

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai CV Cemerlang Jaya

Anip Solihin^{1*}, Septian Aris Munandar²

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: anipsolihin@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine and analyze the influence of work life balance, compensation and employee engagement on employee performance at CV Cemerlang Jaya.

Methods. The research was conducted by distributing questionnaires and the research population came from CV Cemerlang Jaya employees with a population of 40 employees. The analysis method uses the Structural Equation Model (SEM) approach with the Smart PLS 3.0 analysis tool.

Findings. The research results show that work life balance has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance.

Implication. Work life balance in this research has the greatest influence, so companies must be able to provide work life balance to all employees by implementing a work system in shifts, managing work time based on team agreement while still paying attention to achieving targets, and helping employees to minimize boredom at one time. work by rotating or transferring.

Keywords. Work Life Balance, Compensation, Employee Engagement, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kompensasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada CV Cemerlang Jaya.

Metode. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan populasi penelitian berasal dari karyawan CV Cemerlang Jaya dengan jumlah populasi 40 karyawan. Metode analisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.0.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi. *Work life balance* dalam penelitian ini memiliki pengaruh paling besar dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan *work life balance* kepada seluruh pegawai dengan cara menerapkan sistem kerja dalam shift, mengelola waktu kerja berdasarkan kesepakatan tim dengan tetap memperhatikan pencapaian target, serta membantu karyawan untuk meminimalkan kejenuhan di satu pekerjaan dengan melakukan rotasi atau mutasi.

Kata Kunci. Work Life Balance, Kompensasi, Keterikatan Pegawai, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan, (Muliawan, Perizade dan Cahyadi, 2017). Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi merumuskan hal-hal apa yang menjadi konsentrasi departemen Sumber Daya Manusia untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, (Saina, Pio, dan Rumawas, 2017).

Dalam sebuah organisasi, diperlukan adanya kinerja yang baik dari para pegawai untuk mencapai kinerja organisasi yang baik pula. Namun, kinerja pada sebuah organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya saja, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Kinerja seseorang tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor penyebab yang membuat kinerja seseorang dikatakan buruk dan bahkan berimbas pada kinerja organisasi, (Widyastuti dan Rahardja, 2018).

Penelitian ini dilakukan di CV Cemerlang Jaya, dimana merupakan salah satu perusahaan industri manufaktur yang mengolah bubuk cokelat menjadi makanan ringan berbahan dasar cokelat. Perusahaan ini berlokasi di jalan Parung Panjang No. 26 Cirarap Legok, Kabupaten Tangerang. CV Cemerlang Jaya termasuk perusahaan kecil menengah yang baru berkembang. Namun, dengan adanya transformasi perubahan di berbagai lini pada perusahaan ini sehingga dapat beroperasi kembali dan terus melakukan inovasi, serta fokus pada peningkatan mutu produk.

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *work life balance* dari setiap karyawannya. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap karyawan, diharapkan adanya peningkatan kinerja secara signifikan yang berimbas pada meningkatnya profit perusahaan, (Robbins & Judge, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Sarikit (2017), Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020), Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah kompensasi, Subianto (2016) berpendapat bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saina, Pio, dan Rumawas (2016); Saman (2020) Serta penelitian Siddiqi dan Tangem (2018) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang berkualitas harus di dorong dengan beberapa faktor, diantaranya adalah pegawai harus mempunyai rasa keterikatan terhadap perusahaan. Handoyo dan Setiawan (2017) menyatakan bahwa keterikatan karyawan sebagai bentuk komitmen atau motivasi yang mengarah pada keadaan psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Hidayat (2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan mungkin akan berputar (membuang-buang usaha dan bakat mereka pada tugas-tugas yang mungkin menjadi masalah), tidak menunjukkan komitmen penuh, memisahkan diri, serta memiliki keraguan lebih jauh tentang organisasi mereka.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kompensasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada CV Cemerlang Jaya.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et al*, 2016). Setyowati dan Haryani (2016) juga mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sutrisno (2017) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

