

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang)

**Putri Lia Mariska**

putriliamariska2203@gmail.com

**Ridwan Baraba, S.E.,M.M.**

barabaridwan@umpwr.ac.id

**Nenden Nur Annisa, S.E.,M.M.**

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

## ABSTRAK

PT. Tosuro Technology Indonesia perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor *work life balance*, lingkungan kerja dan juga kompensasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja, menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebanyak 130 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang masing-masing sudah di uji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja.**

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi ataupun perusahaan merupakan aset yang sangat penting dan perlu untuk dikembangkan. Terlebih persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Menurut Sutrisno (2009:3) dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Kasmir, 2020:178).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat di ukur melalui kinerja yang baik, untuk itu setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Kasmir (2016: 182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Setiono, (2016:197) kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan selama satu periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Edison dkk. (2020:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *work life balance* (Hudson, 2005:3), lingkungan kerja (Kasmir, 2016: 189), dan kompensasi (Edison *et.al* 2020:202).

Karyawan dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi karyawan juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Keselarasan keseimbangan kehidupan-pekerjaan. Menurut Hudson (2005:3) bahwa *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan baik dalam kehidupan kerja ataupun kehidupan pribadi.

*Work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja sejauh mana seseorang dapat secara bersamaan menyeimbangkan tuntutan perilaku dan waktu dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi dan keluarga (Poulose dan Sudarsan, 2014). *Work life balance* juga dapat meningkatkan kinerja individu dalam keseimbangan kehidupan kerja maupun kinerja dalam organisasi (Hudson, 2005:14).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016: 192). Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Kasmir, (2016:192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Menurut Tsauri (2013:223) kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2016:118).

Dalam penerapan kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi yang adil tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga

tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016:117).

Penelitian ini akan difokuskan pada PT. Tosuro Technology Indonesia yang beralamat di Jalan Johar F6 Kawasan Industri No. 2D, Cicau, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, merupakan salah satu pabrik yang bergerak pada bidang *manufacturing* penyedia jasa mesin dalam pengelolaan bahan baku dan *trading* dengan mengadakan proses jual beli mesin. Perusahaan ini penyedia sewa jasa *machining* bagi perusahaan yang membutuhkan komponen dengan presisi tinggi dan kualitas konsisten, terutama dalam industri manufaktur dan otomotif. Pada proses penyedia sewa jasa *machining* dalam pengolahan bahan baku dari klien untuk menghasilkan barang yang diinginkan melalui 5 tahapan dalam pembuatan yaitu proses *turning* (pembubutan), *milling* (pemotongan), *drilling* (pengeboran), *grinding* (penggerindaan), *electrical discharge machining* (membentuk komponen dengan presisi tinggi).

Fenomena yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan wawancara dengan Bapak Ujang Hendrayana selaku kepala penanggung jawab *Production Planning Control* (PPC) di PT. Tosuro Technology Indonesia, bahwa setiap hari karyawan dituntut untuk mampu bekerja dibawah tekanan dengan target yang telah ditentukan setiap harinya. Namun dirasa kinerja karyawan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan setiap harinya.

Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia terdapat kurangnya *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Sebagian karyawan perantau yang sudah menikah dan meninggalkan keluarga dikota mereka berasal merasa kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Jarak yang jauh dari keluarga dan keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga menyebabkan tingkat *work life balance* yang rendah di kalangan karyawan.

Lingkungan tempat mereka bekerja dirasa kurang nyaman karena terdapat beberapa ruangan yang penataannya kurang nyaman, kabel-kabel listrik yang tidak tertata rapi bisa menimbulkan bahaya dan risiko. Penerangan berupa lampu kurang sehingga karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga lingkungan kerja yang panas.

Fenomena lain adanya sistem kompensasi juga menjadi penyebab turunnya kinerja. Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan mengenai pemberian kompensasi, mereka mengatakan bahwa gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup terhadap beban kerja yang dilakukan serta belum mencukupi untuk kebutuhan hidup.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan".

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. KAJIAN TEORI

#### a. Kinerja

Kinerja karyawan menurut Yuniarti, *dkk* (2021:1) adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Selain itu menurut Afandi (2016:68) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu, yang artinya didalam kinerja terdapat unsur atau standar pencapaian yang harus dipenuhi.

#### b. *Work Life Balance*

Menurut Shaffer *et al.*, (2016) *work life balance* mencakup keseimbangan antara dua peran terpisah yang dilakukan oleh seseorang yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga, dan bagi pemegang peran tersebut keduanya membawa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu Greenhaus dan Allen (2003) mendefinisikan pekerjaan keseimbangan keluarga sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga selaras dengan prioritas hidup individu. Sedangkan menurut Hudson (2005:3) *work life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan.

