
**PENGARUH KOMPENSASI & PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
YANG DIMEDIASI OLEH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA
PERUSAHAAN PENGOLAHAN UANG RUPIAH**

Oleh :

Irene Putri Jauri

Universitas Kristen Krida Wacana Indonesia

Email : irene.012021019@civitas.ukrida.ac.id

Hery Winoto Tj

Universitas Kristen Krida Wacana

Email : hery.winoto@ukrida.ac.id

Melitina Tecoalu

Universitas Kristen Krida Wacana

Email : melitina@ukrida.ac.id

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance, the effect of training on employee performance, the effect of compensation on work-life balance, the effect of training on work-life balance, the effect of work-life balance on employee performance, the mediating effect of work-life balance on the effect of compensation on employee performance and the mediating effect of work life balance on the effect of training on employee performance. The research model used is a survey method with a quantitative approach, namely by focusing on hypothesis testing. The sample of this research is 171 employees of PT Artha Lestari. The sampling method is the Likert Scale Method.

*Keyword: Training,
Compensation, Work-life
Balance, Employee
Performance*

I. 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 aset 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 keterampilan 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 berjalan seimbang. Menurut Andini & Surjanti(2017),work life balance adalah

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 industri telekomunikasi di Sri Lanka. Menurut Kithae & Keino (2016), work life balanced memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja para karyawan senior di Telkom Kenya's Orange dan Kantor Pusat Essar Yu Kenya di Nairobi.

Beberapa penelitian sebelumnya oleh Ade Firmansyah (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 (2020) 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. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Stakeholders

Teori *stakeholder* dalam perusahaan bukanlah entitas yang beroperasi untuk kepentingan sendiri namun juga harus mampu memberikan manfaat bagi *stakeholdernya*. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* di perusahaan tersebut. Untuk taanggung jawab perusahaan diukur sebagai *indicator* ekonomi dengan mempertimbangkan faktor-faktor social, baik internal maupun eksternal, karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung dukungan dari para *stakeholder* (Pramesti, 2021).

Secara umum teori *stakeholder* menunjukkan jika perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dalam perusahaan saja, tetapi perusahaan harus memiliki rasa tanggung jawab sosial dalam mempertimbangkan kepentingan dari semua pihak yang terkena dampak atas tindakan maupun kebijakan strategi dari perusahaan. Tujuan dari para manajemen untuk mendapatkan suatu metode yang dapat mengelola berbagai kelompok serta hubungan yang dihasilkan dengan langkah yang strategis.

Menurut Hariyati, (2021) Perusahaan harus memiliki rasa tanggung jawab sosial dalam mempertimbangkan kepentingan dari semua pihak yang terkena dampak atas tindakan maupun kebijakan strategi dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan suatu perusahaan untuk menyeimbangkan berbagai macam kepentingan yang ada dari para *stakeholder*, terutama yang memiliki kekuatan dalam ketersediaan sumber daya yang digunakan dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Seperti tenaga kerja, dan produk dari perusahaan. Salah pendekatan yang dapat dilakukan untuk menjaga hubungan dengan para *stakeholder* perusahaan adalah dengan melakukan pengungkapan tanggung jawab sosial.

Pengungkapan CSR dapat menjadi strategi perusahaan untuk memenuhi kepentingan *stakeholder* untuk mendapatkan informasi keuangan dan non keuangan perusahaan terkait dampak sosial dan lingkungan yang timbul dari adanya aktivitas perusahaan. Semakin baik pengungkapan CSR, maka akan membuat *stakeholder* memberikan dukungan penuh kepada perusahaan dalam segala aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan.

Teori Legitimasi

Menurut Sukasih dan Sugiyono (2017), teori legitimasi menyakini suatu gagasan bahwa terdapat “kontrak sosial” antara organisasi dengan lingkungan. Konsep “kontrak sosial” digunakan untuk menunjukkan harapan masyarakat tentang cara yang seharusnya dilakukan organisasi dalam melakukan aktivitas. Harapan masyarakat terhadap perilaku perusahaan dapat bersifat implisit dan eksplisit. Bentuk eksplisit dari kontrak sosial adalah persyaratan legal, sementara bentuk implisitnya adalah harapan masyarakat yang tidak tercantum dalam peraturan legal.

