

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Boby Darma Putra<sup>1</sup>, Zefri Yenni<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>**

Universitas Putra Indonesia YPTK

Email: bobydarma14@gmail.com, zefriyenni@upiyptk.ac.id, lusiana@upiyptk.ac.id

**ABSTRACT**

This study aims to determine how much influence Work Life Balance and Work Stress on Employee Performance through Compensation as an Intervening Variable at PT. Nagari Bank. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 325 respondents. The results of data analysis concluded, there was a positive and significant influence on the variable Work Life Balance against Compensation. There is a negative and significant effect of Work Stress on Compensation. There is a positive and significant effect of the variable Work Life Balance on Employee Performance. There is a positive and significant effect of work stress on employee performance. There is a positive and significant effect of the Compensation variable on Employee Performance. Compensation is able to mediate Work Life Balance on Employee Performance but there is a significant effect on these variables if mediated by the Compensation Variable. Compensation is not able to mediate Work Stress on Employee Performance but there is a significant effect on this variable if mediated by the Compensation Variable.

**Keywords : Work Life Balance, Stress Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Nagari. Metode yang digunakan adalah Structur Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 325 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work Life Balance terhadap Kompensasi. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Stress Kerja terhadap Kompensasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi mampu memediasi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan namun terdapat pengaruh signifikan pada variabel tersebut jika dimediasi oleh Variabel Kompensasi. Kompensasi tidak mampu memediasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan namun terdapat pengaruh signifikan pada variabel tersebut jika dimediasi oleh Variabel Kompensasi.

**Kata kunci : Work Life Balance, Stress Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

## PENDAHULUAN

Employee Engagement adalah sebuah konsep yang semakin penting dalam 10 tahun terakhir. Organisasi saat ini menggunakan karyawan yang terlibat sebagai alat untuk mitra strategis dalam bisnis. Konsep keterlibatan karyawan kini menjadi semakin penting, karena banyak mendorong telah diidentifikasi, yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Ketika perusahaan di seluruh industri berusaha untuk bertahan dan bangkit di atas persaingan yang ketat, kesejahteraan fisik dan mental karyawan akan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajer SDM. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan saat ini dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif yang kuat di masa yang penuh gejolak. (Bedarkar and Pandita 2014).

Karyawan merupakan aset yang sangat vital dalam suatu organisasi dan yang terpenting dalam melakukan proses organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, tantangan setiap organisasi adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja karyawan. (Tamunomiebi and Oyibo 2020) . Kinerja karyawan merupakan kunci dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi; oleh karena itu organisasi mencari cara untuk memotivasi karyawan mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam pekerjaan.

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan serta dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap kompensasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kompensasi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Devinisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Worklife Balance (X1)	<i>Work Life Balance</i> biasanya berarti keselarasan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kehidupan pribadi yang dicapai oleh pekerja. (Dr. S. Elango 2019)	a. Keseimbangan Waktu (Time Balance) b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance) c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)	(Rondonuwu 2018)

2.	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. (Miftahul Hikmah 2018)	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi	(Miftahul Hikmah 2018)
3.	Kompensasi (Y)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan (Yudha Adhary, 2019)	a. Kompensasi Finansial Langsung b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung	(Yudha Adhary, 2019)
4.	Kinerja Karyawan (Z)	Karyawan merupakan aset yang sangat vital dalam suatu organisasi dan yang terpenting dalam melakukan proses organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, tantangan setiap organisasi adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja karyawan. (Tamunomiebi and Oyibo 2020)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Keandalan d. Kehadiran Kemampuan Bekerjasama	Miftahul Hikmah 2018)

**Instrumen Penelitian dan Kisi – Kisi Instrumen Penelitian**

**Tabel 2 Instrumen Penelitian**

No.	Instrumen Penelitian	Bobot nilai	
		Bila positif	Bila negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiono, 2018

**Tabel 3 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1-6	6
		Kualitas	7-9	3
		Keandalan	10-12	3
		Kehadiran	13-15	3
		Kemampuan Bekerjasama	16-18	3
2	Work Life Balance (X1)	d. Keseimbangan Waktu (Time Balance)	1-5	5
		Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	6-11	6
		Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)	12-17	6
3	Stress Kerja (X2)	Tuntutan tugas	1-2	2
		Tuntutan peran	3-4	2
		Tuntutan antar pribadi	5-6	2
		Struktur organisasi	7-8	2