Work Life Balance

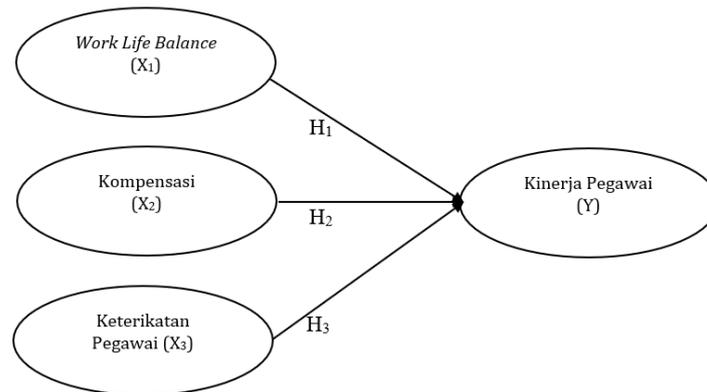
Pangemanan *et al* (2017) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya, (Saifullah, 2020). Menurut Saina, Pio, dan Rumawas (2016) *Worklife balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Adapun menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Priansah (2016) menyatakan "kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Keterikatan Pegawai

Muljiasih (2015) mengartikan keterikatan karyawan adalah suatu keadaan bahwa individu menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Selain itu menurut Robbins (2015) keterikatan karyawan yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Mustika dan Rahardjo (2017) keterikatan karyawan merupakan hubungan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaan dan dengan orang-orang tempat karyawan tersebut bekerja. Karyawan mampu menemukan makna pribadi dalam pekerjaan, bangga dengan apa yang dilakukan dan percaya bahwa organisasi akan menghargai apa yang dilakukan untuk menunjang keberhasilan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Saina *et al* (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Pangemanan, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sarikit (2017), Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020), Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah suatu tujuan pegawai untuk bekerja karna salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saina, Pio, dan Rumawas (2016), Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saman (2020) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Siddiqi dan Tangem (2018) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge (2015) keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan komitmen emosional yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada saat bekerja tidak hanya berfokus pada gaji atau promosi akan tetapi bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki hubungan baik atau terikat dengan perusahaan menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, keterikatan

karyawan memiliki hubungan yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarikit (2017), keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017) keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada CV Cemerlang Jaya yang beralamat di Jl. Raya Parung Panjang No.26, Cirarap, Kec. Legok, Tangerang, Banten 15820. Adapun Waktu penelitian ini berlangsung selama satu tahun yaitu pada bulan September 2023 sampai dengan bulan Agustus 2024. Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (*independent*) mempengaruhi variabel yang lain (*dependent*). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Tetap CV Cemerlang Jaya yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang dengan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini melalui metode survey untuk mendapatkan opini individu dengan menggunakan instrument penelitian berupa angket/kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *componentbased structural equation modeling*. Menurut Ghazali dan Latan (2017), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Convergent Validity

Tabel. 1 Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0,845	Valid
	WLB2	0,882	Valid
	WLB3	0,941	Valid
	WLB4	0,928	Valid
	WLB5	0,921	Valid
	WLB6	0,937	Valid
	WLB7	0,964	Valid
	WLB8	0,952	Valid
Kompensasi	KOM1	0,765	Valid
	KOM2	0,776	Valid
	KOM3	0,768	Valid
	KOM4	0,918	Valid
	KOM5	0,828	Valid
	KOM6	0,926	Valid
	KOM7	0,853	Valid
	KOM8	0,847	Valid
Keterikatan Pegawai	KEP1	0,670	Valid
	KEP2	0,639	Valid
	KEP3	0,695	Valid
	KEP4	0,928	Valid
	KEP5	0,915	Valid
	KEP6	0,946	Valid
	KEP7	0,901	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Pegawai	KEP8	0,888	Valid
	KEP9	0,760	Valid
	KP1	0,895	Valid
	KP10	0,894	Valid
	KP2	0,823	Valid
	KP4	0,839	Valid
	KP5	0,812	Valid
	KP6	0,871	Valid
	KP7	0,919	Valid
	KP8	0,881	Valid
KP9	0,905	Valid	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator-indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0.50.

Discriminant Validity

Tabel. 2 Discriminant Validity (Cross loadings)