#### c. Lingkungan Kerja

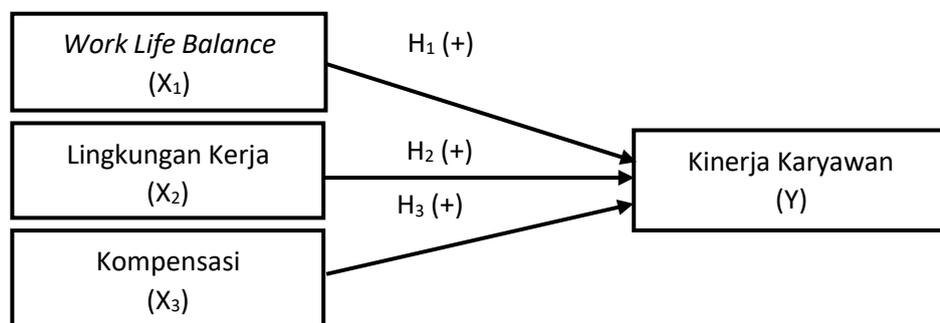
Menurut Kasmir (2016:192) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Selain itu menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

#### d. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selain itu Sutrisno (2009:187) mengatakan kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan ke karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Tsauri (2013:223) mengatakan bahwa kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

## 2. KERANGKA PIKIR



**Gambar 1**  
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

## D. RUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja

Menurut Fisher (2003) *work life balance* itu sendiri sebagai perasaan individu yang berkaitan dengan pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan personal, maupun pengaruh kehidupan personal terhadap pekerjaannya. Menurut Kodz, dkk (2009) mengatakan kinerja individu setiap karyawan dalam kaitannya dengan *work life balance* maupun kinerja organisasi dalam kaitannya dengan penerapan inisiatif *work life balance*.

Menurut Hudson (2005:3) teori memaparkan bahwa terkait dengan *work life balance* menunjukkan bahwa bukan hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi dalam *work life balance* dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019), Wolor, dkk., (2020), Widiyanto (2021), serta Natakusumah, dkk., (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H1 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja**

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dnegan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mempengaruhi dalam bekerja, dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mafrudha, dkk., (2019), Widiyanto (2021) serta Natakusumah, dkk., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Menurut Sutrisno (2009:188) pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi. Menurut Kasmir (2016:239) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Hal ini dilakukan karena semakin tinggi kinerjanya yang dihasilkan maka akan memengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika kinerjanya kurang maka kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih rendah.

Menurut Tsauri (2013:230) meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk., (2019), Mafrudha, dkk., (2019) serta Widiyanto (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

#### **a. Kinerja**

Kinerja menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu, yang artinya didalam kinerja terdapat unsur atau standar pencapaian yang harus dipenuhi.

Ada beberapa indikator untuk menaksir kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar Karyawan

#### **b. Work Life Balance**

*Work Life Balance* menurut Hudson (2005:3) *work life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan.

Ada beberapa indikator untuk menaksir *work life balance* menurut Hudson (2005:3) adalah sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan waktu (*Time Balance*)
- 2) Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)
- 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

#### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Ada beberapa indikator untuk menaksir lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi Pencahayaan
  - a) Lampu penerangan tempat kerja

- b) Jendela tempat kerja
- 2) Dimensi Warna
  - 1) Tata warna
  - 2) Dekorasi
- 3) Dimensi Suara
  - 1) Bunyi musik
  - 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel
- 4) Dimensi Udara
  - 1) Suhu udara
  - 2) Kelembapan udara

#### d. Kompensasi

Kompensasi menurut Tsauri (2013:223) mengatakan bahwa kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Ada beberapa indikator untuk menaksir kompensasi menurut Tsauri (2013:223) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

## 2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan melihat nilai *Pearson Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0.3. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* dari semua item pertanyaan kinerja (Y), *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan

bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coeficient (Beta)</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,290	0,001	Positif
Lingkungan Kerja (X2)	0,184	0,027	Positif
Kompensasi (X3)	0,179	0,033	Positif

Sumber: data primer diolah, 2024

### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, nilai *Standardized coefficients beta* pada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja sebesar 0,290 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan semakin karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya maka *work life balance* yang ada pada setiap karyawan akan terjaga dan kinerja yang mereka hasilkan di PT. Tosuro Technology Indonesia akan semakin meningkat.

