

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PERUSAHAAN PENGOLAHAN UANG RUPIAH ARTHALESTARI

Oleh :

Irene Putri Jauri

Universitas UKRIDA Jakarta

Hery Winoto Tj.

Univeristas UKRIDA Jakarta

Melitina Tecolu

Universitas UKRIDA Jakarta

Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, training, motivation on employee performance at PT ArthaLestari. This study aims to determine the effect of training on the performance of PT Artha Lestari employees, the influence of motivation on the performance of PT ArthaLestari employees, the effect of compensation on employee performance mediated by work-life balance, the effect of training on employee performance mediated by work-life balance, the influence of motivation on employee performance mediated by work-life balance.

The research model used is a survey method with a quantitative approach, namely by emphasizing hypothesis testing. The sample of this study was 171 employees of PT ArthaLestari. Sampling method with Likert Scale Method.

Keyword :

*Training, Compensation,
Motivation, Work-life
Balance, Employee
Performance*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai visi misi dan value dari perusahaan. Perusahaan mempunyai strategi dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang menjadi asset perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maka perusahaan akan mengupayakan agar sumber daya manusianya dapat meningkatkan kemampuannya dan juga etos kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Yani (2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Siti Asiah (2017) menyampaikan bahwa “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai imbal balik untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai pendorong untuk pelaksanaan kegiatan di masa datang”. Masalah kompensasi merupakan masalah kepegawaian yang sulit meskipun sistem kompensasi dibuat dengan mempunyai dasar yang kuat dan logis

karena hal ini meliputi banyak faktor emosional dan sudut pandang dari para pekerja.. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Kaswan (2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan.

Menurut Weerakkod & Mendis (2017), work life balanced adalah cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengadaptasi pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab keluarga mereka dengan tugas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang. Menurut Andini & Surjanti(2017),work life balance ialah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bisa dengan leluasa mengatur waktu antara di tempat kerja mereka dengan waktu untuk keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga,menjalankan hobi mereka. Hasil penelitian Obiageli, Uzochukwu, & Ngozi (2015) telah membuktikan bahwa work life balanced berhubungan signifikan positif terhadap

performa karyawan bank komersial yang terdapat pada negara bagian Lagos. Menurut Weerakkod & Mendis(2017), Work Life Balanced memiliki korelasi positif dengan Kinerja Karyawan yang berada pada level eksekutif pada PT industry telekomunikasi di Sri Lanka. Menurut Kithae & Keino (2016), work life balanced memiliki pengaruh negative terhadap kinerja parakaryawan senior di Telkom Kenya's Orange dan Kantor Pusat Essar Yu Kenya di Nairobi.

Beberapa penelitian sebelumnya oleh Ade Firmasyah (2020) dalam penelitiannya menjelaskan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat, Tbk. Pelatihan yang baik akan terus menerus disesuaikan dengan strategi perusahaan. Ade Firmansyah (202) dalam penelitiannya menjelaskan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Tbk, karyawan akan termotivasi lebih baik jika diberikan kepercayaan, Rafdan Rahimnya (2016) menjelaskan sistem kompensasi telah berhasil meningkatkan kinerja karyawan PT POS sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Arthalestari selama 3 bulan dari bulan Maret hingga Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cabang pada PT Arthalestari sejumlah 271 orang. Karakteristik responden adalah gambaran keseluruhan dari populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian, data atau informasi yang diperoleh berkaitan dengan faktor-faktor motivasi, pelatihan, kompensasi, work life balance yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arthalestari. Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil karyawan PT Arthalestari yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 171 responden, dan dianggap representative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diberikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini, peneliti melihat perbandingan antara T Table dan T statistic, Jika T Statistic > T Table, artinya hipotesis diterima, sebaliknya jika T Statistic < T Table artinya hipotesis ditolak.

