

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**FERRY DIAL YUNANDI**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## ABSTRAK

# **PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)**

Oleh  
Ferry Dial Yunandi

*Worklife balance*, kompensasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh dan erat kaitannya, apabila pegawai mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi maka pegawai akan bersemangat, lebih efektif dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Pemberian kompensasi yang tepat kepada pegawai yang berprestasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung kepada 150 responden yang di uji dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yakni variabel *worklife balance* dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Lampung. Artinya semakin tinggi tingkat *worklife balance* dan kompensasi pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung. Hasil rekapitulasi tanggapan kinerja memiliki skor terendah pada indikator ketepatan waktu, sehingga berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada Universitas Lampung agar dapat memperhatikan dan mengidentifikasi program maupun praktik *worklife balance* guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

*Kata kunci : Worklife Balance, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORKLIFE BALANCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study of Lampung University Education Personnel)**

By  
Ferry Dial Yunandi

Work life balance, compensation and employee performance influence each other and are closely related, if employees are able to align their time and involvement directly between work and personal life then employees will be enthusiastic, more effective and can improve the quality of their work. Providing appropriate compensation to outstanding employees can also improve employee performance.

This study aims to analyze the effect of work-life balance and compensation on employee performance at the University of Lampung for 150 respondents who were tested using the multiple regression method. The results of the study revealed that this study supports the proposed hypothesis, namely that the work-life balance and compensation variables have a positive effect on the performance of Lampung University employees. This means that the higher the level of work-life balance and employee compensation, the higher the performance of Lampung University employees. The results of the recapitulation of performance responses have the lowest score on the timeliness indicator, so based on the results of this study it is suggested to the University of Lampung to pay attention to and identify work-life balance programs and practices in order to optimally improve employee performance.

*Keywords: Worklife Balance, Compensation, and Employee Performance*

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung)**

Oleh

**FERRY DIAL YUNANDI**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SSARJANA MANAJEMEN

Pada

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (Studi Kasus Tenaga Kependidikan  
Universitas Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Ferry Dial Ynandi**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1611011103**

Program Studi : **S1 Manajemen SDM**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

**Pembimbing I**

**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**  
NIP. 19680708 200212 1003

2. Ketua Jurusan Manajemen

**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19600105 198603 1 005

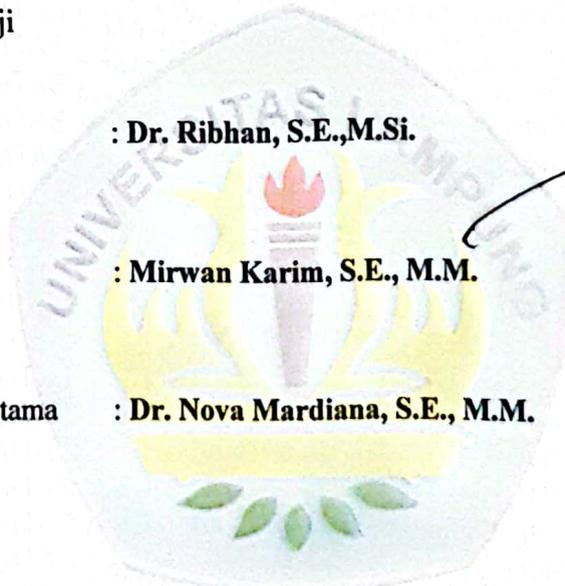
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

**Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M.**

**Penguji Utama : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Two handwritten signatures in black ink are present. The top signature is for Dr. Ribhan, and the bottom signature is for Dr. Nova Mardiana. Each signature is followed by a dotted line indicating the name of the signatory.



**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**

**NIP. 19660621 199003 1 003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 26 Mei 2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferry Dial Yunandi

NPM : 1611011103

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung) ” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3, 3 Mei 2023  
  
Ferry Dial Yunandi

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Gedung Ketapang pada tanggal 10 Juni 1997, sebagai putra kedua dari tiga bersaudara dari Ayahanda Effendi Bahri dan Ibunda Murhana. Penulis menyelesaikan pendidikan formal taman kanak-kanak di TK Darmawanita Sungkai Selatan pada tahun 2003, sekolah dasar di SD Negeri 01 Sungkai Selatan pada tahun 2009, sekolah menengah pertama di SMP Negeri 6 Kotabumi pada tahun 2012, dan sekolah menengah atas di SMAS A1-Azhar 3 Bandar Lampung pada tahun 2015.

