

Pengaruh Worklife Balance, Iklim Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Struktural Akademik Universitas Al Ghifari Bandung

Reza Fauzi Bukhori¹⁾, Yuanita Indriani²⁾, Iwan Mulyana³⁾, Trida Gunadi⁴⁾
Universitas Al Ghifari Bandung¹⁾
Universitas Koperasi Indonesia^{2), 3), 4)}

rezafbukhori@gmail.com

yuanita_indriani@ikopin.ac.id

iwan_mulyana@ikopin.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Struktural Akademik Universitas Al Ghifari). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Struktural Akademik Universitas Al Ghifari sebanyak 45 orang. Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Struktural Akademik Universitas Al Ghifari secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Worklife Balance, Organizational Climate, and Compensation on Employee Performance (Case Study of Al Ghifari University Academic Structural Employees). The population in this study was 45 Structural Academic Employees at Al Ghifari University. The analysis used is multiple linear regression analysis to determine how much influence X1, X2, and X3 have on Y, both simultaneously and partially. The results of this research show that Worklife Balance, Organizational Climate, and Compensation have a significant positive effect on the Academic Structural Employee Performance of Al Ghifari University simultaneously or partially.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi yang berguna bagi organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan karyawan sebagai subjek pelaksana dapat berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Analisa, 2011). Setiap karyawan di perusahaan dituntut

untuk bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki kualitas dan kuantitas yang semakin baik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Universitas Al Ghifari merupakan salah satu perguruan tinggi di Kota Bandung yang memiliki beberapa layanan pendidikan strata satu (S-1). Instansi ini yang sudah berdiri hampir dari 2 dekade ini terus berkembang menjadi perguruan tinggi yang cukup dikenal dan banyak peminatnya. Didukung dengan manajemen profesional dan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan kualitas lulusan memerlukan keterlibatan berbagai pihak yang ada di lingkungan perguruan tinggi tersebut. Selain dosen atau tenaga pengajar, peran penting dari karyawan struktural akademik sangat dibutuhkan dalam mengatur dan memberikan pelayanan kepada mahasiswa selaku pengguna jasa di Universitas Al Ghifari. Saat ini karyawan struktural akademik di universitas Al Ghifari berjumlah 45 orang yang bertugas untuk mengatur pelaksanaan perkuliahan dan meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa.

Jaya (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya dalam menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan menerapkan system *Worklife Balance* seperti merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan secara psikis atau mampu membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. *Worklife Balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh Universitas Al Ghifari, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam praktek nya seringkali karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya. Menurut Darmawan (2015) mengungkapkan bahwa *Worklife Balance* adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan struktural akademik di Universitas Al Ghifari adalah iklim organisasi di mana keadaan pekerjaan di lingkungan pekerjaan dapat menyebabkan kinerja karyawan terlihat baik ataupun buruk. Iklim organisasi perlu diciptakan dengan sebaik mungkin, karena setiap karyawan membutuhkan rasa nyaman, aman, dan semangat ketika sedang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kemudian faktor lain yang menyebabkan pengaruh kinerja karyawan dalam *effort* kerja adalah kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja. Bila karyawan merasa apa yang didapatnya sepadan dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan maka ia akan merasa puas. Tetapi bila yang terjadi sebaliknya, maka tentu saja ia akan merasa kecewa. Dengan demikian *Worklife balance*, iklim organisasi, dan kompensasi yang terdapat di Universitas Al-Ghifari dapat mempengaruhi kinerja karyawan struktural akademik Universitas Al Ghifari.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Worklife Balance

Menurut Darmawan (2015) mengungkapkan bahwa *Worklife Balance* adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih. Dengan demikian setiap individu dapat mengukur sejauh mana dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, saudara, anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. *Worklife Balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu : 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. 2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. 3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. 4) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dimensi dari iklim organisasi antara lain Struktur (*Structure*), Standar-standar (*Standards*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Penghargaan (*Recognition*), Dukungan (*Support*), dan Komitmen (*commitment*).