Kebanyakan dari mereka adalah perantau, jarak yang jauh dari keluarga dan keterbatasan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Tetapi dengan hal ini karyawan masih bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya dengan cara terjaganya komunikasi yang baik dengan keluarga, dengan demikian, mereka tetap dapat merasakan keterlibatan dengan keluarga meskipun terpisah jarak. Perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan sebanyak dua belas hari dalam satu tahun, dengan syarat dan ketentuan jika karyawan masih memiliki sisa cuti yang belum terpakai, mereka dapat menggunakan untuk mengambil cuti tambahan. Kebijakan ini memudahkan mereka untuk pulang dan berkumpul dengan keluarga, sehingga mereka dapat merasakan keterlibatan langsung dengan keluarga.

Dengan hal ini maka karyawan tidak merasakan ada gangguan kerja dan kehidupan pribadi, seperti kebahagiaan hidup pribadi terganggu, bekerja menyebabkan kehidupan pribadi menjadi sulit, seringnya mengabaikan kehidupan pribadi karena pekerjaan. Apabila setiap karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya maka akan adanya peningkatan kehidupan pribadi seperti semangat untuk bekerja, pekerjaan memberikan semangat dalam aktivitas pribadi, suasana hati menjadi lebih baik karena kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Weerakkody *et al.* (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan

salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work life balance* harus terus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019), wolor, dkk., (2020) dan Widiyanto dan Inna (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, nilai *Standardized coefficients beta* pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,184 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin nyaman kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka kinerja karyawan di PT. Tosuro Technology Indonesia akan semakin meningkat.

Apabila lingkungan kerja karyawan di PT. Tosuro Technology Indonesia nyaman dan mendukung seperti tempat kerja yang bersih, nyaman dan ramah serta peralatan kerja yang sesuai memungkinkan karyawan akan bekerja lebih baik dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Menurut karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang cukup nyaman terlihat dari kondisi sirkulasi udara beberapa ruangan yang tidak terlalu panas terutama pada ruang bagian produksi sehingga untuk melaksanakan pekerjaan berjalan lancar. Beberapa kabel sudah tertata rapih, penerangan diruangan dirasa cukup sesuai dengan kebutuhan para karyawan sehingga memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, selain itu penggunaan cat dinding juga sudah cukup baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dan Inna (2021), Natakusumah, dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, nilai *Standardized coefficients beta* pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,179 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, semakin adil kompensasi yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan di PT. Tosuro Technology Indonesia akan semakin meningkat.

Pemberian kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan

memperoleh, memelihara serta mempekerjakan karyawan yang menghasilkan kinerja tinggi untuk kepentingan bersama (Kadarisan dalam buku Edison, 2020:157). Kompensasi yang diberikan PT. Tosuro Technology Indonesia kepada para karyawan yaitu gaji, insentif diluar gaji, tunjangan asuransi kesehatan, dan fasilitas sudah diberikan dan sesuai dengan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:84) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2019) dan Mafrudha, dkk,. (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## G. SIMPULAN

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*; edisi ke-1. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
- Edison, Emron. Ammar, Yhony. Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Fisher, G. M., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, April, 1–30.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 6 (3), 510–531.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hudson, Sirgy, & Lee, (2005). *Making the Case for Work-Life Balance*. *Work-Life Balance*, 1–38.
- J Kodz, H Harper, S Dench Reilly, P. A. (2009). *Partnership under pressure : how does it survive*.

83. *Article in Human Resource Mangement Review.*

- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*; edisi ke-1. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mafrudha, H., Harjanti, W., dan Sri R., (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meratus Di Surabaya. 1–18. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya, Indonesia. *Repository STIE Mahardika.*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natakusumah, M. Omarreyhan , Hidayatullah, Syarif, Hidayatullah, Windhyastiti, Irany, Sudiby, P. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7*, 51–59.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance; A Conceptual reveiw international. *Journal of Advances in Manajement and Economic.*
- Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE - Journal of Law, English, and Economics, 1(1)*, 82–105.
- Setiono & Sustiyatik, (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritis dan Praktis)* (edisi ke-1). Jakarta; Zifatama Publisher.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; (edisi ke-1). Jakarta: Predana Media Group.
- Tsauri, Sofyan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ; edisi ke-1). STAIN Jember Press.
- Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody2, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka:
- Widiyanto, A., dan Inna , N. M., (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.*
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews, 7(9)*, 1103–1108.
- Yuniarti, R., Rudy, I., Ardi, N.H., (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (edisi ke-1). Mei, 2021. by Penerbit Widiana Bhakti Persada Bandung.