		Kepemimpinan organisasi	9-10	2
4	Kompensasi (Z)	Kompensasi Langsung	1-5	5
		Kompensasi Tidak Langsung	6-14	9

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data memakai survey angket terhadap karyawan PT. Bank Nagari. Survei kuisisioner yang diberikan. Dalam kuisisioner, 1 hingga 10 pertanyaan atau lebih diajukan untuk setiap variabel, dan skala likert berkisar dari 1-sangat tidak setuju hingga 5-sangat setuju, yang digunakan dalam kuisisioner. Kemudian dinilai validitas dan reliabilitasnya setelah dikumpulkan dari kuisisioner. Sebuah tes sederhana adalah dalam rangka. Berikut pengujiannya:

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dimaksud adalah analisa yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa dimaksudkan untuk membuat kesimpulan generalisasi. Analisis ini hanya berupa akumulasi dasar dalam bentuk deskripsi semata dalam arti tidak mencari atau menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis, membuat ramalan, atau melakukan penarikan kesimpulan.

2. Analisa deskriptif biasanya terdiri dari Central Tendency, Variability, dan Relative Standing (Rully & R, 2016)

3. Central Tendency

Central Tendency terdiri dari tiga analisa yaitu Mean, yaitu nilai rata-rata yang diperoleh dari pembagian jumlah semua nilai dari anggota populasi dengan jumlah anggota populasi, yang biasa dihitung dengan rumus:

$$\mu = \frac{\sum x}{n} \text{ Populasi}, \quad X = \frac{\sum x}{n} \text{ Sampel}$$

Varability (perubahan/faktor yang tidak tetap)

Ini terdiri dari variansi, standar devisi, range = jarak, namun yang umum digunakan adalah standar deviasi. Standar deviasi (SD) atau simpangan baku adalah akar kuadrat dari varian (nilai rata-rata nilai). Bilangan tersebut dipergunakan untuk mengetahui nilai ekstrim suatu data.

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X - X1 - n)^2}{n}}$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden sedangkan untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) memakai rumus berikut (Tzanetakis, 2016) .

<b>Persentase Pencapaian</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>	
90% - 100%	Sangat Baik	Sangat Puas
80% - 89.99%	Baik	Puas
65% - 79.99%	Cukup Baik	Cukup Puas
55% - 64.99%	Kurang Baik	Kurang Puas
0% - 54.99%	Tidak Baik	Tidak Puas

Sumber: (F. Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & G. Kuppelwieser, 2014)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Bank Nagari**

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat didirikan dan memulai usaha komersial pada tanggal 12 Maret 1962 dengan Akta No.9 tanggal 12 Maret 1962 yang dibuat dihadapan Hasan Qalby, wakil notaris di Padang dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Dengan berlakunya Undang-Undang No.13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Barat mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) No.4 Tahun 1973 tanggal 8 Nopember 1973. Atas dasar peraturan daerah tersebut nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dirubah menjadi Perusahaan Daerah (PD) Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Tahun 1996 PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat mulai memperkenalkan Call Name dengan sebutan “Bank Nagari” dengan tujuan agar lebih dikenal oleh masyarakat terutama perantau serta pelaku usaha yang berasal dari Sumatera Barat.

Untuk mendorong perkembangan usaha bank, maka dilakukan perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tahun 2007 dengan modal dasar bank Rp1.000.000.000.000,- (satu triliun rupiah) berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 23 April 2007 dan Peraturan Daerah No.3 Tahun 2006 serta akta notaris H. Hendri Final, S.H., No.1 tanggal 1 Februari 2007.

Bank Nagari merupakan Bank yang lahir di Sumatera Barat yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Propinsi Sumatera Barat dengan porsi saham per 31 Desember 2021 sebesar 32,10%, 12 Pemerintah Kabupaten dengan porsi saham 40,24%, 7 Pemerintah Kota dengan porsi saham 25,60%, dan Koperasi Serba Usaha Keluarga Besar Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan porsi saham 2,06%. Salah satu kegiatan usaha Bank Nagari sesuai dengan Anggaran Dasar adalah melaksanakan fungsi sebagai lembaga yang menunjang Otonomi Daerah, dengan tugas antara lain penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, sebagai pemegang kas daerah, serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Disamping itu, sejak tahun 1991, Bank Nagari merupakan Bank Devisa dan membuka Unit Usaha Syariah pada tahun 2006.

