

# Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis

Marselina Anggraini

Program Studi Akuntansi Keuangan Publik, Politeknik Negeri Bengkalis, Bengkalis, Riau, 28711, Indonesia  
[marselinaanggrainimw@gmail.com](mailto:marselinaanggrainimw@gmail.com)

## Abstract

*This study aims to determine how much influence worklife balance has on employee performance, how much influence compensation has on employee performance and how much influence worklife balance and compensation have on employee performance. This research is a quantitative study with a research instrument test approach, classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing, and determination coefficient test (R<sup>2</sup>) to measure the relationship between variables. Research data obtained from distributing questionnaires to customer service and bank tellers in Bengkalis District. The data collection technique used was a questionnaire. The sampling technique in this study used a non-probability method, namely purposive sampling. The population in this study were all customer service and tellers at the Bengkalis District Bank. The results showed that worklife balance has a significant effect on employee performance at Banks in Bengkalis Subdistrict, compensation has an insignificant effect on employee performance at Banks in Bengkalis Subdistrict, and worklife balance and compensation simultaneously or together have a significant effect on employee performance at Banks in Bengkalis Subdistrict.*

**Keywords:** *Worklife Balance, Compensation, Employee Performance, Bank Employees*

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi pada tahun 2024 ini, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dengan kompetitor dalam dan luar negeri, yang menuntut seluruh aspek perusahaan memiliki sikap profesional dalam melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk menghadapi para pesaing tersebut, perusahaan baru memiliki karyawan yang berkualitas, berpengalaman luas, dan terampil serta ingin mengelola perusahaan sebaik mungkin. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat agar mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Setiap perusahaan dalam meraih kesuksesannya membutuhkan proses yang panjang. Proses kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras karyawan di dalamnya.

Eksistensi karyawan sangat penting dalam kesuksesan perusahaan, karena kinerja yang dilakukan karyawan mampu menghasilkan produk atau jasa yang dijual oleh suatu perusahaan. Perusahaan perlu membuat kebijakan yang tepat untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, serta perusahaan dapat meningkatkan daya tariknya untuk mendapatkan kepercayaan yang lebih dari konsumen atau masyarakat.

Strategi yang diterapkan ialah dengan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah *worklife balance* dan kompensasi. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat diraih dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari gaji dan tunjangan karyawan serta besarnya tanggungjawab yang diberikan perusahaan. Perusahaan berhadapan dengan tantangan

besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Menurut (Silalahi, 2021), kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Menurut Notoadmojo (2019) dalam Niagara (2021), kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Menurut Afandi (2018) dalam (Gee, dkk, 2021) gaji/upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan bisnis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan itu seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil dinas, motor dinas, dan rumah dinas.

Menurut (Moorhead & Griffin, 2019), mengungkapkan bahwa *worklife balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Worklife balance* merujuk pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan

yang memiliki *work-life balance* yang baik dapat lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka rentan mengalami kelelahan, stress, dan bahkan *bornout*, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sementara itu, kompensasi juga menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dan dibayar dengan baik cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini belum dilakukan secara luas oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *worklife balance* dan kompensasi.

Kegiatan perbankan secara umum merupakan usaha yang dilandasi kepercayaan masyarakat selaku pengguna jasanya. Kepercayaan diri para nasabah menjadi sangat penting dan tidak akan dapat ditawar lagi. Hal itu mendorong profesionalitas pengelola baik dari tataran pimpinan teratas hingga terbawah harus terjaga dengan baik. Bank di Bengkalis merupakan salah satu lembaga keuangan yang membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk dapat bersaing di pasar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *worklife balance* dan kompensasi. *Worklife balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi karyawan, sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dicapai. Kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *worklife balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan *worklife balance*, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut data yang diperoleh pada beberapa Bank yang ada di Bengkalis sudah memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Permasalahan yang terjadi pada Bank di Bengkalis ialah apakah dengan kompensasi yang sudah diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis memiliki urgensi yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Sebagai bagian integral dari strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang ketat, kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. *Worklife balance* yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan, telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Begitu pula dengan sistem kompensasi yang adil dan memadai, yang tidak hanya mempengaruhi motivasi tetapi juga komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks perbankan, di mana

kepercayaan masyarakat menjadi krusial, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan terkait *worklife balance* dan kompensasi dapat mendukung kinerja optimal karyawan.

Rumusan penelitian ini sebagai berikut, apakah terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis, apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis, dan apakah terdapat pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang ada diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 *Worklife Balance* (X1)

Menurut (Diah & Al, 2018), *worklife balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang, serta *worklife balance* merupakan kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya.

