

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO

Oleh:

Ischevell Vialara Saina
Riane Johnly Pio
W. Rumawas

Abstract .This study was conducted to determine the effect of Worklife Balance and Compensation for Employee Performance at PT PLN (Persero) Area Manado. Based on the results of the study states that Worklife Balance employees get a fairly good value, employee satisfaction in achieving harmony between the responsibilities in private life, and the responsibilities of work is urgently needed so that employees can work better, Compensation of employees received value very good, with a proper compensation system can further optimize the performance of employees due to direct impact for employees, Worklife Balance and Compensation together influence Employee Performance by 55.2%, compensation more dominant. It can be concluded that the Worklife Balance and Compensation affects Employee Performance of PT PLN (Persero) Area Manado partially and simultaneously. Recommendations for Human Resource Management is to continue maintaining the system of compensation and attention to the intensity of management policies for employees in order to achieve balancing between work and private life so that Employee Performance will increase and Company goals can be achieved.

Keywords: *Worklife Balance, Compensation, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus peka dan membuat kebijakan yang tepat dengan tujuan agar dapat bertahan, bersaing dengan perusahaan lain, dan perusahaan pun mampu meningkatkan elektabilitasnya untuk semakin mendapat kepercayaan oleh konsumen atau masyarakat. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi merumuskan hal-hal apa yang menjadi konsentrasi Departemen SDM untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi bahkan mampu meningkatkan kinerja Karyawan begitupun yang dilakukan dengan

PT PLN (Persero) wilayah SULUTTENGGGO area Manado.

Peran PT PLN (Persero) di Indonesia sangatlah besar, mengingat PT PLN (Persero) adalah satu-satunya BUMN yang bertugas untuk memasok dan menyalurkan listrik, oleh karena itu membutuhkan Karyawan yang berkualitas dan selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Worklife Balance*, dan kebutuhan secara materil yang juga sangat mendasar bagi karyawan yakni kebijakan pemberian kompensasi. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih,

dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Dalam konteks inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Wilayah SULUTTENGGO area Manado”.

Rumusan penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan?, Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?, Apakah terdapat pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?, Variabel manakah yang lebih dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dominan yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut: 1. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan kiranya dapat memberibahan masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakannya khususnya tentang *Worklife Balance* dan pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawannya. 2. Manfaat Teoritis, diharapkan pada penelitian ini menambah khasanah ilmu pengetahuan pada

umumnya, dan khususnya untuk pengembangan Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu sosial dan Politik bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

KERANGKA TEORITIS

1. *Worklife Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

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. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Intinya adalah apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa

individu tersebut memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dimana perusahaan berperan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan tanpa mengesampingkan tujuan perusahaan itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

Worklife Balance meliputi empat komponen penting Menurut Fisher (2013), yaitu : a). Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

b). Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

c). Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi. d). Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan *stress*.

2. Kompensasi

Menurut Dessler (2003:349-350), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Komponen kompensasi menurut Simamora(2004: 441) terdiri dari;1). Gaji/Imbalan yang diterima karyawan sebagai ganti hasil usaha yang mereka lakukan terhadap perusahaan, yang bersifat tetap, setiap bulan. 2) Insentif, yaitu berupa bonus dari *revenue* perusahaan, ataupun bonus target karyawan dan lain-lain. 3) Tunjangan, yakni berupa Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan. 4) Fasilitas, berupa perlengkapan kerja, kondisi ruangan kerja, kendaraan, dan fasilitas lainnya.

Sistem kompensasi menurut Hasibuan (2003:123) antara lain: a) Untuk Sistem waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan pada standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian. b) Sistem hasil (Output) Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, serta bagi karyawan administrasi.

Jadi dasar penentuan sistem pemberian kompensasi hendaknya memberikan semangat bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang dan jasa yang berkualitas. Jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Komponen dari kinerja karyawan menurut Bernadine (2002) adalah 1) Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. 2) Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. 3) Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 4) Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan

fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas

Hubungan *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Hubungan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pencapaian *Worklife Balance* terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. 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.

2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai ganti kerjanya, baik berupa gaji, insentif, tunjangan maupun jabatan. 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.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Kantor wilayah PT PLN (Persero) SULUTTENGGO area Manado merupakan kantor cabang dari PT PLN (Persero) wilayah SULUTTENGGO.

- ❖ Motto PT PLN (Persero)
“Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a better life*)”
- ❖ Visi PT PLN (Persero)
Diakui sebagai perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuhkembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi Insani.

Variabel penelitian Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu: Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah *worklife balance* (X1) dan Kompensasi (X2). Sedangkan Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Area Manado. Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN Cabang Manado yang berjumlah 210 orang. Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel adalah 52 orang.

- ❖ Misi PT PLN (Persero) adalah 1)
Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
 - 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 - 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian-pengujian sebelumnya (lampiran), dengan menggunakan SPSS for Windows Version 18.0, maka didapatkan hasil untuk

pengujian sederhana yang disajikan dalam dibawah ini:

Hasil Pengujian Sederhana					
Variabel		B	t _{hitung}	Sign.	Ket
(Constant)		0,077	0,023	0,982	
<i>Worklife Balance</i>		0,420	2,609	0,014	
Kompensasi		0,592	4,221	0,000	Signifikan
R	= 0,743		t _{tabel}	= 1,677	
R Square	= 0,552 (55,2%)		F _{tabel}	= 3,180	
tingkat Signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$					

