

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA
KARYAWAN: KONTEKS *WORK FROM HOME***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)



ANANDA TEGAR PRAKOSO

NIM 2116 29184

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

STIE YKPN YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2021

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN: KONTEKS *WORK FROM HOME*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ANANDA TEGAR PRAKOSO

No. Mhs.: 211629184

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu tanggal 2 Juni 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Bambang Setia Wibowo, SE., MM.

Pembimbing II,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.

Ketua/Penguji,



Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 2 Juni 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan selama *work from home* pada masa pandemi COVID-19. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pemerintah maupun swasta yang berkerja secara *work from home* selama pandemi COVID-19 di Yogyakarta. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah metode *simple random sampling* dengan alat bantu kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Pengujian data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja (X3) dan kompensasi (X4) berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Bekerja dari Rumah, Pandemi COVID-19.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This research aim to know the effect of work life balance, work stress, work environment and compensation on employee performance during work from home during the COVID-19 pandemic. Respondents in this study were government and private employees who worked work from home during the COVID-19 pandemic in Yogyakarta. The number of respondents used in this study amounted to 125 people. The data collection technique used is the simple random sampling method with a questionnaire that is distributed via google form. Testing data using multiple regression analysis techniques. The results of this study indicate that the independent variables, namely work life balance (X1) and job stress (X2), have a negative effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Meanwhile, the independent variables, namely work environment (X3) and compensation (X4), have a positive effect on the dependent variable, namely employee performance (Y).

Keyword: *Work Life Balance, Work Stress, Work Environment, Compensation, Employee Performance, Work From Home, the COVID-19 Pandemic.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan Globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk meningkatkan aktivitas usaha mereka. Sebuah perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja merupakan hasil pencapaian dari karyawan dalam kurun waktu tertentu saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawannya. Selama pandemi Covid-19 lingkungan kerja karyawan berubah. Karyawan yang tadinya harus kerja dari kantor sekarang bekerja dari rumah.

Selain itu, pemberian kompensasi terhadap karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang berupa bonus, tunjangan, darmawisata dan lain sebagainya. Selama pandemi ini, perusahaan dapat memberi kompensasi dalam bentuk lain, seperti laptop, biaya untuk pembayaran internet, memberikan jaminan kesehatan dan lain-lain.

Salah satu cara untuk menjaga peningkatan kinerja karyawan adalah perlu dipertimbangkannya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Karyawan dengan WLB yang baik akan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan dengan WLB yang buruk, akan menyebabkan kinerjanya turun.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

WFH yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaannya di luar kantor. Pemberlakuan WFH sendiri menjadi solusi mengurangi penyebaran covid-19 dan keselamatan karyawan perusahaan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, berikut adalah perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan selama WFH selama masa pandemi Covid-19.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.
4. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berikut merupakan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji apakah *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk menguji apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.
3. Untuk menguji apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Untuk menguji apakah kompensasi mempengaruhi karyawan selama WFH pada masa pandemi Covid-19.

BAB II

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 TINJAUAN TEORI

2.1.1 *Work-Life Balance*

Work-life Balance (WLB) adalah mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah upaya untuk meminimalkan ketegangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan (State Service Commission, 2005).

2.1.2 **Stres Kerja**

Stres kerja pasti menimpa seluruh karyawan yang berada di dalam organisasi dikarenakan tekanan yang diberikan oleh atasan, lingkungan kantor yang kurang kondusif, hubunga dengan rekan kerja ataupun atasannya, dan konflik antar rekan kerja, yang nantinya akan memperlambat bahkan mengganggu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 **Lingkungan Kerja**

Serdamayanti (2001) lingkungan kerja yaitu perkakas disekitar karyawan seperti peralatan, metode kerja, dan peraturan kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

2.1.4 **Pengertian Kompensasi**

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Suwanto (2001) kompensasi merupakan imbalan yang layak dan adil, baik berbentuk uang atau barang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu perilaku nyata setiap individu sebagai hasil pekerjaan karyawan dengan peran yang sudah ditetapkan perusahaan (Rivai, 2004).