3. Kompensasi

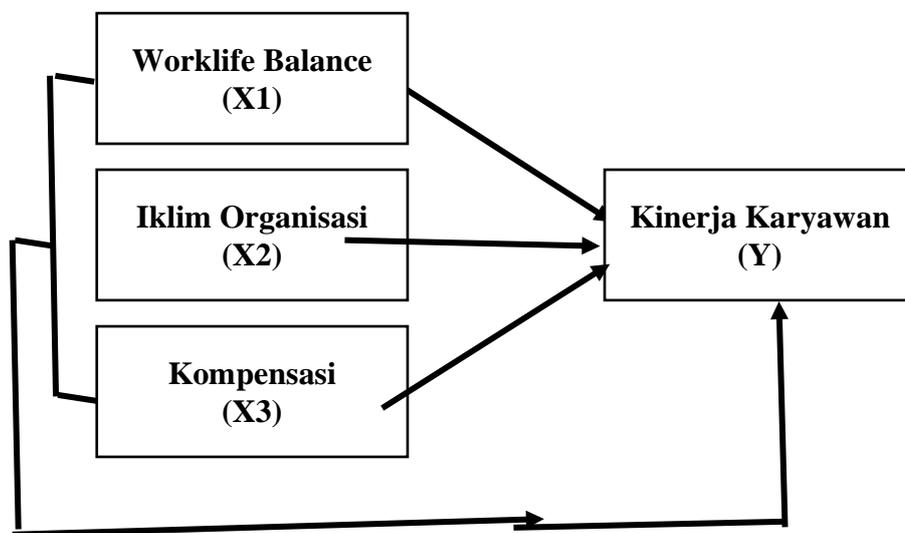
Kompensasi menurut Menurut Dessler dalam Dito (2010) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015) kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh pekerja karena telah memberikan kontribusi/kerja kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja. Jadi kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada karyawan, maupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

4. Kinerja Karyawan

Amstrong dan Baron dalam Soedarso (2018 : 6) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, bisnis dan industri. Dalam teori lain, menurut Soedarso (2018 : 6) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Mangkunegara (2017 : 9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun dimensi kinerja menurut Nur (2013) adalah : *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hal ini dapat dilihat dalam bentuk bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak lepas dari ilmu tentang penelitian yang sudah dicoba dan diatur menurut aturan serta urutan secara menyeluruh dan sistematis. Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini diperlukan data yang sesuai dengan permasalahan permasalahan yang diteliti, data yang diperoleh harus memenuhi indikator yang diperlukan peneliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah-masalah yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan struktural akademik Universitas Al Ghifari yang berjumlah 45 orang dan digunakan teknik sensus di mana populasi sebagai sampel secara keseluruhan. Pengolahan dan analisis data yang dilakukan penelitian dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sampelnya tersebut terkumpul. Data yang digunakan peneliti adalah data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner kemudian diubah menjadi data kuantitatif. Dimana untuk data

kuantitatif ini, data ordinal diteliti oleh penulis dianggakan berupa skorsing untuk masing-masing pertanyaan dengan menggunakan skor skala likert.

Tabel 1. Skor Skala Likert

No	Jawaban	Skor Jawaban Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:108)

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014 : 277) “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS 26 For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Data yang akan dianalisis dan dikumpulkan secara primer menggunakan angket atau kuesioner dengan karyawan struktural akademik di Universitas Al Ghifari Bandung sebanyak 45 orang sebagai responden. Lembar kuesioner terdiri dari 49 pertanyaan mengenai variabel *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2. Deskripsi Responden

Deskripsi	Jenis Kelamin		Rentang Usia			Tingkat Pendidikan			Masa Kerja			
	Laki-laki	Perempuan	< 25 Thn	25–40 Thn	> 40 Thn	S-1	S-2	S-3	< 1 Thn	1–5 Thn	5–10 Thn	>10 Thn
Kriteria												
Jumlah (Orang)	27	18	15	23	7	21	22	2	4	13	16	8
Jumlah Responden	45 Orang		45 Orang			45 Orang			45 Orang			

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan berupa kuesioner merupakan pengukuran yang tepat (valid) atau tidak tepat sama sekali. Apabila $r_{hitung} > r_{table}$ maka item pernyataan tersebut valid, bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka item pernyataan tidak valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kuesioner *Worklife Balance*