Pada tahun 2016, penulis diterima sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri) dan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM). Dan aktif dalam organisasi UKPM-f PILAR (Pers Mahasiswa) sebagai Pimpinan Redaksi. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode 2 Tahun 2019, di Desa Ulak Rengas, Abung Tinggi Lampung Utara.

## MOTTO

لصَّابِرِينَ ۖ وَبَشِّرِ النَّامِرَاتِ ۖ وَالْأَنْفُسِ ۖ وَالْأَمْوَالِ ۖ وَالنَّفْسِ ۖ وَالْجُوعِ ۖ وَالْخَوْفِ ۖ وَالنَّبَلِ ۖ وَالنَّبَلِ ۖ وَالنَّبَلِ ۖ وَالنَّبَلِ ۖ

Wa lanab luwannakum bisyai`im minal-khaufi wal-ju'i wa naqsim minal-amwāli  
wal-anfusi waš-samarāt, wa basysyiriş-şābirīn

Artinya: Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

*(al baqarah ayat 155)*

**”After a heavy storm, there’s always be a beautiful rainbow”**

**-Ferry Dial Yunandi-**

## **PERSEMBAHAN**

### *Alhamdulillahirrabil'alamin*

Dengan rasa syukur atas segala limpahan berkah dan rahmat yang Allah SWT berikan, dengan segala ketulusan, kebahagiaan dan kerendahan hati skripsi ini kupersembahkan kepada orang tua saya Bapak Effendi Bahri dan Ibu Murhana. Yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang kepada anaknya, terima kasih telah memberikan dukungan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan kuliah saya. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

## SANWACANA

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ” ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam Skripsi ini, memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini, maka dalam kesempatan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini:

1. Bapak Prof Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Sri Hasnawati, S.E., M.E., selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan, serta bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, motivasi, dukungan, sumbangan pemikiran, dan senantiasa membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan, motivasi, dukungan, kritik dan saran, hingga pembelajaran hidup yang luar biasa, dan senantiasa membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini..
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Penguji yang telah memberikan pengarahan, kritik dan saran, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Seluruh Dosen Universitas Lampung yang telah membantu penulis menjadi objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kedua orang tua tercinta, Effendi Bahri dan Murhana yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, do'a dan pengorbanan yang tiada lelah, serta selalu memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
10. Saudara seperjuangan Cartel BTN Faby Saktioriza, Ridho Pangestu, Mauldan Agusta, Arga Wijaya.
11. Keluarga Besar HMI Komisariat Ekonomi Unila cabang Bandar Lampung.
12. Almamater tercinta, Universitas Lampung Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 3 Mei 2023

Penulis

Ferry Dial Yunandi

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>I</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>III</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>IV</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>A. Tinjauan Pustaka</b> .....	<b>9</b>
1. Pengertian Manajemen .....	9
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. <i>Work Life Balance</i> .....	11
4. Kompensasi .....	14
5. Kinerja .....	18
<b>B. Tinjauan Empiris</b> .....	<b>22</b>
<b>C. Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>24</b>
<b>D. Hipotesis</b> .....	<b>24</b>
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	<b>27</b>
<b>B. Populasi dan Sampel</b> .....	<b>27</b>
<b>C. Definisi Operasional, Variabel Dan Pengukurannya</b> .....	<b>28</b>
<b>D. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>30</b>
<b>E. Teknik Analisis Data</b> .....	<b>30</b>
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Responden</b> .....	<b>33</b>
<b>B. Karakteristik Responden</b> .....	<b>33</b>
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	33
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	34
4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	35
<b>C. Uji Instrumen Penelitian</b> .....	<b>35</b>