2.2 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, untuk memudahkan dalam pengumpulan dan pengolahan data, serta mengetahui jumlah, macam dan hubungan variabel penelitian (Umi Narimawati, 2007).

2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan hubungan keluarga dan kebutuhan individu dengan pekerjaannya (Schermerhorn 2005). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah aspek yang harus diperhatikan perusahaan karena dapat menyebabkan peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Putra *et al* (2013) mengatakan lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar pekerja, peraturan kerja, serta hubungan kerja antar individu maupun kelompok. Dari penjesan di atas hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH

2.2.4 Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (1998) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dari penjelasan di atas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja secara WFH. Ada dua (2) variabel pada penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen. Untuk pengambilan datanya, peneliti menggunakan kuesioner yang akan disebar melalui *Google Form*.

3.2 POPULASI

Sugiyono (2012) mengatakan populasi yaitu daerah yang memiliki kualitas serta karakteristik yang telah ditentukan peneliti untuk diteliti kemudian ditentukan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kesimpulannya. Populasi pada riset ini adalah seluruh tenaga kerja/karyawan pemerintah maupun swasta yang berkerja di Yogyakarta.

3.3 SAMPEL

Sugiyono (2012) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari seluruh jumlah dan karakteristik pada populasi. Dalam penelitian ini data sampel diambil dengan menggunakan *simple random sampling*.

3.4 UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat penguji untuk mengetahui valid atau sahnya sebuah kuesioner. Suatu pernyataan atau pertanyaan dalam sebuah kuesioner yang dianggap valid atau sah ketika pernyataan dan pertanyaan tersebut mampu mempresentasikan tujuan dari pernyataan dan pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut (Alfian & Putra, 2017).

Uji Reliabilitas

Menurut Aulia (2017) uji reliabilitas merupakan hasil pengujian yang dilakukan dapat mengetahui konsistensi dari hasil pengukuran yang mana diuji lebih dari dua kali akan memiliki hasil yang serupa atau sama.

3.5 UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut Sidanti (2015) uji normalitas adalah saat suatu data dilakukan penyebaran residual di area sekitar nol. Metode yang sering digunakan untuk menguji normalitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

adalah metode *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan nilai signifikan lebih besar $\alpha = 0,05$ atau 5%, yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearita

Uji multikolinearitas bertujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Multikoleaniritas terjadi jika nilai *varianc inflation factors* (VIF) < 10 maka dapat menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan sempurna antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual terhadap observasi pada pengamatan yang lain (Aulia, 2017). Kriteria uji Glejser yaitu apabila tingkat signifikansi di atas *alpha* 0,05 maka penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) uji hipotesis yaitu pernyataan sementara yang harus diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji parsial yaitu uji t. Apabila nilai t hitung \geq t tabel, maka mendukung H_a dan menolak H_o .

3.6 UJI KUALITAS REGRESI

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang meliputi X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 mempengaruhi variabel terikat yang disebut Y pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Koefisien Determinasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Koefisien determinasi adalah alat pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) bernilai antara 0 dan 1.

BAB IV

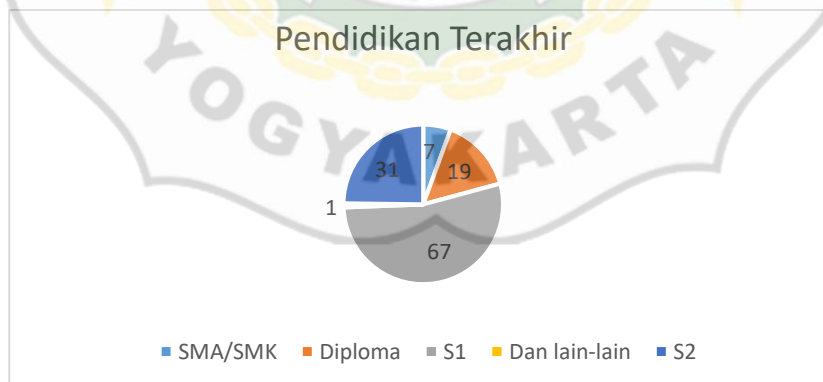
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pada penelitian ini peneliti menerangkan kriteria responden, yaitu pekerja atau karyawan dan berkerja secara *work from home*. Kriteria responden yang peneliti tentukan berdasarkan pendidikan terakhir, jenis kelamin, usia, dan gaji.

