

# **Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Cassandra Verena Putri <sup>1\*</sup>, Fransiscus Amonio Halawa <sup>2\*</sup>

<sup>1\*</sup>) Program sarjana manajemen, Sekolah Manajemen Pariwisata dan logistik lentera mondial  
Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10130  
*Email penulis korespondensi:* [cassandraverena@gmail.com](mailto:cassandraverena@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi finansial secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Laju Tanker. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang berjumlah 60 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan cronbach Alpha, uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji F untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, perusahaan perlu meningkatkan waktu, memperbaiki kondisi lingkungan dan meningkatkan tunjangan, yang kesemuanya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *work-life balance*, lingkungan kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

This study aims to test and analyze the effect of work-life balance, work environment and financial compensation partially or simultaneously on employee performance at PT Berlian Laju Tanker. The the population in this study were all employees, totaling 60 employees, using the saturated sample technique. By using data collection methods through questionnaire. The data analysis methods used in this study include validity test, reliability test with cronbach alpha, classical assumption test. Data analysis techniques using multiple linear regression and the F test to test and prove the research hypothesis the result showed that work life balance has no effect on employee performance. The work environment affects employee performance, and financial compensation affects employee performance. Furthermore, companies need to increase time, improve environmental condition and increase benefits, all of which are done to improve employee performance.

Keyword : work life balance, work environment, financial compensation, and employee performance

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan Pada awal tahun 2020 mulai terjadinya Pandemi COVID-19 di Indonesia. Akibat dari pandemi COVID-19 bukan hanya berdampak buruk bagi kesehatan, tetapi juga berdampak pada kondisi ekonomi di seluruh dunia. Salah satunya Indonesia. Upaya yang dilakukan untuk meminimalkan dampak COVID-19 adalah dengan melakukan social distancing, work from home (WFH), serta akitivitas belajar mengajar dikerjakan secara daring. PT Berlian Laju Tanker membuat perubahan manajemen dengan cara menerapkan sosial distancing dimana meja kerja setiap karyawan diberi jarak dan jika ada karyawan yang merasa tidak sehat boleh bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Manajemen sumber daya manusia mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan unsur dari manajmen sumber daya manusia sendiri adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, manusia menjadi perencana, menjadi pelaku, dan menjadi penentu agar terwujudnya tujuan perusahaan. PT Berlian Laju Tanker dalam memaksimalkan sumber daya manusianya adalah dengan memberikan pelatihan untuk karyawan nya. Kinerja

adalah hasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula untuk sebuah perusahaan. Menurut pengamatan penulis kinerja di dalam PT Berlian Laju Tanker masih dikatakan sangat bagus karena diawal tahun 2023 terdapat peningkatan omset yang lumayan besar. Work-life balance adalah suatu keadaan apakah seseorang bisa menyeimbangkan antara tanggung jawab di luar perusahaan dengan tanggung jawab di perusahaan. PT Berlian Laju Tanker menerapkan work-life balance dengan memberikan fasilitas seperti mushola untuk karyawan beragama muslim menjalankan ibadah dan pantry bagi karyawan untuk selingan ketika karyawan merasa jenuh. Tetapi ada beberapa karyawan PT Berlian Laju Tanker yang membawa masalah rumah ke kantor dimana itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya terhadap perusahaan, maka demi kenyamanan karyawan itu sendiri lingkungan kerja harus bersih dan rapi. PT Berlian Laju Tanker menerapkan Jumat bersih untuk setiap jumat di akhir bulan untuk melakukan kegiatan bersih-bersih dimana untuk kenyamanan lingkungan kerja bersama. Menurut pengamatan penulis PT Berlian Laju Tanker masih memiliki tata ruangan yang kurang rapi dan pendingin ruangan yang terkadang dingin terkadang panas. Kompensasi adalah pemberian imbalan atas jasa yang diberikan baik berupa uang, atau barang secara langsung maupun tidak langsung. PT Berlian Laju Tanker memberikan kompensasi berupa bonus yang didapat oleh setiap karyawan nya, ada juga kompensasi yang berupa pelatihan untuk karyawan. Sesuai dengan pengamatan penulis PT Berlian Laju Tanker tidak memberikan kompensasi berupa pendidikan kepada karyawan nya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