Pengungkapan pelaporan lingkungan dan sosial menjadi salah satu cara perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang baik kepada masyarakat dan investor. Dengan adanya pengungkapan tersebut, perusahaan akan mendapatkan *image* dan pengakuan yang baik dan memiliki daya tarik dalam penanaman modal dalam negeri maupun luar negeri.

Teori legitimasi menegaskan bahwa perusahaan berupaya untuk membangun strategi dalam hal yang berkaitan terhadap penempatan posisi agar berada pada lingkungan masyarakat dimana aktivitas perusahaan diterima oleh pihak luar. Dalam hal ini, perusahaan akan melakukan pelaporan terkait aktivitas perusahaan apabila manajemen menanggapi bahwa pelaporan tersebut diharapkan oleh masyarakat. Teori legitimasi merupakan manfaat atau sumber daya potensi bagi perusahaan.

Berdasarkan teori legitimasi, perusahaan berharap agar aktivitas operasi perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Perusahaan harus mengungkapkan aktivitas CSR dengan menunjukkan aktivitas perusahaan telah beroperasi secara baik dengan nilai sosial yang ada. Dalam hal ini, perusahaan diterima dengan baik antara perusahaan dengan masyarakat yang akan menjamin keberlangsungan hidup perusahaan (Yusran et al, 2018).

Teori Keagenan

Teori keagenan merupakan suatu hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Dalam hubungan prinsipal memberikan wewenang kepada agen mengenai tentang pembuatan keputusan yang terbaik bagi prinsipal dengan mengutamakan kepentingan mengoptimalkan laba perusahaan sehingga meminimalisir beban (Purnomo, 2021).

Teori keagenan menjelaskan bahwa suatu perusahaan yang mengalami biaya pengawasan dan biaya kontrak yang rendah akan lebih cenderung melaporkan laba bersih dan perusahaan akan meningkatkan citra perusahaan dengan mengeluarkan biaya untuk mendukung kegiatan perusahaan tersebut. Sebagai sebuah pertanggung jawaban untuk memenuhi seluruh keinginan prinsipal maka sebagai agen melakukan tanggung jawab sosial dengan cara melaksanakan program CSR. Pengungkapan CSR dapat meningkatkan kepercayaan investor sehingga memberikan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan.

Sebagai pengelola perusahaan seorang manajer lebih mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan di masa mendatang dibandingkan seorang pemegang saham. Oleh karena itu, manajer memiliki kewajiban untuk melaporkan dan memberi informasi mengenai keadaan di dalam perusahaan melalui pengungkapan informasi.

Profitabilitas

Profitabilitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan pada tingkat modal saham, penjualan, dan aset. Kemampuan profitabilitas perusahaan untuk memperoleh laba secara komprehensif, mengkonversi penjualan menjadi keuntungan dan arus kas. Sangat penting dalam pengambilan keputusan dan pemantauan untuk memahami profitabilitas dalam setiap bisnis. Rasio profitabilitas dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Dengan menggunakan rasio profitabilitas perusahaan dapat mengetahui seberapa efisiennya perusahaan (Mufidah, 2018).

Kinerja perusahaan yang tinggi akan meningkatkan nilai perusahaan dalam proses pembentukan *image* yang sangat berpengaruh untuk mendapatkan kepercayaan dari *stakeholder*. Kinerja perusahaan yang baik dapat meningkatkan profitabilitas yang akan diperoleh dari waktu ke waktu.

Faktor profitabilitas merupakan rasio yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu dan juga memberikan gambaran tentang tingkat efektivitas manajemen dalam melaksanakan kegiatan operasinya (Kusumawati, 2017). Rasio profitabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan para eksekutif suatu perusahaan dalam menghasilkan laba yang baik dalam wujud laba perusahaan maupun nilai ekonomis atas penjualan, modal maupun aset perusahaan.

Leverage

Leverage merupakan penggunaan sumber dana dan aktiva oleh perusahaan yang memiliki biaya tetap, hal ini berarti sumber dana berasal dari pinjaman karena memiliki bunga sebagai beban tetap dengan maksud agar meningkatkan keuntungan potensial sebagai pemegang saham. Perusahaan dengan biaya operasi tetap atau biaya modal tetap, maka perusahaan tersebut menggunakan *leverage*.