Bank Nagari selalu tumbuh dan berkembang yang tercermin dari perluasan jaringan diluar Sumatera Barat dengan meresmikan Kantor Cabang Jakarta tahun 1996 dan Kantor Cabang Pekanbaru tahun 1998, pembukaan Kantor Cabang Bandung tahun 2007, serta pembukaan Kantor Cabang Matraman tahun 2012. Pada Tahun 2016 dilakukan perubahan modal dasar Bank Nagari menjadi Rp5.000.000.000.000,- (lima triliun rupiah) sesuai dengan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat yang disebut Bank Nagari Nomor 35 tanggal 22 Juli 2016 yang dibuat dihadapan Notaris Helsi Yasin, SH, M. Kn. Agar Bank lebih dikenal oleh masyarakat terutama perantau serta pelaku usaha maka pada RUPS LB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 22 Juni 2021, PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah menjadi PT Bank Nagari.

### **Visi dan Misi**

Visi PT. Bank Nagari adalah “Menjadi Bank Pembangunan Daerah Terkemuka dan Terpercaya di Indonesia”. Menjadi Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka dalam arti dikenal dan terkemuka di Indonesia. Tepercaya memberi makna bahwa bank telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan, dan mematuhi peraturan dengan jujur.

Misi PT. Bank Nagari adalah sebagai berikut :

1. Berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Mencerminkan dasar atau latar belakang pendirian bank, sebagaimana diamanatkan dalam Akta Pendirian, yang merupakan cita-cita dan tujuan yang harus dimainkan, yaitu memberikan kontribusi untuk membangun kegiatan ekonomi yang kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2. Memenuhi dan menjaga kepentingan Stakeholder secara konsisten dan seimbang. Bank akan selalu dijalankan dengan prinsip memenuhi tanggung jawab kepada pemilik, pelanggan, karyawan dan masyarakat. Memelihara bank ini agar tumbuh dan berkembang dengan baik dan sehat, memberikan layanan prima, memberikan keuntungan yang memadai bagi pemegang saham dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat.

### **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

#### **Outer Loading Factor**

Convergent validity dari measurement model bisa dilihat dari hubungan antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. (F. Hair Ir et al., 2014) Menjelaskan konstruk laten nilai loading factor sebesar 0,5 hingga lebih mempunyai nilai validasi yang cukup kuat. Nilai outer loading pada variabel Work Life Balance, Stress Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 menyatakan bahwa loading factor  $> 0,6$  cocok untuk indicator.

#### **Hasil Uji Outer Model**

Berdasarkan nilai pada gambar 4.2 diatas, memperlihatkan nilai loading factor dari seluruh konstruk variabel penelitian, dinyatakan valid atau dapat diterima dikarenakan nilai loading factor  $> 0,7$ . Terlihat pada tabel dibawah ini nilai loading factor masing-masing variabel yang telah memenuhi syarat :

#### **Uji Hipotesis**

Model hubungan struktural ini diuji untuk melihat apakah dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Uji-T digunakan untuk menguji asumsi model structural. Gambar keluaran dan nilai yang terkandung dalam path coefficient keluaran dan indirect effect berfungsi sebagai dasar untuk menguji hipotesis secara langsung. Penjelasan pengujian hipotesis diberikan di bawah ini. Nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan nilai-p dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Misalnya, daripada mengandalkan asumsi statistik, pengukuran-pengukuran yang diperkirakan dan kesalahan standar diturunkan dari data nyata.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak menggunakan pendekatan resamplingbootstrap dalam penelitian ini ketika nilai signifikansi nilai t lebih besar dari 1,96 dan/atau nilai p lebih kecil dari 0,05.

#### **Analisis Pengaruh Langsung**

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis structural equation model (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa Work Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi. Hasil ini mengandung arti bahwa apabila Karyawan dapat mengatur keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan di dunia kerja atau dapat menciptakan Work Life Balance maka hal ini berpengaruh terhadap besaran kompensasi yang diterima.