4.2 ANALISIS DESKRIPTIF

Pendidikan Terakhir



Berikut ini gambar Pendidikan terakhir responden:

Gambar 4.1 Pendidikan Akhir Responden

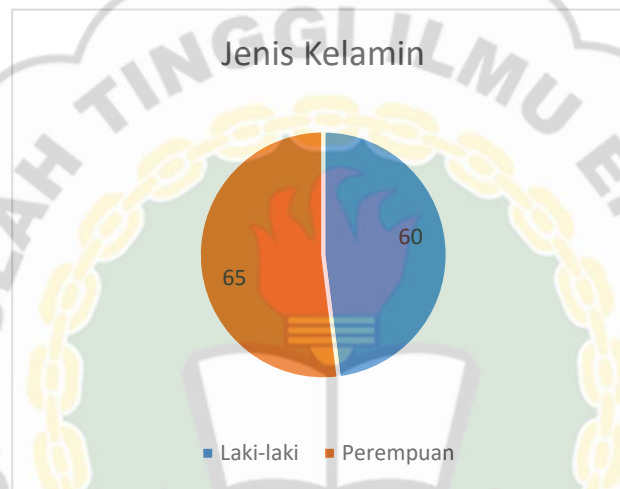
Dapat dilihat tabel di atas, responden penelitian ini sebanyak 106 orang. Pendidikan terakhir SMA/SMK 7 orang (6%), Diploma 19 orang (15%), S1 67 orang (54%), S2 31

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

orang (25%), dan yang lainnya sebanyak 1 orang (1%). Dapat disimpulkan responden terbanyak pada penelitian ini adalah S1 dengan 67 orang.

Jenis Kelamin

Berikut ini gambar jenis kelamin responden:

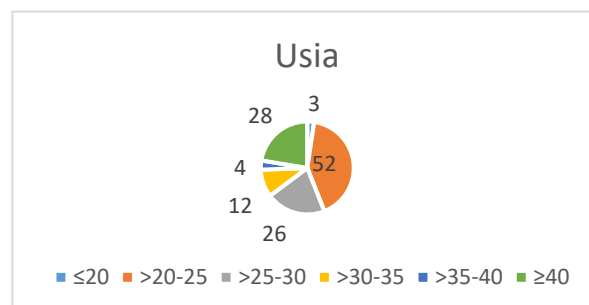


Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden pria 60 orang (48%) dan wanita 65 orang (52%).

Usia

Berikut ini gambar usia responden:



Gambar 4.3 Usia Responden

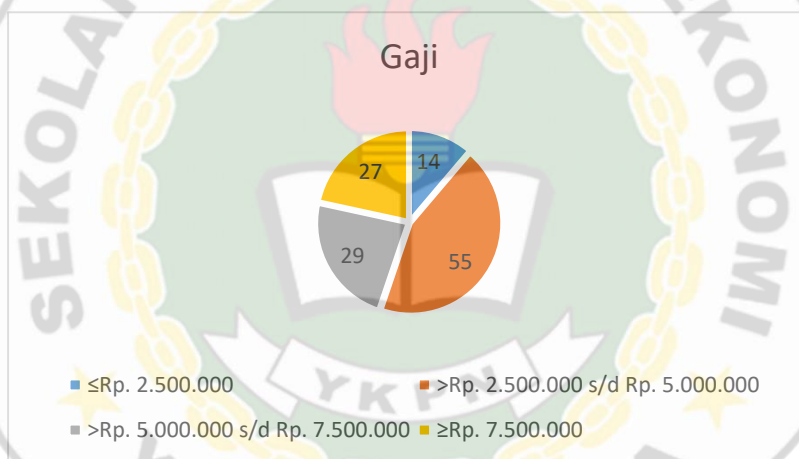
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Gambar 4.3 Usia Responden