Tabel 4. 1

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
COMPENSATION -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.090	0.101	0.075	1.204	0.115
COMPENSATION -> WORK LIFE BALANCE	0.387	0.391	0.144	2.695	0.004
MOTIVATION -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.018	0.019	0.021	0.880	0.190
MOTIVATION -> WORK LIFE BALANCE	0.255	0.256	0.030	8.382	0.000
TRAINING -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.872	0.861	0.083	10.510	0.000
TRAINING -> WORK LIFE BALANCE	0.429	0.425	0.148	2.902	0.002
WORK LIFE BALANCE -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.232	0.235	0.142	1.634	0.051

Tabel 4.2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
MOTIVATION -> WORK LIFE BALANCE -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.059	0.061	0.038	1.554	0.060
COMPENSATION -> WORK LIFE BALANCE -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.090	0.101	0.075	1.204	0.115
TRAINING -> WORK LIFE BALANCE -> EMPLOYEE PERFORMANCE	0.100	0.091	0.059	1.678	0.047

Berdasarkan tabel Path Coefficients diketahui pengaruh terbesar adalah pengaruh terbesar adalah pengaruh training terhadap employee performance yaitu sebesar 0.773. Disposisi kedua adalah pengaruh training terhadap work life balance sebesar 0.429, Disposisi ketiga adalah pengaruh kompensasi terhadap work life balance sebesar 0.387, Disposisi keempat pengaruh motivation terhadap work life balance sebesar 0.255, Disposisi kelima adalah pengaruh work life balance terhadap employee performance dan disposisi keenam

adalah pengaruh motivation terhadap employee performance yaitu -0.041

Berdasarkan hasil Path Coefficient semua angka positif kecuali motivasi terhadap employee performance, dapat disimpulkan semakin besar nilai variabel independent terhadap variabel dependent maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, Berdasarkan hasil Path Coefficient dapat diketahui :

- a. Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance karena nilai T statistic $1.204 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P value sebesar $0.115 > 0.005$
- b. Training berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance karena nilai T statistic $10.510 > T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$
- c. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance karena nilai T statistic $0.880 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.190 < 0.05$
- d. Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic $1.204 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.115 > 0.05$
- e. Training berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic $1.678 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.047 < 0.05$
- f. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic $1.554 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.060 > 0.05$

Pembahasan

H1 : Training berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Training berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance, artinya hipotesis pertama diterima. Nilai T statistic $10.150 > T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$ Dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Imran Azas (2019) terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai. Firsia dan Reni (2013) menjelaskan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan Dalam perusahaan yang bisnis utamanya adalah pengelolaan jasa pengamanan uang, training berperan penting dalam meningkatkan performa dari karyawan, maka training selalu menjadi perhatian utama untuk karyawan yang baru diterima sebagai karyawan akan dilakukan masa training selama 3 bulan dan di masa ini pengenalan terhadap cash out, perhitungan denom, penanganan terhadap complain dari nasabah. Disamping itu training berkala juga diberikan kepada acting supervisor level dalam memahami SOP yang sesuai dengan bidang pekerjaan, implementasi SOP di Unit lain dan juga untuk pemahaman laporan-laporan cabang yang secara berkala dikirim ke kantor pusat. Karyawan akan merasa lebih dapat memahami lingkup pekerjaan dalam

melakukan tugasnya jika diberikan training mengenai pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari dan akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya.

H2 : Motivation berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance karena nilai T statistic $0.880 < T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.190 < 0.05$. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014) Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk, yang ditunjukkan dengan nilai signifikasni t lebih besar dari $\alpha = 0.5$ ($0.481 > 0.5$) dan memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel ($0.707 < 1,976$) yang berarti bahwa jika motivasi kerja PT Bank Panin Tbk ditingkatkan ataupun tidak ditingkatkan tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawannya. Selama masa pandemic perusahaan belum pernah mengadakan acara outing atau liburan bersama, sehingga muncul kejenuhan dalam bekerja, hal ini terjadi karena karyawan hanya menghabiskan waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk menaikkan motivasi kerja karyawan, maka perusahaan dapat mengadakan kegiatan outing untuk karyawan supaya dapat fresh kembali sebelum kembali melakukan pekerjaan mereka sehari-hari.