Penjelasan lain tentang *worklife balance* oleh (McDonald & Bradley, 2020) merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan

kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

**H1: *Worklife balance* berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.**

## 2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima pekerja sebagai pengganti kontribusi yang dihasilkan demi menunjang majunya perusahaan (Shakila, Mega, & Munaawarah, 2022). Sedangkan menurut (Mardani & Widiyanto, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi yang sesuai dan baik tentu akan berdampak positif untuk karyawan dan juga perusahaan, namun jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dan buruk maka tidak hanya karyawan yang mendapatkan dampak negatif namun perusahaan pun akan merasakan dampak negatif tersebut. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

**H2: Kompensasi berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan.**

## 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah output yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh seberapa besar mereka berperan kepada

perusahaan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

**H3: *Worklife Balance* dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* teknik penentuan sampel dimana tidak semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel, pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, analisis data atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan pada Bank di Kecamatan Bengkalis. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023. Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Populasi penelitian ini adalah seluruh *customer service* dan *teller* yang ada pada Bank di Kecamatan Bengkalis yang berjumlah 46 orang. Sampel adalah orang, kelompok, atau informasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu responden yang berada pada Bank di Kecamatan Bengkalis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability* yaitu *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana

yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Jumlah anak panah yang mengarah pada suatu konstruk sebanyak 3 lajur dengan harapan signifikan pada 5% dan variansi yang diharapkan 0,75 atau 0,50 berarti ukuran sampel yang harus dimiliki minimum berkisar 30-38 sampel.

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan kepada *Customer Service* dan *Teller Bank*. Setelah kuesioner terkumpul, maka kuesioner akan melalui tahap penyeleksian agar semua kriteria dalam kuesioner terpenuhi. Kuesioner yang disebarkan berisi identitas responden dan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dihitung yakni  $30 - 2 = 28$  dengan  $\alpha$  0,05, didapatkan dari rtabel 0,361. Artinya, setiap item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,361. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dikatakan realibel jika memiliki *Chronbach's Alpha* > 0,60.

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur hubungan antar variabel.

**4.1 Uji Normalitas**

Berikut hasil uji normalitas dari penelitian ini.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

N	Asymp. Sig	Signifikansi
30	0,200	0,05

Sumber: SPSS 25, 2023

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan untuk uji *One-Sample*

*Kolmogorov-Smirnov Test* ini berdistribusi normal.

**4.2 Uji Multikolinearitas**

Berikut hasil uji multikolinieritas dari penelitian ini.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

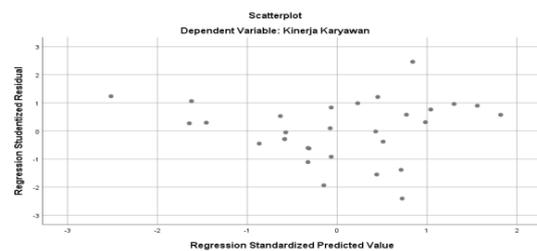
Variabel	Tolerance	Nilai Tolerance	VIF	Nilai VIF
<i>Worklife Balance</i>	0,10	0,680	10	1,470
Kompensasi	0,10	0,680	10	1,470

Sumber: SPSS 25, 2023

Dari hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pada variabel *worklife balance* masing-masing sebesar 0,680 dan 1,470. Nilai *tolerance* dan VIF pada variabel kompensasi masing-masing sebesar 0,680 dan 1,470. Setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

**4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: SPSS 25, 2023

**4.4 Uji Regresi Berganda**

Berikut hasil uji regresi berganda dari penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Regresi Berganda**

Variabel	Nilai b
<i>Worklife Balance</i>	1,262
Kompensasi	0,058

Sumber: SPSS 25, 2023

Hasil dari tabel 3 tersebut dimasukkan pada persamaan regresi berganda, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,326 + 1,262 + 0,058$$

Dari persamaan tersebut, intepretasinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai *a* sebesar 14,326 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum diperngaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *worklife balance* (X1) dan variabel kompensasi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Nilai *b1* (koefisien regresi X1) sebesar 1,262, menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* (X1) merupakan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *worklife balance*, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,262, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *b2* (koefisien regresi X2) sebesar 0,058, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,058 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji T (Uji Parsial)

Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial. Dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Nilai Alpha
Worklife Balance	5,161	2,052	0,000	0,05
Kompensasi	0,279	2,052	0,782	0,05

Sumber: SPSS 25, 2023

Berdasarkan uji t pada tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa dalam menentukan nilai t tabel diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05, dan nilai t tabel =  $t(a/2; n-k-1) = (0,05/2; 30-2-1) = (0,025; 27) =$