Item	r hitung	N	r tabel	Keterangan
X1.1	0,640	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.2	0,449	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.3	0,427	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.4	0,525	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.5	0,314	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.6	0,490	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.7	0,453	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.8	0,406	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.9	0,473	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.10	0,337	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.11	0,386	45	0,294	<i>Valid</i>
X1.12	0,415	45	0,294	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023)

Tabel 4 Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi

Item	r hitung	N	r tabel	Keterangan
X2.1	0,488	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.2	0,370	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.3	0,595	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.4	0,685	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.5	0,512	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.6	0,453	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.7	0,434	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.8	0,395	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.9	0,524	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.10	0,365	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.11	0,585	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.12	0,512	45	0,294	<i>Valid</i>
X2.13	0,325	45	0,294	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023)

Tabel 5 Uji Validitas Kuesioner Kompensasi

Item	r hitung	N	r tabel	Keterangan
X3.1	0,473	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.2	0,345	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.3	0,493	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.4	0,459	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.5	0,423	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.6	0,598	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.7	0,473	45	0,294	<i>Valid</i>
X3.8	0,391	45	0,294	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023)

Tabel 6 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Item	r hitung	N	r tabel	Keterangan
Y.1	0,447	45	0,294	Valid
Y.2	0,571	45	0,294	Valid
Y.3	0,441	45	0,294	Valid
Y.4	0,711	45	0,294	Valid
Y.5	0,549	45	0,294	Valid
Y.6	0,514	45	0,294	Valid
Y.7	0,471	45	0,294	Valid
Y.8	0,346	45	0,294	Valid
Y.9	0,510	45	0,294	Valid
Y.10	0,462	45	0,294	Valid
Y.11	0,436	45	0,294	Valid
Y.12	0,630	45	0,294	Valid
Y.13	0,397	45	0,294	Valid
Y.14	0,315	45	0,294	Valid
Y.15	0,697	45	0,294	Valid
Y.16	0,420	45	0,294	Valid

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023)

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,600 menurut Ghazali dalam Fanani dkk (2016:46).

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Titik Kritis	Keterangan
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0,793	12	0.600	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,731	13	0.600	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,658	8	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	16	0.600	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023)

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji didapatkan semua data berdistribusi normal sehingga terpenuhi asumsi klasik.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.480	2.844		.760	.452
	Worklife Balance	.155	.074	.538	5.257	.000
	Iklm Organisasi	.192	.095	.340	3.359	.002
	Kompensasi	.170	.067	.201	2.026	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3 + \epsilon$$

$$Y = 2.480 + 0,155 + 0,192 + 0,170 + \epsilon$$

Nilai a sebesar 2.480 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,155, X2 sebesar 0,192, X3 sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* (X1), Iklm Organisasi (X2), Kompensasi (X3) dimana setiap variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji Korelasi Parsial dan Simultan

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Parsial

		Correlations			
		Worklife Balance	Iklm Organisasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Worklife Balance	Pearson Correlation	1	.624	.678	.739**
	Sig. (2-tailed)		.050	.163	.000
	N	45	45	45	45
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	.624	1	.615	.680**
	Sig. (2-tailed)	.050		.090	.000
	N	45	45	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	.678	.615	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.163	.090		.013
	N	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.739**	.680**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

Berdasarkan uji korelasi parsial diperoleh hasil korelasi antara variabel *Worklife Balance* (X1), Iklm Organisasi (X2), Kompensasi (X3) menunjukkan nilai interval 0,600 – 0,799 yang dapat dikategorikan Kuat.

Tabel 10 Hasil Uji Korelasi Simultan

Model Summary									
						Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.694	.678	3.084	.678	22.311	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi, Worklife Balance

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

Berdasarkan uji korelasi simultan diperoleh nilai R Square sebesar 0,678 dimana hasil ini masuk dalam kategori kuat.