Dari tabel di atas, dapat dilihat jika responden dengan usia ≤ 20 tahun 3 orang (2%), $>20-25$ tahun 52 orang (42%), $>25-30$ tahun 26 orang (21%), $>35-40$ tahun 4 orang (3%) dan ≥ 40 tahun sebanyak 28 orang (22%).

Gaji

Berikut ini gambar gaji responden:



Gambar 4.4 Gaji Responden

Berdasarkan gaji yang diperoleh dari perusahaan data responden sebesar \leq Rp. 2.500.000 sebanyak 14 orang (11%), sebesar $>$ Rp. 2.500.000 s/d Rp. 5.000.000 sebanyak 55 orang (44%), sebesar $>$ Rp. 5.000.000 s/d Rp. 7.500.000 sebanyak 29 orang (23%), dan sebesar \geq Rp. 7.500.000 sebanyak 27 orang (22%).

4.3 UJI ANALISIS DATA

Uji Validitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work-life Balance (X1)	X1.1	0,369	0,176	Valid
	X1.2	0,242	0,176	Valid
	X1.3	0,291	0,176	Valid
	X1.4	0,322	0,176	Valid
	X1.5	0,590	0,176	Valid
	X1.6	0,446	0,176	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,351	0,176	Valid
	X2.2	0,490	0,176	Valid
	X2.3	0,484	0,176	Valid
	X2.4	0,557	0,176	Valid
	X2.5	0,446	0,176	Valid
	X2.6	0,399	0,176	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,488	0,176	Valid
	X3.2	0,587	0,176	Valid
	X3.3	0,562	0,176	Valid
	X3.4	0,626	0,176	Valid
	X3.5	0,613	0,176	Valid
	X3.6	0,564	0,176	Valid
Kompensasi (X4)	X4.1	0,418	0,176	Valid
	X4.2	0,566	0,176	Valid
	X4.3	0,436	0,176	Valid
	X4.4	0,432	0,176	Valid
	X4.5	0,594	0,176	Valid
	X4.6	0,575	0,176	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,445	0,176	Valid
	Y2	0,545	0,176	Valid
	Y3	0,491	0,176	Valid
	Y4	0,566	0,176	Valid
	Y5	0,529	0,176	Valid
	Y6	0,491	0,176	Valid

Dari tabel di atas bisa dilihat semua pertanyaan yang terdiri dari 5 variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.2 Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-life Balance (X1)</i>	0,878	Reliabilitas Diterima
Stres Kerja (X2)	0,879	Reliabilitas Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	0,874	Reliabilitas Diterima
Kompensasi (X4)	0,876	Reliabilitas Diterima
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabilitas Diterima

Berdasarkan data di atas semua variabel memiliki nilai 0.6 yang mana nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 maka semua variabel tersebut reliabel.

4.4 UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4.3 Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	125
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,858
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,453

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikasi sebesar 0.453 yang mana lebih besar dari nilai alpha 0,05 atau nilai signifikasi $0,453 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa data dalam riset ini dapat dikatakan data yang berdistribusi normal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