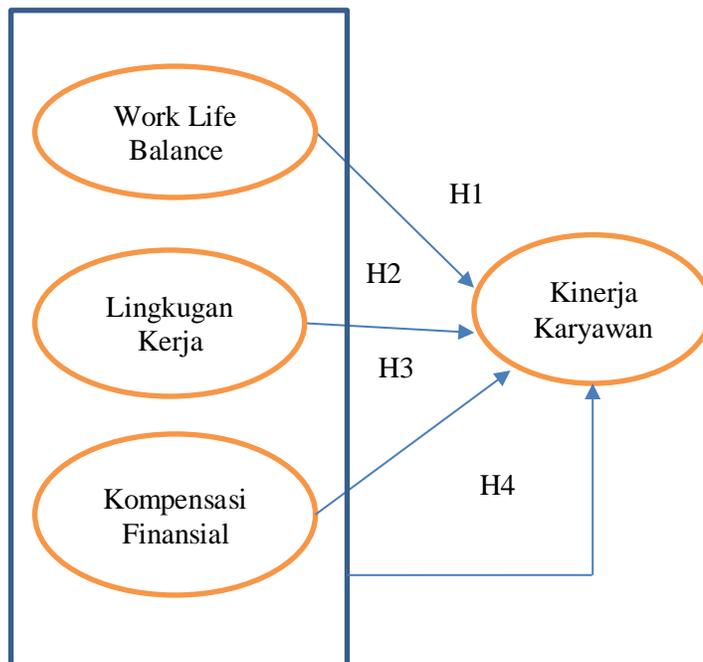
Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu

Hafid (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka ,serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Aruan & Fakhri, 2017).

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi

Berikut ini adalah gambar dari kerangka penelitian :



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan pada kerangka penelitian diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh antara *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial secara simultan terhadap nilai perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variable dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisoner atau angket. Kuisoner yaitu metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisoner (daftar pertanyaan) kepada responden yang dijadikan sampel untuk mendapatkan data yang diperlukan yang akan di gunakan untuk menjawab permasalahan yang diangkat. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert

Beberapa Analisis yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis Validitas dan Reliabilitas
  - Uji Validitas  
Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya suatu kuisoner
  - Uji Reliabilitas  
Uji reliabilitas adalah menguji apakah hasil kuisoner dapat dipercaya tau tidak.

- Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal
2. Analisis Data
    - Analisis Deskriptif  
analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
    - Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.
    - Analisis Regresi Linear Berganda  
Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 60 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri Work Life Balance, dan Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0.739	0.254	Valid
	X1.2	0.752	0.254	Valid
	X1.3	0.547	0.254	Valid
	X1.4	0.521	0.254	Valid
	X1.5	0.620	0.254	Valid
	X1.6	0.348	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.594	0.254	Valid
	X2.2	0.651	0.254	Valid
	X2.3	0.764	0.254	Valid
	X2.4	0.800	0.254	Valid
	X2.5	0.575	0.254	Valid
	X2.6	0.746	0.254	Valid
	X2.7	0.536	0.254	Valid
	X2.8	0.696	0.254	Valid
Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0.784	0.254	Valid
	X3.2	0.786	0.254	Valid
	X3.3	0.798	0.254	Valid
	X3.4	0.801	0.254	Valid
	X3.5	0.799	0.254	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X3.6	0.637	0.254	Valid
	X3.7	0.475	0.254	Valid
	X3.8	0.469	0.254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.637	0.254	Valid
	Y2	0.772	0.254	Valid
	Y3	0.761	0.254	Valid
	Y4	0.714	0.254	Valid
	Y5	0.735	0.254	Valid
	Y6	0.714	0.254	Valid
	Y7	0.509	0.254	Valid
	Y8	0.533	0.254	Valid

Sumber Data : *Output SPSS, 2023*

Dari hasil pengujian validitas pada table 4.10 diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 30 kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah  $df = N-2$  jadi  $60-2 = 58$ , sehingga r tabel = 0.254. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r table dimana 30 kuisisioner dinyatakan valid.