7. Uji Hipotesis

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.480	2.844		.760	.452		
	Worklife Balance	.155	.074	.538	5.257	.000	.489	1.652
	Iklim Organisasi	.192	.095	.340	3.359	.002	.616	1.447
	Kompensasi	.170	.067	.201	2.026	.004	.684	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

Uji t merupakan pengujian yang melakukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011 : 98). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil t_{hitung} variabel *Worklife Balance* sebesar 5.257, variabel Iklim Organisasi sebesar 3.359, dan variabel Kompensasi sebesar 2.026. Sedangkan t_{tabel} dengan signifikansi level 0,05 dan $df=n-2$ atau $45-2=43$ maka t_{tabel} adalah 1.679. Maka dapat disimpulkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.452	3	212.151	22.311	.000^b
	Residual	389.860	41	9.509		
	Total	1026.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi, Worklife Balance

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent *Worklife Balance*,

Iklim Organisasi, dan Kompensasi yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan . Apabila nilai $\text{sign} < 0.05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,311 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghazali, (2016 : 97) adalah analisis untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan dengan *Adjusted R Square*. Menurut Chin (1998), nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Hasil Uji Determinasi sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.694	.678	3.084

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi, Worklife Balance
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah peneliti (2023) SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,678 atau 67,8 % sehingga dapat dikategorikan kuat karena lebih dari 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi sebesar 67,8 % . Sedangkan sisanya sebesar 0,322 atau 32,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis X1 terhadap Y menggunakan SPSS 26 menyatakan t_{hitung} sebesar 5.257 lebih besar dari t_{tabel} 1.679 serta nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukkan *Worklife Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil pengujian hipotesis X2 terhadap Y menggunakan SPSS 26 menyatakan t_{hitung} sebesar 3.359 lebih besar dari t_{tabel} 1.679 serta nilai sig sebesar 0,002 hal ini menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dan hasil pengujian hipotesis X3 terhadap Y menggunakan SPSS 26 menyatakan t_{hitung} sebesar 2.026 lebih besar dari t_{tabel} 1.679 serta nilai sig sebesar 0,004 hal ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis X terhadap Y secara bersama-sama atau simultan menggunakan SPSS 26 yang menyatakan variabel *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh F_{hitung} sebesar 22,311 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan bahwa *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan. Dan nilai dari pengujian Koefisien Determinasi menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,678 atau 67,8 % sehingga dapat dikategorikan kuat karena lebih dari 0,67. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Worklife Balance*, Iklim Organisasi, dan Kompensasi sebesar 67,8 % . Sedangkan sisanya sebesar 0,322 atau 32,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Universitas Al Ghifari harus mampu dalam mengelola *Worklife Balance* dengan baik dan optimal dalam menyeimbangkan psikologis karyawan berupa kegiatan “*Family Gathering*”, Manajerial harus memberikan perhatian bagi karyawan yang kinerjanya menurun dikarenakan ada masalah di kehidupannya serta mendukung karyawan yang ingin berkembang dengan potensinya. Untuk mengoptimalkan Iklim Organisasi yang kondusif, pimpinan atau manajer perlu memberikan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan yang memiliki kompetensi dan potensi yang baik, dukungan motivasi dari pimpinan kepada karyawan, memberikan penghargaan baik dalam bentuk materi maupun imateri kepada karyawan yang berprestasi seperti bonus atau pendidikan formal berkelanjutan.

Melakukan perbaikan dalam manajemen kompensasi dalam hal pembagian insentif bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Menghargai kinerja karyawan yang bekerja lembur dan pencapaian target dengan insentif tambahan dalam upaya meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini hanya 3 variabel yang diteliti dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perlu adanya penelitian lebih lanjut yang harus dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Universitas Al Ghifari seperti Motivasi Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, R., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh *Worklife Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon. *Prosiding Manajemen, Volume 5*(No. 2), 1217–1225.
- Analisa, L. W. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)* [Universitas Diponegoro]. http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research, 295*(2), 295–336.
- Darmawan, A. A. Y. P. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *Mediapsi, 01*(01), 28–39. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management.—15 Edition. pages cmRevised edition.*
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). *Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening.* UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.* Univ. Diponegoro Press.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2018). *DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf*.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29.
- Mangkunegara, A. (2017). Management of Human Resources of the Company. In *Bandung: Teenager Rosdakarya*.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, strategi, Isu- isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian Dilengkapi dengan Metode R&D*. Deepublish.
- Sugiyono, P. (2014). Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Jakarta: Alfabeta*.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.
- Turyandi, I. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Wirawan, B. (2007). Iklim organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. In *Jakarta: Salemba Empat*.