Leverage merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perusahaan tergantung pada kreditur dalam membiayai aset perusahaan. Perusahaan yang mempunyai tingkat *leverage* tinggi sangat bergantung pada pinjaman luar untuk membiayai asetnya. Sedangkan jika perusahaan mempunyai tingkat *leverage* rendah akan lebih banya membiayai aset dengan modalnya sendiri (Saputra, 2019).

Semakin tinggi tingkat *leverage* (rasio utang) maka, semakin besar kemungkinan perusahaan akan melanggar perjanjian kredit sehingga perusahaan akan melaporkan laba lebih tinggi. Perusahaan yang memiliki rasio *leverage* tinggi akan lebih sedikit mengungkapkan informasi tentang tanggung jawab sosial perusahaan agar dapat melaporkan laba secara lebih tinggi (mengurangi biaya pengungkapan). Keputusan untuk mengungkapkan CSR akan mengikuti suatu pengeluaran untuk pengungkapan yang menurunkan pendapatan. Perusahaan dengan rasio *leverage* yang tinggi mengakibatkan pengawasan yang tinggi dilakukan oleh *stakeholder* terhadap aktivitas perusahaan (Permata, 2021).

Enterprise size

Menurut Dewi, (2020) *enterprise size* adalah besar kecilnya perusahaan dapat diukur dengan total aktiva/besar harta perusahaan dengan menggunakan perhitungan nilai logaritma total aktiva. Dalam hal ukuran perusahaan dilihat dari *total assets* yang dimiliki oleh perusahaan, yang dapat dipergunakan untuk kegiatan operasi perusahaan. Jika perusahaan memiliki total *assets* yang benar, pihak manajemen lebih leluasa dalam mempergunakan asset yang ada di perusahaan tersebut. Kebebasan yang dimiliki manajemen dengan kekhawatiran yang dilakukan oleh pemilik asetnya.

Enterprise size dinyatakan sebagai determinan dari struktur keuangan dalam hampir setiap studi untuk alasan yang berbeda. Pertama *enterprise size* dapat menentukan tingkat kemudahan perusahaan memperoleh dana dari pasar modal. Kedua, *enterprise size* menentukan kekuatan tawar-menawar dalam kontrak keuangan. Ketiga, ada kemungkinan pengaruh skala dalam biaya dan return membuat perusahaan yang lebih besar dapat memperoleh lebih banyak laba.

Menurut Pradana dan Astika (2019) jumlah keseluruhan aset menjadi tolak ukur perusahaan dengan jumlah aset kecil menandakan bahwa perusahaan tergolong perusahaan kecil, sedangkan perusahaan dengan jumlah aset besar menandakan perusahaan tergolong besar.

Enterprise size merupakan variabel yang banyak digunakan untuk menjelaskan pengungkapan tanggung jawab perusahaan dalam laporan tahunan. Dimana ukuran perusahaan adalah skala atau nilai untuk mengklasifikasikan besar kecilnya suatu perusahaan berdasarkan indikator antara total aktiva, *log size*, nilai saham, jumlah tenaga kerja, penjualan, dan kapitalisasi pasar.

Komite Audit

Menurut Agustia, (2020) komite audit adalah komite yang dibentuk oleh dewan komisaris untuk melakukan tugas pengawasan pengelolaan perusahaan. Keberadaan komite audit sangat penting bagi pengelolaan perusahaan.

Komite audit mempunyai peran penting dan strategi dalam memelihara kredibilitas proses penyusunan laporan keuangan, menjaga terciptanya sistem pengawasan perusahaan yang memadai serta dilaksanakannya *good corporate governance*. Dengan berjalannya fungsi komite audit secara efektif, maka control terhadap perusahaan akan lebih baik sehingga konflik keagenan yang terjadi akibat manajemen untuk mrningkatkan kesejahteraan dapat diminimalisasi.

Tanggung jawab komite audit dalam mengkaji hasil kerja dan mengembangkan hubungan kerja yang erat dengan auditor eksternal dan auditor independen. Di dalam perusahaan komite audit sangat penting agar dapat memiliki hubungan kerja dan memberdayakan internal audit dalam sistem pengendalian intern perusahaan dalam melakukan ketepatan dalam penyampaian laporan keuangan (Rivandi & Gea, 2020).