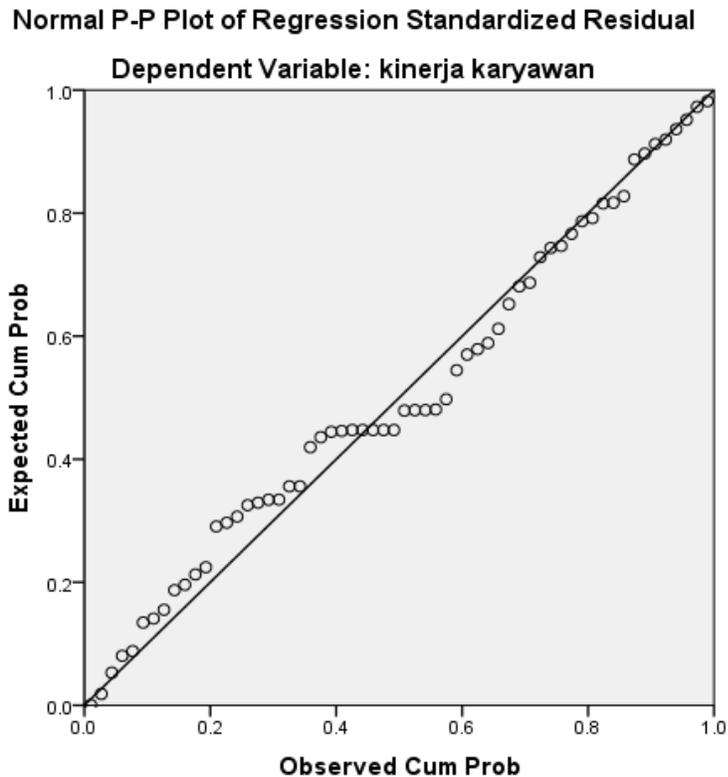
Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel			Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0.60	>	0.646	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.60	>	0.818	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0.60	>	0.851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.60	>	0.822	Reliabel

Sumber Data : *Output SPSS,2023*

Dari hasil tabel 4.11 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika cronbach alpha > 0,60. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu 0.890. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel work life balance, lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kinerja karyawan yang diteliti adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4 Uji Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42432201
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka model model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
work life balance	.836	1.196
lingkungan kerja	.651	1.537
kompensasi finansial	.714	1.400

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Data : *Output SPSS,2023*

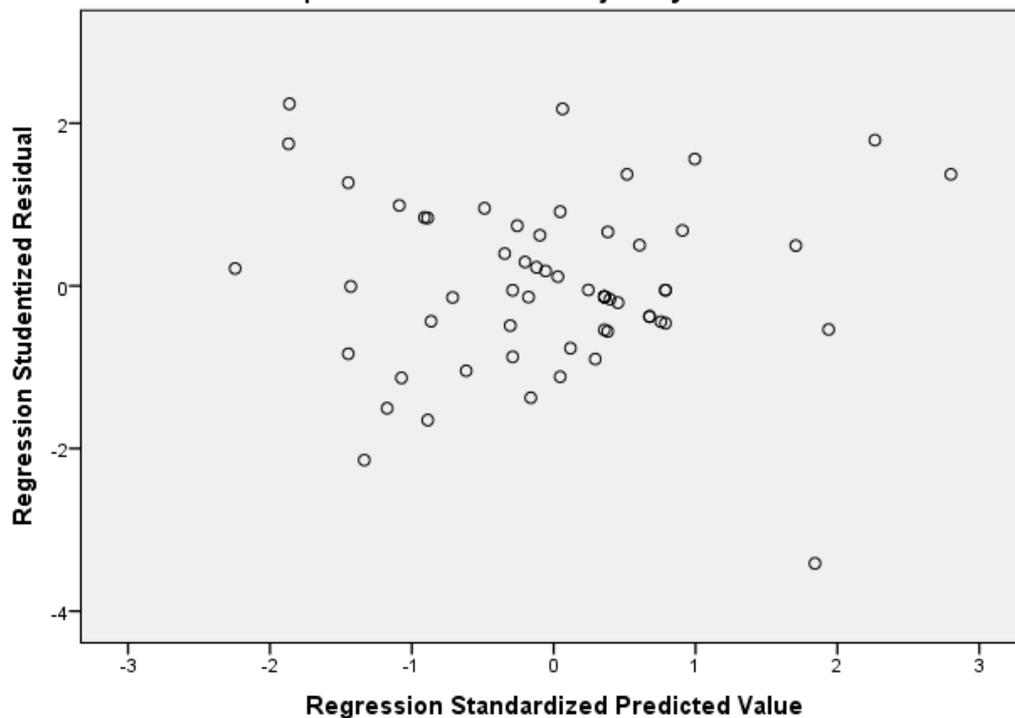
Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut:

- *Work Life Balance* (X1) berdasarkan hasil tolerance 0.836 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1.196 kurang dari 10
- Lingkungan kerja (X2) berdasarkan hasil tolerance 0.651 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1.537 kurang dari 10.
- Kompensasi Finansial (X3) berdasarkan hasil tolerance 0.714 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1.400 kurang dari 10.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