	Keterikatan Pegawai	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Work Life Balance
KEP1	0,670	0,565	0,620	0,320
KEP2	0,639	0,408	0,409	0,163
KEP3	0,695	0,558	0,613	0,295
KEP4	0,928	0,762	0,771	0,564
KEP5	0,915	0,785	0,812	0,589
KEP6	0,946	0,711	0,770	0,507
KEP7	0,901	0,698	0,763	0,507
KEP8	0,888	0,597	0,709	0,384
KEP9	0,760	0,540	0,570	0,433
KOM1	0,492	0,532	0,765	0,295
KOM2	0,569	0,533	0,776	0,267
KOM3	0,561	0,530	0,768	0,259
KOM4	0,776	0,697	0,918	0,521
KOM5	0,670	0,664	0,828	0,497
KOM6	0,712	0,651	0,926	0,416
KOM7	0,831	0,765	0,853	0,580
KOM8	0,840	0,726	0,847	0,529
KP1	0,737	0,895	0,726	0,726
KP10	0,763	0,894	0,676	0,773
KP2	0,649	0,823	0,698	0,693
KP4	0,633	0,839	0,615	0,713
KP5	0,621	0,812	0,571	0,637
KP6	0,641	0,871	0,601	0,767
KP7	0,653	0,919	0,762	0,733
KP8	0,688	0,881	0,711	0,751
KP9	0,681	0,905	0,685	0,800
WLB1	0,423	0,724	0,480	0,845
WLB2	0,479	0,750	0,499	0,882
WLB3	0,495	0,762	0,474	0,941
WLB4	0,510	0,799	0,432	0,928
WLB5	0,517	0,801	0,450	0,921
WLB6	0,471	0,786	0,487	0,937
WLB7	0,503	0,800	0,506	0,964
WLB8	0,494	0,784	0,509	0,952

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai cross loading antara item pertanyaan variabel keterikatan pegawai, Kinerja Pegawai, Kompensasi dan WLB tidak terdapat korelasi item pertanyaan, yang nilainya melebihi dengan kondisi item pertanyaan antara item pertanyaan itu sendiri.

Composite Reliability

Tabel 3 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

No	Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i>	0,978	0,975	Reliabel
2	Kompensasi	0,949	0,939	Reliabel
3	Keterikatan Pegawai	0,949	0,938	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,966	0,960	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 seluruh variabel mempunyai nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut adalah reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji R-square

Tabel 4 Hasil Uji R-square

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,881	0,871

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

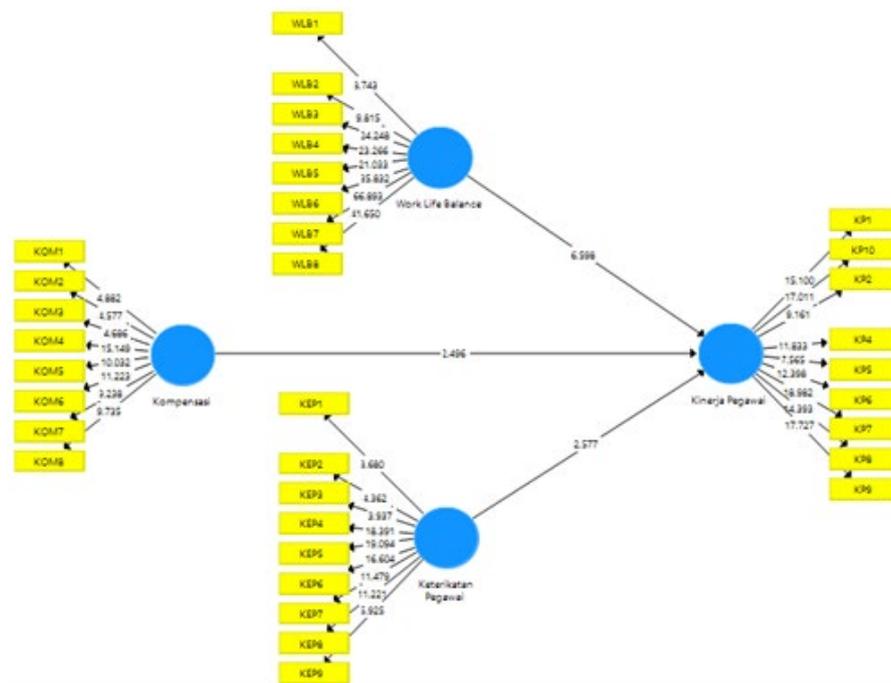
Model pengaruh variabel laten independen (*work life balance*, kompensasi, dan keterikatan pegawai) terhadap kinerja pegawai memberikan nilai R-square sebesar 0.881 termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *work life balance*, kompensasi, dan keterikatan pegawai sebesar 88,1% sedangkan 29.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil uji hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
WLB -> Kinerja Pegawai	0,570	6,598	0,000	<i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,267	2,496	0,013	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Keterikatan Pegawai -> Kinerja Pegawai	0,251	2,577	0,010	Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data diolah peneliti, 2024