Komite audit memiliki wewenang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan yaitu dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diperintahkan dewan komisaris yang terkait erat dengan perusahaan. Dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dewan komisaris kepada komite audit, maka wajib menjalankan dengan baik dari segi kinerja sosial maupun kinerja sosial.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Artha Lestari selama 3 bulan dari bulan Maret hingga Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cabang pada PT Arthalestari sejumlah 271 orang.

Profil Penelitian

Karakteristik responden adalah gambaran keseluruhan dari populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian, data atau informasi yang diperoleh berkaitan dengan faktor-faktor pelatihan, kompensasi, work life balance yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Artha Lestari

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil karyawan PT Artha Lestari yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 171 responden, dan dianggap representatif dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diberikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan pada :

1. Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini terdapat 171 subjek yang peneliti gunakan. Subjek merupakan karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan PJPUR PT Artha Lestari. Subjek pada penelitian ini juga memiliki karakteristik yang bervariasi mulai dari gender dan juga usia. Karakteristik akan dijelaskan dalam bentuk tabel :

Tabel 1

Tabel Gambaran Umum Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	111	65 %
Wanita	60	35 %
Total	171	100 %

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pria yang diteliti lebih banyak dari pada wanita yaitu sebanyak 111 orang (65 %). Sedangkan, jumlah wanita yang berpartisipasi sebanyak 60 (35%).

Tabel 2

Tabel Gambaran Umum Responden Berdasarkan kelompok Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17-25 thn	68	40 %
26-35 thn	45	26 %
36-57 thn	58	34 %

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 2 dalam penelitian ini untuk kategori usia didominasi oleh karyawan dengan usia 17-25 tahun yaitu sebanyak 68 orang , 26 % untuk usia 26-35 tahun dan sebanyak 34 % usia 58 orang.

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

Tabel 3

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Performance Employee (Y)	0.412	0.421	0.136	3.035	0.003
Kompensasi (X1) -> Work Life Balance (Z)	0.684	0.675	0.102	5.987	0.000
Training (X2) -> Performance Employee (Y)	0.104	0.110	0.077	1.355	0.178
Training (X2) -> Work Life Balance (Z)	0.281	0.290	0.100	2.348	0.019
Work Life Balance (Z) -> Performance Employee (Y)	0.469	0.453	0.128	3.671	0.000

Table 4

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X1) -> Work Life Balance (Z) -> Performance Employee (Y)	0.321	0.303	0.098	3.288	0.001
Training (X2) -> Work Life Balance (Z) -> Performance Employee (Y)	0.132	0.134	0.072	1.819	0.070

Berdasarkan tabel Path Coefficients diketahui pengaruh terbesar adalah pengaruh kompensasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebesar 0.684, disposisi kedua adalah pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.469

Berdasarkan hasil Path Coefficient semua angka positif, dapat disimpulkan semua berpengaruh positif dan semakin besar nilai variabel independen terhadap variabel dependen maka semakin kuat pula pengaruh antara dua variabel, berdasarkan Path Coefficient dapat diketahui:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistic 3.035 > t Tabel yaitu 1.96 dan nilai P value sebesar 0.003 < 0.005.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistic 1.355 < t Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar 0.178 > 0.05.
3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja

- karena nilai t statistic $5.597 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karena nilai t statistic $2.348 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.019 < 0.05$.
 5. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t statistic $3.671 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$.
 6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja karena nilai t statistic $3.288 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.001 < 0.05$.
 7. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja karena nilai t statistic $1.819 < t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.070 > 0.05$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis pertama diterima. Nilai t statistic $3.035 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P value sebesar $0.003 < 0.005$.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang bekerja di PT Artha Lestari secara adil akan membuat kinerja karyawan meningkat, dan hal itu akan meningkatkan semangat bekerja dan juga dedikasi mereka untuk perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Husein (2021) "Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai".

H2: Pengaruh Training terhadap Employee Performance

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis kedua ditolak karena nilai t statistic $1.355 < t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.176 > 0.05$.