Dari scatterplot diatas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 7. Persamaan Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.360	3.051		6.018	.000
work life balance	-.148	.114	-.150	-1.289	.203
lingkungan kerja	.325	.102	.421	3.201	.002
kompensasi finansial	.222	.087	.320	2.549	.014

a. Dependent Variable: kinerja laryawan

Sumber Data : *Outpus SPSS, 2023*

Dimana :

- Besarnya nilai konstanta yaitu 18.360 menunjukkan bahwa variable *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial jika nilai nya 0 maka kinerja karyawan sebesar 18.360
- B<sub>1</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar – 0.148, menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar - 0.148
- B<sub>2</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) sebesar 0.325, menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.325
- B<sub>3</sub> (nilai koefisien regresi X<sub>3</sub>) sebesar 0.222, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.222.

Tabel 8. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.36	3.051		6.018	0
work life balance(X1)	-0.148	0.114	-0.15	-1.289	0.203
lingkungan kerja (X2)	0.325	0.102	0.421	3.201	0.002
kompensasi finansial (X3)	0.222	0.087	0.32	2.549	0.014

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber Data : *Output SPSS,2023*

Dapat disimpulkan:

- Uji hipotesis Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar  $-1.289 < t$  table sebesar 2.003 dengan hasil signifikan sebesar  $0.203 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji hipotesis Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3.201 > dari t table sebesar 2.003 dengan hasil signifikan sebesar  $0.002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji hipotesis Kompensasi Finansial (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2.549 > t table sebesar 2.003 dengan hasil signifikan sebesar  $0.014 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.57	3	67.523	10.905	.000 <sup>b</sup>
	Residual	346.763	56	6.192		
	Total	549.333	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (X3), work life balance(X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber Data : *Output SPSS, 2023*

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $10.905 > F$  table 2.77

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	0.369	0.335	2.48841

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (X3), work life balance(X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber Data : *Output SPSS,2023*

Nilai Koefisien Determinasi (R-Square) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.369, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 36,9% terhadap Kinerja Karyawan (variable dependen/terikat). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Kaywan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama bahwa work-life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 22 yang menyatakan variabel X1 diperoleh t hitung sebesar -1.289 lebih kecil dari t tabel 2,003 serta nilai sig sebesar 0.203.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 22 yang menyatakan variabel X2 diperoleh t hitung sebesar 3.201 lebih besar dari t tabel 2,003 serta nilai sig sebesar 0,002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 22 yang menyatakan variabel X2 diperoleh t hitung sebesar 3.201 lebih besar dari t tabel 2,003 serta nilai sig sebesar 0,002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis X1, X2, X3 dan Y bahwa work life balance, lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Berdasarkan Output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $10.905 > F$  table 2.77, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Laju Tanker.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Laju Tanker. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mungkin lebih berpengaruh di variable lain
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Laju Tanker. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Laju Tanker. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Laju Tanker. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif work life balance, lingkungan kerja, kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Laju Tanker. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik work life balance, lingkungan kerja, kompensasi

finansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawannya.

## Saran

Saran dalam penelitian ini ada sebagai berikut :

1. Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan *work life balance* dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaan kantor karena masalah diluar kantor.
2. Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya di bagian tata ruangan dan pendingin ruangan, karena dengan tata ruangan yang rapih dan pendingin ruangan yang stabil maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan kinerja karyawan akan meningkat.
3. Diharapkan perusahaan untuk lebih memperhatikan kompensasi finansial, khususnya pembagian bonus dimana pembagian bonus seharusnya diberikan dengan adil kepada karyawan dengan prestasi dan kinerja yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar dari variabel ini, agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi sebagai bahan untuk menenevaluasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Google Scholar*, 297-298.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Devi, S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. *Google Scholar*, 54-55.
- Dra, U. F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Feriyanto, Andri, Triana, E., & Endang, T. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen : Mediatera.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Josephine, A., & Harianti, D. (2017). - Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla. *Agora*, 6.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, O. A. (2018). The Effect Of Financial Compensation and Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Google Scholar*, 121-122.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49.
- Mendis, M., & Weerakkody, W. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 72-100.
- Nafriana, N. (2015). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor

Gubernur Provinsi Riau. *Google Scholar*, 88-90.

Oktavia, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. *Google Scholar*, 47-48.

Pangastuti, P. A., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 292-299.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *Google Scholar*, 1353-1354.

Putri, E., Ekowati, V., Supriyanto, A., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 132-140.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.