1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas.....	37
3. Uji Normalitas .....	39
<b>D. Deskripsi Hasil Penelitian.....</b>	<b>40</b>
1. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Worklife balance (X1) .....	40
2. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kompensasi (X2) .....	42
3. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y) .....	43
<b>E. Analisis Data .....</b>	<b>45</b>
<b>F. Uji Hipotesis.....</b>	<b>46</b>
<b>G. Pembahasan .....</b>	<b>47</b>
1. Pengaruh <i>Worklife balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....	48
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>50</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Tenaga Kependidikan Per-unit Kerja .....	5
2. Penelitian Terdahulu .....	22
3. Definisi Operasional Variabel.....	28
4. Skor Alternatif Jawaban .....	29
5. Hasil Penyebaran Kuesner Penelitian .....	33
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	34
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama berkerja.....	35
10. Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	36
11. Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	36
12. Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	36
13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	38
14. Hasil Uji Normalitas .....	39
15. Rata-Rata Jawaban Responden Variabel <i>Worklife balance</i> .....	40
16. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	42
17. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja .....	43
18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
19. Hasil Uji T.....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir.....	24

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar terbesar yang dimiliki organisasi apapun namanya, baik berorientasi pada laba maupun non laba. Dalam sebuah instansi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas instansi. Kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia diharapkan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebuah organisasi diperlukan suatu strategi dan pengelolaan yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional. Instansi harus dapat memanfaatkan sebaik mungkin seluruh sumber daya yang ada sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dari waktu ke waktu sumber daya manusia menjadi topik menarik bagi peneliti karena memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, maupun ilmu pengetahuan. Perkembangan usaha semakin bertumbuh pesat sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi. Instansi membutuhkan pegawai yang berkualitas agar dapat meningkatkan kualitas suatu

instansi, sehingga diperlukan adanya standar kualitas pegawai sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki. Pegawai adalah faktor utama atau aset sebuah organisasi yang paling berperan penting dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Untuk dapat meraih tujuan organisasi secara maksimal perlu didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawainya.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan instansi adalah pegawai yang memiliki potensi, loyalitas dan kinerja yang baik terhadap instansi. Dengan kinerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki potensi untuk menyelesaikan segala beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada instansi dapat teratasi dengan baik dan pegawai mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Pencapaian yang diperoleh pegawai tersebut itulah yang dinamakan kinerja. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan penekanannya pada tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan “kepada aturan serta indikator - indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi.” Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi. Alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan dalam konteks pemerintahan adalah pegawai. Pegawai dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi pegawai juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi yang dijalani dalam kesehariannya yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan

aktivitas sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *work life balance*.

Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Sehingga terciptanya *work-life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi dapat membantu pimpinan dan pegawai untuk menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi dan profesional. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Menurut Laela dan Muhammad (2016) akibat tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja. Sedangkan kompensasi menurut Desslerr (2003) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka.

Selain keseimbangan kerja faktor pemberian kompensasi juga merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Sebagai instistusi yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja

pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan institusi agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan pegawai, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Worklife balance*, dan kebutuhan secara materil yang juga sangat mendasar bagi pegawai yakni kebijakan pemberian kompensasi. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Diperlukan adanya kebijakan perusahaan untuk dapat mengatasi terjadinya penurunan tingkat pengunduran diri setiap tahunnya agar tetap terkendali dan terciptanya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *work life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work life balance* sudah dicapai tetapi ketika *work-life balance* dan kompensasi yang sesuai tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai. Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja pegawai instansi juga ikut berperan tanpa mengesampingkan tujuan instansi itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang. Universitas Lampung merupakan salah satu instansi yang memiliki jumlah pegawai cukup banyak, secara statistik sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah Tenaga Kependidikan Per-unit Kerja**