Satu indikator pada variabel Work Life Balance tidak mampu merefleksikan pengukuran dalam Work Lifi Balance. Indikator tersebut adalah Keseimbangan Kepuasan (Involvement Balance) pada empat butir pertanyaan yang disampaikan bahwa Karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, hal ini berarti karyawan masih belum dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut ada beberapa karyawan yang selalu bekerja meskipun sudah dirumah dan ada juga karyawan yang meskipun sudah pada jam kerja namun masih memikirkan dan mementingkan urusan pribadi. Tiga indikator Work Life Balance yang digunakan dalam pengukuran model dan memperoleh jawaban

dengan bobot paling tinggi adalah butir Karyawan memiliki pilihan yang sulit dalam menentukan kepentingan pekerjaan dan pribadi.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kompensasi**

Hasil analisis structural equation model (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat Stress Kerja oleh karyawan maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima.

Sepuluh indikator variabel Stress Kerja yang digunakan dalam pengukuran model, semua indikator tersebut dapat digunakan sebagai indikator yang mewakili variabel Stress Kerja. Pada indikator tersebut yang mendapatkan nilai loading factor paling tinggi pada butir karyawan sering stress di tempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa stress setiap melakukan pekerjaan dan diberikan beban pekerjaan, hal ini disebabkan oleh tugas atau deadline yang dibebankan terlalu banyak sehingga karyawan akan merasa stres apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan batas waktu yang telah di perjanjikan dengan atasan.

### **Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan**

Work Life Balance memiliki indikator Keseimbangan Waktu (Time Balance), Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance) dan Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance), dari ketiga butir indikator tersebut terdapat beberapa butir yang memiliki loading factor yang cukup rendah yaitu pekerjaan membuat karyawan merasa lebih baik dirumah, karyawan tidak dapat bersantai dirumah karena mengerjakan pekerjaan kantor, karyawan merasa sulit memilih antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat mencapai apa yang telah ditetapkan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dan karyawan merasa senang dengan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pada dasarnya indikator ini merupakan hal sangat relevan terkait penyeimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja bagi karyawan, namun terjadi kesenjangan jawaban antar responden yang mengakibatkan pengujian pada model memiliki nilai yang rendah di bawah 0.7.

Dari seluruh butir Work Life Balance yang digunakan dalam pengukuran model dan memperoleh jawaban dengan bobot paling tinggi adalah butir karyawan merasa lelah untuk efektif pada saat bekerja dikarenakan hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini berarti Work Life Balance dalam mencapai kinerja yang baik harus diperhatikan bagi karyawan. Berdasarkan analisis structural equation modelling (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Miftahul Hikmah 2018), (M D V S Mendis and Weerakkod 2017), dan (Kurnia and Widigdo 2021).

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis structural equation modelling (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat stress yang dialami karyawan dalam bekerja maka akan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sepuluh butir variabel stress kerja yang digunakan dalam pengukuran model, semua indikator tersebut dapat digunakan sebagai indikator yang mewakili variabel stress kerja. Indikator yang mendapatkan nilai loading factor paling tinggi pada butir materi karyawan sering merasa stress ditempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa stress dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada mereka, hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang begitu banyak sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, atau kenyamanan terhadap atasan yang juga

mengakibatkan hal itu terjadi pada karyawan, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis structural equation modelling (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pada empat belas butir indikator kompensasi pada penelitian ini, seluruh indikator pertanyaan mampu merefleksikan variabel kompensasi, butir yang paling rendah adalah pada butir tentang bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan dalam tahun tersebut, hal ini tentu akan mengakibatkan karyawan menjadi semangat dan dapat memenuhi tanggung jawab sesuai dengan KPI yang dibebankan kepada masing – masing karyawan. Empat belas indikator kompensasi yang digunakan dalam dalam pengukuran model dan memperoleh jawaban dengan bobot paling tinggi adalah butir perusahaan memberikan cuti kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sangat menginginkan waktu cuti yang akan digunakan sebagai waktu istirahat serta menenangkan pikiran selama bekerja, cuti juga bertujuan sebagai refresh pikiran serta tenaga yang dikeluarkan selama menjalankan pekerjaan.

### **Analisis Pengaruh Tidak Langsung**

#### **Pengaruh Work Life Balance melalui Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis structural equation modelling (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, Work Life Balance akan berpengaruh apabila adanya kompensasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan. Pada penelitian ini kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik merupakan kompensasi langsung ataupun tidak langsung terkait gaji, insentif, komisi, bonus, jaminan sosial, ganti rugi, cuti, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun dan fasilitas layanan untuk kebutuhan finansial karyawan mampu memberikan efek kinerja yang lebih baik karna karyawan akan merasa lebih nyaman dalam mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan jika ditunjang dengan kompensasi yang cukup dan memadai dalam menjalankan kehidupan sehari - hari.