1) Nilai korelasi atau Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Kompensasi dan *Work-life Balance*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. 2) Nilai koefisien korelasi $r = 0,743$, berada antara 0,600 s/d 0,799, Hal ini menyatakan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan X_2 (*Worklife Balance* dan Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat. 3) Nilai R Square atau koefisien Determinasi (Koefisien Penentu) sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Kompensasi dan *Worklife Balance*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, Karakteristik individu, lingkungan kerja, atau motivasi. 4) Persamaan regresi sederhana $Y = 0,077 + 0,420 X_1 + 0,592 X_2$ yang dapat diartikan : a) Kinerja Karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 0,077, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya *Work-Life*

Balance dan Kompensasi. b) *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,420, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika *Work-Life Balance* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,420 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan.c) Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,592, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Kompensasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,592 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap d) Berdasarkan β diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan *worklife balance*.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis T

nilai t_{hitung} untuk variabel *worklife balance* adalah 2,609 lebih besar dari t_{tabel} 1,677, dengan tingkat signifikansi 0,014 lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa *worklife*

balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 4,221 lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,677 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dengan demikian dapat diartikan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis F

Pada tabel Anova dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 17,839 lebih besar dari F_{tabel} 3,180 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel X (*Worklife Balance* dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ 5 %.

Pembahasan

Manajemen PT PLN (Persero) Area Manado menyadari bahwa Karyawan merupakan aset yang penting sebagai penentu keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan memberlakukan kebijakan, peraturan dan kegiatan yang selain mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan, tetapi juga meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam penelitian ini dapat diketahui aspek *Worklife Balance* (keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan) yang berkaitan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado sebagai berikut: Waktu Kerja pukul 8.00-17.00, Cuti Tahunan, Cuti Melahirkan, *Family Day*

Secara umum responden menanggapi bahwa kebijakan dan aturan tersebut bersifat positif. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang rata-rata mengatakan bahwa perusahaan mendukung kehidupan pribadi karyawan begitupun sebaliknya. Untuk mencapai kepuasan terhadap *Worklife Balance* perusahaan berperan sebagai faktor penunjang yang menyediakan peraturan dan kebijakan secara adil, namun yang terutama ialah sikap karyawan itu sendiri dalam menyelaraskan komitmen bersama keluarga serta kehidupan profesionalnya, baik dari segi waktu, komunikasi, dan keterlibatan secara langsung.

Selanjutnya aspek yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan terlihat dari unsur pemberian kompensasi pada PT PLN (Persero) Area Manado: Pemberian gaji, Pemberian Insentif, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Hari Tua, Jenjang Jabatan, Fasilitas

Secara umum responden menanggapi bahwa pemberian kompensasi bersifat positif. Hal ini dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar mengatakan bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai. Pemberian kompensasi yang tepat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan dan tuntutan perusahaan.

Terhadap Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penilaian kinerja karyawan terbagi dalam 2 metode yaitu :Penilaian langsung oleh Supervisor, Manager, dan Departemen SDM, SIMKP atau Sistem Manajemen Kinerja Pegawai

1. Metode yang berorientasi ke masa lalu sebagai berikut metode insiden kritis

(*Critical incident method*), skala peringkat (*Behaviorally anchored rating scale*), metode evaluasi lapangan (*Field review method*), tes dan observasi (*Test and observation*), pendekatan komparatif (*Comparative approach*), 2. Metode yang berorientasi ke masa depan, penilaian diri sendiri (*Self appraisal*), 3 *Management by objectives* (MBO), 4 Penilaian Psikologis (*Psychological appraisal*)

Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,552 menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (*worklife balance* dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2 % sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan variabel lainnya.

Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa antara *worklife balance* dan kompensasi, kompensasi yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado dibandingkan *worklife balance*. Hal itu disebabkan karena kebijakan kompensasi merupakan hal yang strategis yakni berhubungan atau berdampak langsung pada karyawan, sedangkan *worklife balance* meskipun juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun lebih bersifat fleksibel dengan asumsi responden kuesioner penelitian ini sebagian besar adalah pria, yang pada umumnya pria kurang memiliki tekanan untuk mengurus rumah tangga, dan anak.

Dengan demikian nyatalah kaitan antara *Worklife Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan tujuan dari penelitian ini dimana *worklife balance* mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, *worklife balance* dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan Kompensasi dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Worklife balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Worklife Balance* semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai hak mendasar karyawan bekerja, selain itu pemberian kompensasi yang adil dan tepat membuat karyawan merasa dihargai, dan memunculkan semangat dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan. 3) *Worklife Balance* dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 55,2 %

4) Kompensasi yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan

Worklife Balance karena efek dari pemberian kompensasi dirasakan secara langsung oleh setiap karyawan dan sangat penting baik laki-laki maupun perempuan, yang sudah menikah maupun yang belum menikah sedangkan *Worklife Balance* lebih bersifat fleksibel.

2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran

sebagai berikut : 1) Bagi PT. PLN (Persero) area Manado agar terus mempertahankan sistem pemberian kompensasi baik berupa gaji, insentif, dan tunjangan karena pada penelitian terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan dominan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Untuk peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado kedepan melalui peningkatan program-program yang menunjang karyawan untuk menyelaraskan antara kehidupan pribadi dan aktivitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anonimous, 2016, PT PLN (Persero) : pln.co.id

Bernadine R, Mas'ud. 2002, *Kepemimpinan, dasar-dasar, dan Pengembangannya.*

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of

Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441-456.

Hasibuan, Malayu SP, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta

Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Minto Waluyo, 2015 *Manajemen Psikologi Industri* Indeks, Jakarta.

Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.

Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements*. *Journal of Organizational Behavior*, 588-595.

Sudijono, Anas. 2004. *Pengantar STATISTIK PENDIDIKAN*. Raja Grafindo Persada :Jakarta.

Sugiono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta, Bandung.