Unit Kerja	Tenaga Kependidikan (orang)		
	2017/2018	2018/2019	2019/2020
BUK	287	289	278
BAK	32	34	29
BPHM	27	30	28
FEB	74	80	77
FH	84	93	82
FKIP	124	143	135
FP	118	139	130
FT	110	139	135
FISIP	75	78	76
FMIPA	81	84	79
FKIP	71	77	76
Pascasarjana	10	15	17
UPT & Lembaga	166	214	201
<b>Jumlah Tenaga Kependidikan</b>	<b>1259</b>	<b>1415</b>	<b>1343</b>
a. Klasifikasi PNS:			
Umum	516	491	445
Teknisi/Laboran	55	44	44
Pustakawan	13	14	14
Arsiparis	0	0	0
Perawat	0	0	0
Analisis Kepagawaian	1	1	1
<b>Jumlah PNS</b>	<b>585</b>	<b>550</b>	<b>504</b>
b. Status Tenaga Kontrak			
Honorer	0	0	0
Kontrak	674	865	839
<b>Jumlah Tenaga Kontrak</b>	<b>674</b>	<b>865</b>	<b>839</b>

Sumber: Bag. Kepegawaian Unila

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa jumlah tenaga kependidikan Universitas Lampung Tahun 2019/2020 sebanyak 1.343 orang dengan rincian tenaga kerja berstatus PNS sebanyak 504 orang dan berstatus tenaga kerja kontrak sebanyak 839 orang. Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi maupun instansi, dengan kinerja karyawan yang baik sebuah instansi akan dengan mudah mencapai tujuannya. Berdasarkan pengamatan dan observasi dapat diketahui bahwa pegawai Universitas Lampung dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan, adanya pegawai yang masih ada dikantor untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun jam kerja telah usai dan adanya tugas tambahan untuk acara-acara besar yang diselenggarakan Universitas Lampung yang selalu melibatkan pegawai yang ada di dalamnya, sehingga Universitas Lampung memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur *work life balance* yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap pegawai memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Instansi harus memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari setiap pegawai.

Dalam memaksimalkan kinerja pegawai, setiap instansi perlu memberikan yang terbaik bagi pegawainya, salah satu cara yang dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh pegawainya melalui *work life balance* dan pemberian kompensasi. *Work life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore, 2007). Hasil penelitian oleh Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W. Rumawas (2018), menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Sidik (2019), menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain *work life balance*, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Ismail (2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut kerja. Mathis (2011), mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk kompensasi, yaitu financial yang merupakan upah dan

gaji, dan kompensasi non financial yang merupakan tunjangan karyawan. Hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan antara lain oleh Leonardo (2015), yang menyatakan bahwa Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Afnita (2014), menyatakan bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung, sehingga peneliti merumuskan judul yakni “**Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah inti dari penelitian yang selalu dijadikan pijakan oleh peneliti ketika kehilangan jejak selama penelitian dan proses penulisan selanjutnya. Perumusan masalah merupakan alasan dasar yang ingin dicapai peneliti melalui pencarian penelitiannya dan mungkin ini menjadi hal pertama yang peneliti tulus terkait dengan penelitiannya. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Suatu indikasi atau data-data yang menuntun ke arah mana penelitian itu dilakukan serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu sendiri adalah tujuan penelitian. Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung.

2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.

2. Bagi Universitas Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak instansi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan- kebijakan *work life balance* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terkhusus dibidang sumber daya manusia (SDM).

## II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Untuk memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat diperlukan manajemen yang baik. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Kurniawan (2008:7) menyebutkan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan disebut manajemen, sehingga manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.
- 2) Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 3) Selain itu menurut T. Hani Handoko (2011:10) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leadership*) dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya yang ada dalam organisasi dengan

menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2012:10) adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan pekerja agar bekerja efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Sofyan (2009:6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam setiap gerak aktifitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa manajemen SDM bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Dimana manajemen SDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua pegawai (tenaga kerja) sebagai manusia yang memiliki hati nurani dan perasaan yang perlu pengayoman dan perhatian, akan tetapi tetap harus mengikuti aturan manajemen dan mekanisme yang berlaku, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