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Pembahasan

Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 6,598, nilai *original sample* sebesar 0.570, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Worklife balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Sarikit (2017), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Foanto, Tunarso, dan Kartika (2020), juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,496, nilai *original sample* sebesar 0.267, dan nilai *P Values* sebesar 0.013. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan kinerja karyawan saling berpengaruh dan erat kaitannya, kompensasi menjadi tolok ukur karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan yang berprestasi (jujur, bertanggung jawab, disiplin, dan mencapai target) akan menjadikan karyawan tersebut lebih bersemangat, dan memicunya untuk bekerja lebih baik lagi, sedangkan apabila karyawan sudah memaksimalkan tugasnya dan memenuhi target perusahaan namun menerima kompensasi yang tidak wajar akan mengakibatkan merosotnya kinerja karyawan, karyawan tidak lagi memiliki *sense of belonging* (rasa memiliki) terhadap perusahaan, bahkan perusahaan berpotensi kehilangan karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saina, Pio, dan Rumawas (2016), dimana

variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saman (2020) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Siddiqi dan Tangem (2018) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,577, nilai *original sample* sebesar 0.251, dan nilai *P Values* sebesar 0.010. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarikit (2017), keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017) yang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rustono dan Akbary (2015) pada karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *employee engagement* dan kinerja pegawai.

5. Keterbatasan dan Saaran Penelitian Selanjutnya

Penelitian terbatas pada variabel yang diteliti dengan demikian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *Work life balance*, kompensasi, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai, ada baiknya menambah variabel-variabel independen lainnya untuk menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik.

6. Kesimpulan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Cemerlang Jaya. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *work life balance* yang di alami oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Cemerlang Jaya. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV Cemerlang Jaya. Hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ahmed, S., Ahmad, F.B., & Jaaffar, A.R. (2017). Employee Engagement on Employee Relations with Supervisor and Employee Performance Relationship in Developing Economy: Critical Analysis with PLS-SEM. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(4), 389- 398.
- Anggraini., Astuti, L.E.S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan Pt Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 183-191.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4).
- Arikunto. S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated By Transac-Tional Leadership. *Journal of Resources Develop-ment and Management*, 10(4), 24-29.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37-45.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares : Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS.5.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & et al. (2015). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeelling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc California. USA.
- Handoyo, A.W., & Setiawan, R. (2017), Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z.M. (2018), Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Pegawai (Employee Engagement) Pada Pns Di Pemerintah Kota Surakarta. Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Juliana & Johan. (2020). Work - Life Balance and Engagement as Parameters on Millennial Teachers' Work Performance. *Dijms*, 1(4), 514-527.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khairunnisa. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Langsa. Skripsi. Langsa. Prodi Manajemen.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- 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.
- Mujiasih, E. (2015), Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*.14(1).
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 17(2), 69-78.
- Mustika S., & Raharjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagemen dan Organizational Citizenship Behaviour Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1).
- Nas, A. R., Irwandy, & Suriah. (2020). The Effects Of Work Engagement And Job Satisfaction On Performance Of Nurses In Syekh Yusuf Regional Hospital Of Gowa Regency. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(08), 4407-4418.
- Nurjanah, R. (2016). Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, XX(2).
- Odunlami, Bolanle dan Oludele Matthew. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*. 2(9). 108-117

- Pangemanan, F.L., Pio, J.R., & Tumbel, T.M. (2017), Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3).
- Paulose, S., & Sudarsan. (2014). Work life balance: Conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Quality Of Work Life And Work Engagement To Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Pt . Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78.
- Pratama, R., & Aima, M.H. (2018). The Effect of Compensation and Employee Engagement on Organizational Commitments and its Implementation toward Employee's Performance of PT XYZ Jakarta. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(12).
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmatullah A., Susanty A. I., & Partono A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Pada PT. House The Bandung). *e-Proceeding of Management*. 2(3).
- Rivai, V. Z. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Riyanto, S., Ariyanto, A., & Sihombing, L. (2019). Work Life Balance and its Influence on Employee Engagement "Y" Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25-31.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustono, A., & Akbary, M.F. (2015). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *e-Proceeding of Management*, 2(2).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2017). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-9.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (Ijebar)*, 4(1), 185-190.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setyowati, I., & Haryani, S., (2016), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jembatan - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 13 (2) 57-72.
- Siddiqi, T. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir Dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1) 21-38.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 4(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1-10.
- Wazir, M., Aliasah, H., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). The Impact of the Work-Life Balance on Work Engagement of Non-Academic Employee in Higher Learning Institutions in Malaysia. *Journal of Educational Administration Research and Review*, 4(1).
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of management*, 7(1), 1-13