H3 : Compensation berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Compensation berpengaruh tidak signifikan terhadap employee performance, artinya hipotesis pertama ditolak. Nilai T statistic $1.204 > T$ Tabel yaitu 1.96 nilai P Value sebesar $0.115 > 0.005$. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif kompensasi terhadap employee performance. Aulita et al (2015) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda yaitu tidak terdapat hubungan positif antara employee engagement dan employee performance. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Husein (2021) “Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai” Perusahaan kedepannya dapat membuat kompensasi finansial yang terstruktur baik dan memuat unsur upah pokok, tunjangan dan insentif yang disesuaikan dengan tugas, tingkat pendidikan, masa kerja dan juga membuat perbandingan kompensasi yang diterima oleh karyawan di perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sejenis dengan industry PT Arthalestari. Dengan adanya penyesuaian atas

kompensasi finansial maka akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja dan perlahan-lahan akan meningkatkan kinerja mereka.

H4 : Compensation berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh work life balance

Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic 1.204 < T Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar 0.115 > 0.05 Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Burch dan Stawderman (2014), menganalisis dimensi dalam work life balance yang paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja antara generasi X dan Y. Sementara ini perusahaan memiliki tantangan yaitu adanya pergantian dari generasi baby boomers kepada generasi X dan Y. Generasi X dan Y memiliki persepsi yang berbeda tentang work life balance. Menurut Ensari (2017) Generasi X adalah generasi yang bekerja untuk hidup sedangkan generasi Y adalah generasi yang lebih mementingkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja. Fawzi (2014) menyatakan bahwa generasi Y lebih suka meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi selain mengerjakan tugas pekerjaan. Sebaliknya generasi X lebih menginginkan kondisi yang tenang dan nyaman dalam bekerja, untuk dapat memperoleh work life balance.

Perusahaan dapat lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar komitmen kerja karyawan untuk organisasi dapat lebih baik, sehingga komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan

H5 : Training berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic 1.678 < T Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar 0.047 < 0.05 Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rosidi (2022) menyimpulkan bahwa e-learning memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya e-learning diperlukan oleh perusahaan, e-leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya e-leadership perlu diterapkan untuk melakukan monitoring. Work life Balance disimpulkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dalam mengelola training sudah cukup baik dengan nilai persiapan instruktur dan materi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit bagian, maka

perusahaan dapat memberikan pengembangan hard skill maupun softskill dan karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja perusahaan secara signifikan.

H6 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance karena nilai T statistic 1.554 < T Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar 0.060 > 0.05

Penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) Hasil penelitian menunjukkan work life balance tidak ada pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan program penghargaan bagi karyawan terbaiknya, dengan adanya reward ini maka diharapkan karyawan akan lebih berprestasi lagi dalam menjalankan tugasnya.

4. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan data maka dapat diarik kesimpulan :

- Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance
- Training berpengaruh signifikan terhadap employee performance
- Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance
- Compensation tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance
- Training berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance
- Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap employee performance yang dimediasi oleh work life balance

5. REFERENSI :

- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. h. 142.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ade Firmansyah1, Havidz Aima2 1,2Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta

- Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Semarang) Rafdan Rahinnaya, Mirawan Surya Perdhana
- Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah, 2019 ,Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makasar
- Raden Yohanes Luhur, 2014 Raden Yohanes Luhur, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk
- Aulia, S., Muhammad, J., & Lindawati Kartika, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi
- Muhammad Husein, 2021, Penaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai, Universitas Iskam , Sumatera Utara
- Burch, R. F. & Strawderman, L. (2014). Leveraging Generational Differences to Reduce Knowledge Transfer and Retention Issues in Public Administration. *Public Administration Research*, 3(2), 61-75.
- Muhammad Rosidi, 2022 , Universitas Panca Sakti Bekasi, Pengaruh e –training, e leadership dan work life balance terhadap employee performance pada masa covid 19.
- Renea dan Sari Wahyuni, 2018, Universitas Indonesia, Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta.
- Siti Asiah, 2017. “Dasar Ilmu Manajemen”. Yogyakarta: Mahameru Press.
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state. *European Journal Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77
- Kithae, D. P. P., & Keino, D. C. (2016). Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya. *Archives of Business Research*, 4(1), 129–138.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (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*, 12(1), 72–100.
- Firsa Hadi Rispatri, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro: Journal of Social and Politic*. Vol.14. No1. Halaman 1-8