### **3. *Work Life Balance***

*Work life balance* tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar. Menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016: 61) Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Penjelasan lain tentang *work life balance* oleh Greenhaus et al dalam Valen (2017: 10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan pegawai. Selanjutnya menurut Frame dan Hartog dalam Devan et al (2016 : 2) *Work life balance* berarti pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Kemudian menurut Carlos et al dalam Valen (2017:10) mendefinisikan *worklife balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Adanya keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang pegawai yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan pegawai dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum atau lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang pegawai dapat mengatur waktunya agar keterlibatan

antara perannya berjalan dengan baik. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 1) Komponen-Komponen *Work Life Balance*

Ada empat komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* menurut Fisher dalam Valen (2017) yaitu:

- a. Waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
- d. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 2) Indikator *Work Life Balance*

Indikator- indikator untuk mengukur *work life balance* Menurut Hudson (2005:3), yaitu:

- a. *Time balance* (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.
- b. *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan

pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

- c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

### 3) Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *Work life balance*, yaitu:

- a. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya.
- b. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- c. Nilai *achievement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

### 4) Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- b. Pegawai lebih produktif
- c. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai
- d. Berkurangnya *turn-over* pegawai

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai merasakan kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stress kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

#### **4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

##### 1) Pentingnya kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

## 2) Tujuan pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "*input*" (syarat-syarat) dan "*output*".

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi meliputi :

#### a. Faktor intern organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

##### a) Dana Organisasi

Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai. Maka semakin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

##### b) Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

#### b. Faktor Pribadi Pegawai

##### a) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

##### b) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam

organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

c) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

d) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administatif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi / perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2- 3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan / kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

c. Faktor Ekstern

a) Penawaran dan Permintaan Kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan

suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b) Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c) Kebijakan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja / hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat 3. mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

## 5. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata inggris "*performance*". Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku atau apa yang dilakukan pegawai. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui jika pegawai atau instansi tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu

yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Hasan dalam Sunyoto (2012:18) mengemukakan kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan dalam waktu tertentu.

#### 1) Indikator Kinerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus melihat apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya dan indikator yang perlu dicapai. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Robbins & Judge (2015), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas kerja, kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## 2) Sasaran Kinerja

Menurut Furtwengler (dalam Sinambela, 2016: 510) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut :

- a. *The performance*, merupakan orang yang menjalankan kinerjanya
- b. *The action*, merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer
- c. *A time element*, yaitu menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan
- d. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e. *The place*, yaitu menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

## 3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu pekerjaan. Semakin pegawai memiliki kemampuan dan keahlian maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan merupakan segala hal yang diketahui oleh pegawai tentang pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan

secara baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Efektifitas dan efisiensi merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu yang akhirnya bisa dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kepuasan.
- d. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki pegawai. Kepribadian atau karakter yang setiap pegawai berbeda satu sama lainnya. Seorang pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dalam diri atau dorongan diluar diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan dan menghadapi anggota atau bawahannya.
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki atau norma-norma yang berlaku pada suatu instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap pegawai suatu instansi.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaan pegawai pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempatnya bekerja.

- l. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.
- m. Disiplin kerja merupakan taat kepada hukum dan peraturan atau dapat dikatakan sebagai kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

## B. Tinjauan Empiris

Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, Kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan. Berikut ini tinjauan empiris untuk asumsi perbandingan:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