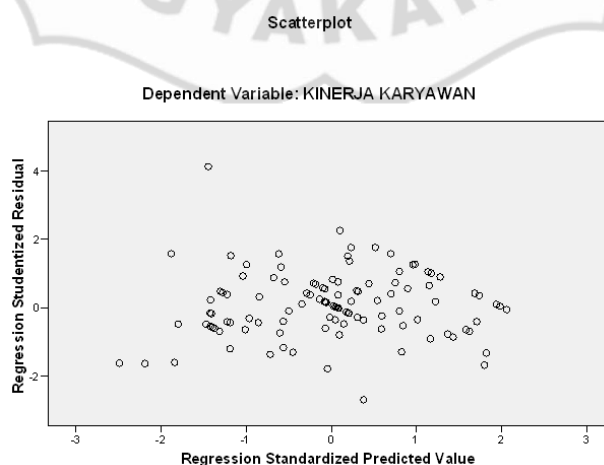
Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Work-life Balance	0,563	1,777
Stres Kerja	0,541	1,850
Lingkungan Kerja	0,649	1,540
Kompensasi	0,699	1,431

Penelitian dikatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 . Maka dapat dikatakan jika semua variabel yang digunakan bebas dari multikolinearitas yang artinya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas melalui Uji Scatterplot

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dapat dilihat pada gambar diatas jika titik-titik yang tersebar tidak membentuk sebuah pola tertentu maka dapat dikatakan penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

4.5 UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Metode pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 Uji R

R	Adjusted R Square
0,765	0,571

Dari data diatas koefisien determinasi menghasilkan *adjusted r square* sebesar 0,571 atau 57,1%. Berarti pengaruh *work-life balance*, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1% dan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6 UJI SIMULTAN (F)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Jika dapat menjelaskan, maka variabel independen dapat memprediksi variabel dependen. Riset ini memiliki 125 responden, jumlah variabel 5 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan tabel F sebesar 2,44. Berikut ini tabel hasil pengujian F:

Tabel 4.6 Uji F

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176,699	4	294,175	42,304	,000 ^a
	Residual	834,469	120	6,954		
	Total	2011,168	124			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, WLB

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari data diatas menghasilkan nilai F hitung $42,304 > F$ tabel 2,44 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan variabel *work-lief balance*, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara keseluruhan atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 ANALISIS REGRESI BERGANDA

Berikut ini merupakan tabel dari analisis regresi berganda:

Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,931	1,970		3,518	,001
	WLB	-,147	,081	-,142	-1,815	,072
	STRES KERJA	-,033	,070	-,038	-,475	,635
	LINGKUNGAN KERJA	,164	,077	,156	2,136	,035
	KOMPENSASI	,710	,075	,669	9,518	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berikut ini merupakan persamaan regresi dari tabel di atas:

$$Y = 6,931 - 0,147X_1 - 0,033X_2 + 0,164X_3 + 0,710X_4 + e$$

Dari hasil tabel di atas didapatkan analisis sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Nilai konstan 6,931 yang berarti jika variabel bebas memiliki nilai 0, maka nilai variabel terikat adalah 6,931.
2. *Work-life balance* (X1) mempunyai nilai -0,147 artinya ketika variabel lain bernilai konstan dan WLB mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan turun sebesar -0,147.
3. Stres kerja (X2) mempunyai nilai -0,033 artinya ketika variabel lain bernilai konstan dan stres kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan turun sebesar -0,033.
4. Lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai 0,164 artinya ketika variabel lain bernilai konstan dan lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,164.
5. Kompensasi (X4) mempunyai nilai 0,710 artinya ketika variabel lain bernilai konstan dan kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,710.

4.8 UJI HIPOTESIS

Metode pengujian ini dilakukan menggunakan uji t. Uji t digunakan supaya mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Total responden 125 orang (n) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1,979. Berikut hasil pengolahan data:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.8 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,931	1,970		3,518	,001
	WLB	-,147	,081	-,142	-1,815	,072
	STRES KERJA	-,033	,070	-,038	-,475	,635
	LINGKUNGAN KERJA	,164	,077	,156	2,136	,035
	KOMPENSASI	,710	,075	,669	9,518	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berikut penjelasan dari hasil olah data di atas:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