PT Artha Lestari yang bisnis utamanya adalah pengelolaan jasa pengamanan uang, pelatihan sebenarnya berperan penting dalam meningkatkan performa dari karyawan, maka pelatihan 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 komplain 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 pelatihan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari dan akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa Training belum dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Artha Lestari.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Imran Azas (2019) terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019), berdasarkan dari penelitian maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 4,671 lebih besar dari t tabel 2,011 atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0.05. Berdasarkan hasil penelitian maka H0 ditolak untuk variabel pelatihan, maka secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian berarti dari hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan juga meningkat parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019), hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi $>$ dari 0.05. Maka H1 ditolak, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. Dalam hal ini pelatihan belum menjadi variabel

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan sangat membutuhkan keahlian khusus yang dapat mendukung job description, sehingga kompetensi dianggap lebih penting dari pelatihan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan dilaksanakan hanya untuk meningkatkan prestasi kerja.

H 3 : Kompensasi berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja artinya hipotesis ketiga diterima karena nilai t statistic $5.597 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$.

Kompensasi dalam hal ini diartikan berperan dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT Artha Lestari. Insentif & bonus yang diberikan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan maupun keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Rijanti, Santoso, Indria Ningrum dan Kurnia (2021) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkatkan kinerja. Indikator kompensasi yang diindikasikan bagus oleh responden adalah gaji.

H4 : Pelatihan berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja artinya hipotesis keempat diterima karena nilai t statistic $2.348 > T$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.019 < 0.05$.

Pelatihan mempunyai peran signifikan dalam keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga dan hobi karyawan PT Artha Lestari.

Penelitian yang dilakukan oleh Rodisi, Mujiasih (2022) membuktikan bahwa E learning memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel E learning dengan nilai t hitung sebesar 3,057 dengan probabilitas yaitu 0.003 karena t hitung $> t$ tabel ($3.057 > 1.998$) atau t sig $< 5\%$ ($0.003 < 0.05$) maka secara parsial variabel E learning (X1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima.

H5 : Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis kelima diterima karena nilai t statistic $3.671 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.000 < 0.05$.

Keseimbangan kehidupan kerja dalam hal ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap employee performance karyawan PT Artha Lestari, keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, menjalani hobi dan meluangkan waktu untuk berlibur memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Mardiani (2021) hipotesis pertama bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil data dari pengolahan data SPSS 22 yang menyatakan variabel X1 diperoleh t hitung sebesar $4.225 >$ dari t tabel 2,005 serta nilai sig sebesar 0.000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Hal ini konsisten dengan penelitian oleh Riani et al (2018) the effect of work life balance, work stress and compensation on employee performance menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H6: Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja artinya hipotesis keenam diterima karena nilai t statistic $3.288 > t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.001 < 0.05$

Terdapat pengaruh mediasi keseimbangan kehidupan kerja yang signifikan terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan PT Artha Lestari. 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.

H 7 : Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja

Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja artinya hipotesis ketujuh ditolak karena nilai t statistic $1.819 < t$ Tabel yaitu 1.96 dan nilai P Value sebesar $0.070 > 0.05$

Dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Imran Azas (2019) terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan variabel Kinerja Pegawai.

Dalam hal ini tidak ada pengaruh signifikan mediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT Artha Lestari.

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 komplain 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.

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan data maka dapat ditarik kesimpulan :

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan PT Artha Lestari semakin meningkat. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan juga memiliki nilai tidak terdapat pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Artha Lestari, PT Artha Lestari perlu meningkatkan aspek Training seperti pelatihan di awal program induksi karyawan seperti memberikan materi pelatihan SOP perusahaan sesuai masing-masing bagian, memberikan sosialisasi peraturan perusahaan dan secara berkesinambungan memberikan pelatihan yang mendukung dalam meningkatkan employee performance. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT Artha Lestari maka akan semakin berpengaruh pada keseimbangan kualitas pekerjaan dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, semakin baik Pelatihan yang diberikan untuk karyawan PT Artha Lestari, semakin baik pembagian waktu karyawan di tempat bekerja maupun kegiatan lain di luar pekerjaan dalam kehidupan komitmen keluarganya. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin mendorong kinerja karyawan PT Artha Lestari menjadi lebih baik, dengan tidak membawa pekerjaan ke rumah, bisa mengambil waktu untuk me time, dan dapat meluangkan hobi karyawan dapat meraih prestasi yang lebih baik sehingga membawa dampak positif bagi perusahaan. Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Pengaruh Mediasi keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Artha Lestari, sehingga kompensasi dan

keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Pengaruh Mediasi keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Artha Lestari, sehingga Pelatihan dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ade Firmansyah, Havidz Aima (2020) Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana Jakarta
- Aulia, S., Muhammad, J., & Lindawati Kartika, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi
- 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.
- 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.
- Ensari MS, 2017.” A Study on the differences of entrepreneurship potential among generations, *research journal of business and management*, 4 (1), pp 52-62
- Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2 No 1*, pp 129-147
- Imran Azas, Andi, 2019. “Pengaruh Motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada rektorat UIN Alliadeli Makassar, *Yume Vol 2 No 1*, pp 1-21
- Kaswan, (2016). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- 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.
- Muhammad Husein, (2021) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai, Universitas Islam, Sumatera Utara
- 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
- Rafdan Rahinnaya, Mirawan Surya Perdhana Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Semarang).
- Erma Safitri, 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal II Manajemen VOI 1*, pp 1014-1054
- Rijanti T. Santoso A Indriyaningrum, K dan Kurnia, 2021.”Pengaruh Kompensasi dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada pegawai Dinas Kesehatan di Jateng, *Proceeding SEN 1*, pp 327-333
- Muhammad Rosidin, Mujasih, 2022. “Pengaruh E Training, E-Leadership dan Work Life Balance terhadap Employee Performance pada masa covid 19, *JUDEA Vol 2 No 2*, pp 102-107
- Siti Asiah, 2017. “Dasar Ilmu Manajemen”. Yogyakarta: Mahameru Press.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Wicaksono H, 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kaharisma Gunamakmur, Agora, 7(2), pp 1-7

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. h. 142.

Template Penulisan Jurnal E-Qien

JUDUL DITULIS DENGAN FONT TIMES NEW ROMAN 12 CETAK TEBAL (MAKSIMUM 12 KATA)

Oleh :

Nama Penulis,

Nama Fakultas/ Program Studi, nama Perguruan Tinggi

Email :

Nama Penulis,

Nama Fakultas/ Program Studi, nama Perguruan Tinggi

Email :

Dst

(Jika Penulis lebih dari satu silahkan tulis kembali sesuai format diatas)
[Font Times New Roman 10 Cetak Tebal dan Nama Tidak Boleh Disingkat]

Abstract [Times New Roman 11 Cetak Tebal dan Miring]

Abstract ditulis dalam bahasa Inggris yang berisikan isu-isu pokok, tujuan penelitian, metode/ pendekatan dan hasil penelitian. Abstract ditulis dalam satu alenia, tidak lebih dari 200 kata. (Times New Roman 11, spasi tunggal, dan cetak miring).

Keywords: 3 - 5 kata kunci di pisahkan dengan tanda koma. [Font Times New Roman 11 spasi tunggal, dan cetak miring]

7. PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Pendahuluan mencakup latar belakang suatu permasalahan serta urgensi dan rasionalisasi kegiatan dan hasil penelitian. Tujuan penelitian dan rencana pemecahan masalah disajikan dalam bagian ini. Tinjauan pustaka yang relevan dan pengembangan hipotesis (jika ada) dimasukkan dalam bagian ini. [Times New Roman, 11, normal].

8. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literature tidak terbatas pada teoristaja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis peneltiian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris (penelitian sebelumnya). [Times New Roman, 11, normal].

9. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable penelitian, dan teknik analisis. [Times New Roman, 11, normal].

10. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan. [Times New Roman, 11, normal].

11. KESIMPULAN

Kesimpulan berisiran kuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan. [Times New Roman, 11, normal].

12. REFERENSI

Penulisan naskah dan sitasi yang diacu dalam naskah ini disarankan menggunakan aplikasi referensi (*reference manager*) seperti Mendeley, Zotero, Reffwork, Endnote dan lain-lain, dan menggunakan APA Style [Times New Roman, 11, normal].

13. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Disini berisi tentang nama lengkap dan gelar, alamat, afiliasi, nomor yang dapat dikontak, dan pengalaman – pengalaman lain yang relevan ditulis.