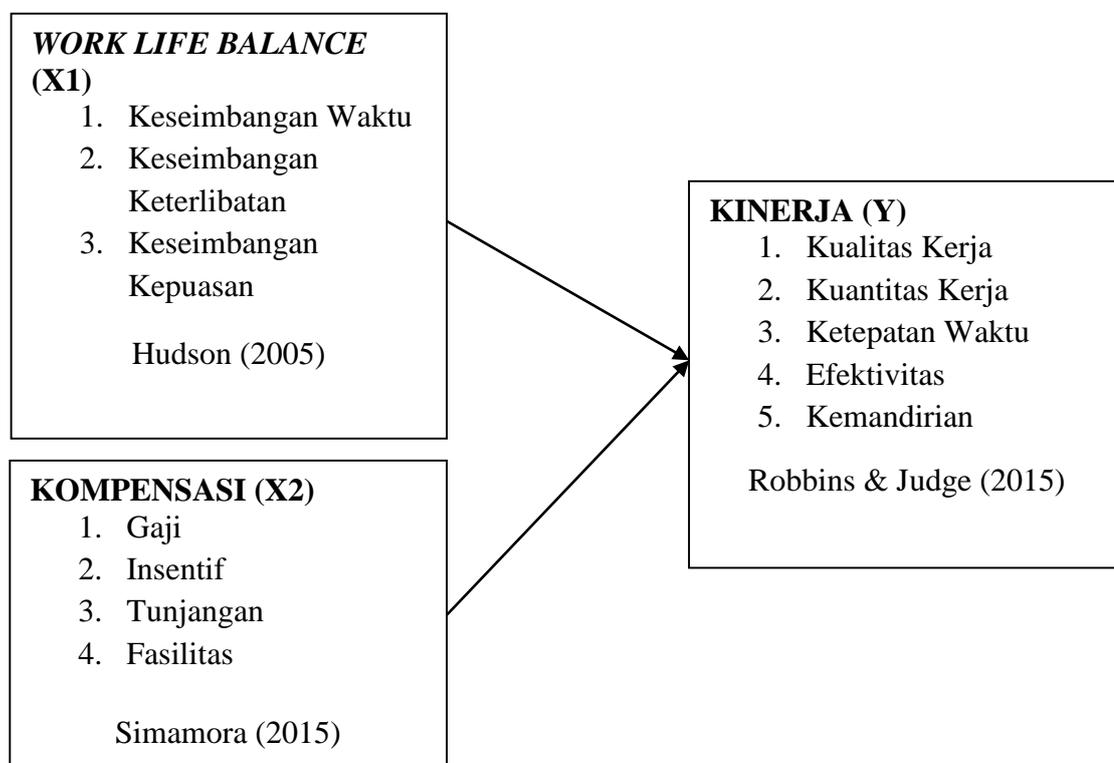
No	Nama peneliti dan judul penelitian	Metode penelitians	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Work life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado (Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W. Rumawas, 2018)	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Worklife balance</i> pegawai mendapatkan nilai yang cukup baik, kepuasan pegawai dalam mencapai keharmonisan antara tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, dan tanggung jawab pekerjaan sangat mendesak dibutuhkan agar pegawai dapat bekerja lebih baik.
2	Pengaruh <i>Worklife balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Pegawai Perusahaan Asuransi Di Jakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018 (Ryan Renea,	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

	Sari Wahyuni, 2018)		terhadap kinerja individu.
3	Pengaruh <i>Worklife balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Kud Minatani Brondong Lamongan (Dina, 2018)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel <i>work-life balance</i> yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe (Sri Widati, 2019)	Deskriptif analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai dengan t hitung <i>work life balance</i> sebesar 2,057 lebih besar dari 1,879 dan signifikan sebesar 0,033 yang artinya <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero) (Inas Handayani Puspitasari, 2020)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian Pengaruh Kerja dengan Kehidupan Pribadi (WEPL) memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Perencanaan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan (PLEW) tidak memengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan Kehidupan Pribadi with Work (PLEW) memengaruhi Kepuasan Kerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka pikir menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan rerangka pemikiran. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah

penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya berbentuk pertanyaan dan diberikan jawaban sementara berdasarkan teori yang relevan.

1. Sri Widati, (2019) dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti *work life balance* mampu mendorong kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work life balance* yang diterapkan dalam suatu instansi diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap instansi.
2. Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W. Rumawas, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Work life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *Worklife balance* dan kompensasi pegawai mendapatkan nilai yang cukup baik yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi yang kompleks atas dasar logis, rasional dan dapat dipertahankan. Hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para pegawai. Bonus dari instansi mungkin tidak cukup membuat semua pegawai puas dan senang dalam bekerja. Seharusnya manajemen mulai memahami keinginan pegawai.

Berdasarkan model teoritis di atas serta kerangka pemikiran dan masalah yang ada maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

H1: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang yang tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang tampak tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari variabel bebas (*work life balance*) dan variabel terikat (kinerja).