2,052. Berikut uraian hasil uji t untuk setiap variabel sebagai berikut:

##### 4.5.1 Uji T Variabel X1 terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diliat bahwa nilai signifiikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , dan nilai t hitung  $\geq t$  tabel yakni sebesar  $5,161 \geq 2,052$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *worklife balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai t hitung  $5,161 \geq$  nilai t tabel 2,052. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Jadi, *worklife balance* yang diberikan oleh Bank yang ada di Kecamatan Bengkalis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 4.5.2 Uji T Variabel X2 terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diliat bahwa nilai signifiikansi sebesar  $0,782 \geq 0,05$ , dan nilai t hitung  $\leq t$  tabel yakni sebesar  $0,279 \leq 2,052$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,782 \geq 0,05$  dan nilai t hitung  $0,279 \leq$  nilai t tabel 2,052. Maka H0 diterima dan H2 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Jadi, kompensasi yang diberikan oleh Bank yang ada di Kecamatan Bengkalis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6 Uji F (Uji Simultan)

Berikut adalah hasil uji hipotesis penelitian secara simultan.

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Nilai Alpha
Kinerja Karyawan	20,838	3,340	0,000	0,05

Sumber: SPSS 25, 2023

Pada tabel 5 diketahui nilai  $f_{tabel} = f(k; n - k)$ ,  $f = (2;30-2)$ ,  $f_{tabel} = (2;28) = 3,34$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai signifiikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} \geq$  nilai  $f_{tabel}$  yakni sebesar  $20,838 \geq 3,34$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji  $f$  (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *worklife balance* dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi untuk penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefiien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.779	.607	.578

Sumber: SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui koefisien determinasi sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 60,7% kinerja karyawan Bank yang ada di Bengkulu secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel *worklife balance* dan kompensasi. Sedangkan untuk 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini.

#### 4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.8.1 Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Di Kecamatan Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *worklife balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank yang ada di Kecamatan Bengkulu. Hal ini terbukti dari hasil uji  $t$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.161 \geq t_{tabel}$  sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . *Worklife balance* menjadi komponen utama bagi karyawan, karena *worklife balance* merupakan keseimbangan antara peran individu dalam menjalani kehidupan sebagai karyawan dan dalam kehidupan pribadi mereka termasuk keluarga, teman dan masyarakat, hal ini berarti *worklife balance* yang seimbang dan

merasa puas akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh sedikit banyaknya oleh *worklife balance* yang ada, semakin baik *worklife balance* yang ada maka semakin baik juga kinerja karyawannya begitupun sebaliknya.

Temuan ini menekankan pentingnya penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung *worklife balance* di lingkungan kerja, terutama di sektor perbankan di Kecamatan Bengkulu. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk menyediakan fleksibilitas waktu, program kesejahteraan karyawan, atau kebijakan lain yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dalam beberapa kasus yang peneliti temui bahwa banyaknya karyawan bank yang *bornout* dikarenakan waktu jam kerja yang berlebihan yang berdampak negatif pada hubungan mereka dengan teman maupun keluarga. Jadi dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman. Terpenuhinya semua hal tersebut tidak hanya untuk menjaga kesejahteraan hidup karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Serta ketika karyawan sudah mendapatkan hak tersebut maka secara tidak langsung karyawan akan membalasnya dengan bekerja secara optimal dan kinerja karyawan semakin baik.

##### 4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank di Kecamatan Bengkulu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank yang ada di Kecamatan Bengkulu. Hal ini terbukti dari hasil uji  $t$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,279 \leq t_{tabel}$  sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi  $0,782 \geq 0,05$ . Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk karyawan biasanya diberikan tiap

bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, insentif dan bonus serta fasilitas lain. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Dalam hal ini Bank yang ada di Kecamatan Bengkalis telah memberikan kompensasi yang cukup kepada karyawannya. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan karyawan membutuhkan akan pengakuan dan pencapaian yang mana karyawan tidak hanya dikenal karena upah yang diterima tetapi juga karena kebutuhan akan pengakuan atas kontribusi mereka dan pencapaian dalam pekerjaan. Meskipun ada asumsi bahwa peningkatan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja, terkadang hubungan kausalitas ini tidak selalu linear, dan juga faktor lain seperti lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan di sektor perbankan mungkin juga terdorong oleh faktor-faktor non-finansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan kepuasan pekerjaan, faktor ini memiliki dampak besar terhadap kinerja. Insentif yang tidak jelas atau tidak melihat hubungan antara usaha mereka dan insentif yang ditawarkan. Adapun kondisi dilapangan pada Bank di Kecamatan Bengkalis bahwa tingkat kompensasi bukan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya, terdapat hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya dalam keseimbangan waktu pribadi dan kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan lain sebagainya.