Work-life balance memiliki t hitung $-1,815 < t$ tabel $1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,072 > 0,05$ artinya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja memiliki t hitung $-0,475 < t$ tabel $1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,635 > 0,05$ artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja memiliki t hitung $2,136 > t$ tabel $1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi memiliki t hitung $9,518 > t$ tabel $1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena perusahaan menerapkan sistem kerja WFH sehingga karyawan bekerja di rumah secara *online*, maka karyawan dapat melakukan aktivitas pribadinya bersamaan dengan tugas kantor.
2. Terdapat pengaruh negatif pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan selama WFH. Hal ini karena selama pandemi COVID-19 stres yang dialami karyawan menurun karena tidak memerlukan tenaga fisik yaitu bekerja secara *online* di rumah sehingga stres yang dialami karyawan tidak lagi berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh positif pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selama WFH. Hal ini berarti selama WFH karyawan merasa nyaman saat bekerja di rumah dengan kata lain lingkungan rumah bagus untuk bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan selama WFH. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan kepada karyawan seperti gaji yang tidak dipotong selama WFH membuat kinerja karyawan meningkat.

5.2 SARAN

Dari kesimpulan yang ada, berikut ini merupakan saran dari peneliti:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel independen maupun variabel dependen lain, misalnya meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan lain sebagainya, agar referensi yang digunakan untuk peneliti lain lebih banyak.

2. Perusahaan

Perusahaan harus tetap memperhatikan hal tersebut, karena makin baik lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan membuat kinerja karyawan meningkat. Dari hasil yang telah di uji stres kerja dan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan selama WFH.

3. Akademik

Kendala yang dialami oleh peneliti adalah kurangnya referensi. Diharapkan pihak kampus memiliki lebih banyak referensi sebagai acuan peneliti untuk membuat karya ilmiah. Hal lain yang dapat dilakukan oleh akademik adalah memberikan pengetahuan seputar dunia kerja agar mahasiswa yang sudah lulus memiliki bekal untuk memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, R., & Putra, P. M. A. (2017). Jurnal Ilmiah Ibnu Sina, 2 (2). *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina*, 176-183.
- Anoraga, P. (2001). *Prikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Ardiansyah, C. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 08(04).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Aulia, N. D. (2017). *Pengaruh bauran pemasaran terhadap minat beli konsumen muslim di butik Chacha Collection Tulungagung*. Skripsi tidak dipublikasikan. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri.
- covid19.go.id. (2020, january). Diambil kembali dari <http://www.covid19.go.id>
- Cummings & Worley. (2005). *Organizational Development (8th ed)*. South Western Edition: Thompson.
- Danaswara, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Dassler, Gary. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT. Prehanllindo.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Inteferece and Enhancement*.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C. (2019). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Magelang.
- Hidayanti, R. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Psikologi*, 2(1). Dipetik Desember 2008
- Indonesiabaik. (2020, Januari 28). Diambil kembali dari IndonesiaBaik.id: <http://image.app.goo.gl/raceG7MC3exU93an6>
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Makassar.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cenekia. doi:978-623-7373-29-2

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lingga, A. S. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Neuronworks Indonesia*. Bandung.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance; Challenges and Solution*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moorhead, G & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*. (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Ningsih, W. (2018). *Hubungan Work Life Balance dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen.
- Pradana, T. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Preeti Singh Ms dan Dr Parul Khanna. (2011). *Work-life Balance - A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*.
- Putra, F. R., Utami, H. N. & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Putri, R. U. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*. Palembang.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbin Stephen P., dan Coulter Mary. (2012). *Management*. New York: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Steohen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (I dan II ed.)*. (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mahasiswa Administrasi Negara, 02(02)*. Dipetik Oktober 2018
- Sasono, E. (2004). Mengelolah Stres Kerja. *Fokus Ekonomi, III*.
- Schermerhorn Jhon R. (2005). *Management*. USA: Jhon Willey and Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA, 44-53*.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu. Yogyakarta.
- State Service Commission. (2005). *Work-Life Balance : a resource for the state service*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suwanto. (2001). *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Suci Press.
- Syamsuddinnor. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin (Vol. 6)*. Banjarmasin.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (6 ed.)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