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap atau yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Universitas Lampung dengan jumlah 504 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel (*sample*) merupakan subset atau subkelompok populasi (Sekaran, 2006). Pada penelitian kali ini sampel menggunakan kuesioner, dan yang dijadikan sebagai anggota sampel adalah pegawai tetap atau yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Lampung. Menurut Hair *et al* (2014) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima

apabila memiliki rasio 10:1. Pada penelitian ini terdapat 15 item pertanyaan, maka ukuran jumlah sampel yang dibutuhkan minimal sejumlah 15 x 10 atau sama dengan 150 sampel sudah mewakili populasi.

### C. Definisi Operasional, Variabel Dan Pengukurannya

#### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu *work life balance* dan kinerja. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Work-life Balance</i> (X1)	<i>Work Life Balance</i> merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. <b>(Hudson, 2005)</b>	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan  <b>(Hudson, 2005)</b>	<i>Likert</i>
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian <b>(Simamora, 2015)</b>	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas  <b>(Simamora, 2015)</b>	<i>Likert</i>

---

Kinerja (Y)	kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal <b>(Robbins &amp; Judge, 2015)</b>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian <b>(Robbins &amp; Judge, 2015)</b>	<i>Likert</i>
-------------	---	---	---------------

---

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) Pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda ( $\surd$ ) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban:

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau secara online. Objek penelitian ini yaitu Pegawai Universitas Lampung. Dikarenakan objek penelitian yang tidak terlalu luas, maka peneliti dapat mengantarkan kuesioner secara langsung dalam waktu tidak terlalu lama sehingga adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi cukup baik yang menghasilkan responden dengan sukarela memberikan data yang objektif dan cepat. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen atau catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan instansi.
3. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Lampung.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 23.0. Untuk mengukur tingkat inter korelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai  $KMO \geq 0,5$ . Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil ukuran Dapat dipercaya apabila hasil ukur sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang- ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

### 3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai  $sig > 0,05$  maka data terdistribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen dan analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut Sugiyono (2017 : 261) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= <i>Work Life Balance</i>
X <sub>2</sub>	= Kompensasi

### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *worklife balance* pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Universitas Lampung.

### B. Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi perlu terus meningkatkan kinerja pegawai dengan tetap menerapkan program *worklife balance* dan memantau program-program *worklife balance* terutama pada pekerjaan yang membutuhkan semangat pribadi yang dirasa kurang pada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
2. Bagi pihak instansi untuk variabel kompensasi perlu memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yg memadai guna meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil rekapitulasi tanggapan kinerja memiliki skor terendah pada indikator ketepatan waktu, saran penulis hendaknya instansi dapat memperhatikan

kinerja karyawan pada indicator ketepatan waktu, karna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda merupakan tanggung jawab yang harus dimiliki setiap pegawai guna meningkatkan kuantitas kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ada baiknya menambah variabel-variabel lain untuk diteliti dengan objek penelitian yang berbeda, karena sebenarnya cukup banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, tidak hanya faktor *worklife balance* dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Devan, Ganapath.2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero) Juornale-Proceeding of Management: Vol.3, No.1 April 2016.
- Devi, S. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Dina. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kud Minatani Brondong Lamongan, JURNAL INDONESIA MEMBANGUN ISSN :1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hudson. 2005. The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.Australia.
- Kurniawan. 2008. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Nugraha, A. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol. 3, No. 3.

- Nur Dan Kadarisman Hidayat. 2016. Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Universitas Sumatera Utara Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Malang : Universitas Brawijaya.jurnal Volume 1,2016.
- Pandia, T. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur. Universitas Islam Riau. Riau.
- Puspitasari, Inas Handayani. 2020. Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Garam (Persero), Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 2.
- Renea, Ryandan Sari Wahyuni. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Pegawai Perusahaan Asuransi Di Jakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Jurnal Vol.16 (1),2018.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W.2018.Pengaruh *Worklife balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Vol.4,2018.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Valen. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara.Jurnal Vol 2017.
- Widati, S. 2019. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. Jurnal Manajemen Lekidende Economic & Business. Vol 1 No 1 (2019).