#### 4.8.3 Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja

#### Karyawan Pada Bank di Kecamatan Bengkalis

Pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen telah peneliti lakukan menggunakan Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji F diketahui bahwa variabel independen (*worklife balance* dan kompensasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan nilai  $f$  hitung sebesar  $20,838 \geq f$  tabel sebesar 3,34 pada signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi, *worklife balance* yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis. Hal itu disebabkan karena efek dari *worklife balance* yang dirasakan oleh karyawan lebih besar pengaruhnya dari pada kompensasi. Tidak menutup kemungkinan bahwa kompensasi juga memberikan manfaat terhadap kehidupan karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan karyawan waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan di luar pekerjaan, dengan merasa seimbang karyawan cenderung lebih termotivasi dan puas secara keseluruhan yang dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Kompensasi yang adil dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan karyawan, karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dan memiliki waktu untuk istirahat dan melakukan aktivitas non-kerja cenderung lebih produktif dan dapat fokus saat bekerja.

*Worklife balance* dan kompensasi yang masuk akal dapat membantu meningkatkan

tingkat retensi karyawan, jika karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta merasa dihargai melalui kompensasi karyawan cenderung tetap setia pada perusahaan. Dengan adanya *worklife balance* ini karyawan akan merasa lebih senang dalam menjalani pekerjaannya serta karyawan juga akan terhindar dari stress diakibatkan oleh pekerjaannya. Jika suatu perusahaan sudah memberikan *worklife balance* yang maksimal maka akan sedikit kemungkinan karyawan melakukan pemberhentian.

### 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Worklife balance* memiliki pengaruh yang signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan pada Bank yang ada di Kecamatan Bengkalis yang artinya *worklife balance* yang seimbang dan memuaskan sangat penting bagi karyawan, dan jika *worklife balance* tersebut baik, maka kinerja karyawan juga akan baik. Manajemen perlu mempertimbangkan kebijakan dan praktik yang mendukung *worklife balance* di lingkungan kerja, seperti menyediakan fleksibilitas waktu dan program kesejahteraan karyawan *worklife balance* yang baik dapat meningkatkan kesehatan mental retensi karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. 2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank yang ada di Kecamatan Bengkalis. Karyawan menganggap kompensasi sebagai hak yang mereka dapatkan, dan faktor-faktor non-finansial seperti pengukuran dan kepuasan pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi yang adil dan tepat telah diberikan, karyawan lebih mengutamakan *worklife balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan fasilitas juga dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. 3) *Worklife balance* dan kompensasi berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dengan nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  sebesar  $20,838 \geq 3,34$  pada signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya diantaranya: 1) Penelitian dapat mempertimbangkan pengaruh variabel kontrol seperti kepemimpinan dan budaya organisasi untuk memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Mengeksplorasi perbedaan pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap berbagai jenis pekerjaan di bank, seperti *customer service*, *teller*, dan *manajerial* untuk memahami variabilitas pengaruhnya. 3) Penelitian dapat melibatkan metode kualitatif untuk mendapatkan wawasan lebih dalam tentang persepsi dan pengalaman subjektif karyawan terkait *worklife balance* dan kompensasi. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap dinamika pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.

### Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 No. 3*, 845.
- Diah, & A. M. (2018). *Toeri Work-life Balance*. Retrieved Juni 5, 2023, from kwikkiangie.ac.id: <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1974/3/bab%202.pdf>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi Syariah Vol 4 No 2*.
- McDonald, & Bradley. (2020). *Teori Worklife balance*. Retrieved Juni 5, 2023, from kwikkiangie.ac.id: <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1974/3/bab%202.pdf>
- Moorhead, & Griffin. (2019). *Landasan Toeri*. Retrieved from Work-life Balance.
- Notoatmodjo. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi. In *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 144). Jakarta: Rineka Cipta.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munaawarah, N. A. (2022). Kompensasi- Pengaruh Worklife Balance, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol 2, No.3*.
- Silalahi. (2021). *Kinerja Karyawan*. Retrieved Juni 5, 2023, from repository.ump.ac.id: [https://repository.ump.ac.id/14801/3/Puspita%20Nanda%20Pangestid\\_BAB%20II.pdf](https://repository.ump.ac.id/14801/3/Puspita%20Nanda%20Pangestid_BAB%20II.pdf)