#### **Pengaruh Stress Kerja melalui Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pada analisis structural equation modelling (SEM) PLS diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi dapat memediasi hubungan antara Variabel Stress Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arti kata, kinerja karyawan dapat berpengaruh dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan apabila karyawan telah merasa stress dengan tanggung jawab yang telah di berikan. Kenyamanan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan menjadi hal penting dalam menghasilkan kinerja yang baik, apabila karyawan telah mengalami stress pada saat melakukan pekerjaan maka akan mempengaruhi hasil kinerja yang diberikan, dan jika ditunjang dengan kompensasi baik itu kompensasi langsung ataupun tidak langsung seperti gaji, insentif, komisi, bonus, jaminan sosial, ganti rugi, cuti, jaminan kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun dan fasilitas layanan untuk kebutuhan finansial karyawan telah diberikan kepada karyawan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada PT. Bank Nagari. Stress

Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada PT. BankNagari. Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari. Stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari. Kompensasi memediasi Work Life Balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari. Kompensasi memediasi Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adekoya Ismaeel Adeniyi. 2013. "Compensation Management and Employees ' Performance in Public Sector , Nigeria."
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal* 1(1):6–13. doi: 10.34007/ebmsj.v1i1.3.
- Amirullah. 2015. "Populasi Dan Sampel (Pemahaman, Jenis Dan Teknik)." *Wood Science and Technology* 16(4):293–303.
- Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati. 2006. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan." *Humanities* 13(2):84–94.
- Anon. 2020. "Nora Damayanti 1820522029."
- Ayu, Putu, Desy Pangastuti, and Riyanto Efendi. 2020. "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance." 292–99.
- Bashir, Usman, Rahul Sharma, Sangeeta Jauhari, Vijay Singh, Kamalakumati Karunanithy, Ambika Ponnampalam, Shavita Dhankar, N. N. Vrinda, Nisha Ann Jacob, Prof T. Velnampy, S. Sivesan, Muhammad Arif, Abdul Moeed, Abid Corresponding, R. G. Ratnawat, P. C. Jha, Muhammad Naeem Shahid, Osun State Polytechnic, Osun State Polytechnic, Akif Lutfi Al-khasawneh, Sahar Moh, Directorate General, Panagiotis Trivellas, Panagiotis Reklitis, Charalambos Platis, Syed Mubasher, and Hussain Naqvi. 2013. "A Study on the Effect of Stress on Performance of Employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province." *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan* 5(2):87–96.
- Bedarkar, Madhura, and Deepika Pandita. 2014. "A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 133:106–15. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.174.
- Dr. S. Elango, Mrs. V. Sumathi. 2019. "Work Life Balanced Workers Are Productive , Potential and Promising ( PPP ) Workers ( with Special Reference to Chettinad Cement Factory , Karur )." *XII(Xii):923–29*.
- Fonkeng, Celine, Wilford Mawanza, Imtiaz Subha, Ahmad Shakil, Factors Leading, T. O. Work, I. T. S. Impact, Reliance Fresh, Enyonam Peace Amoako, Oapoku Adu Gyamfi, Addai Kyeremeh Emmanuel, and David Batola. 2017. "Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise." *International Review of Business Research Papers* 5(4):1–102.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. "The Relation between Work- Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior* 7:1103–8.
- Hameed, Abdul, Aamer Waheed. 2011. "Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework." *International Journal of Business and Social Sciences* 2(13):224–29.
- Ismi Rija Nur, Tetra Hidayati, Siti Maria. 2016. "Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 8(1):1–18.
- Jalagat, Revenio. 2017. "Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance." *American Journal of Management Science and Engineering* 2(1):1. doi: 10.11648/j.ajmse.20170201.11.

- Ketut, Sudiardhita, Mukhtar Saparuddin, Hartono Budi, Herlitha, Sariwulan Tuty, and Nikensari Sri Indah. 2018. "The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk." *Academy of Strategic Management Journal* 17(4):1–14.
- Khuong, Mai Ngoc, and Vu Hai Yen. 2016. "Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam." *International Journal of Trade, Economics and Finance* 7(2):31–37. doi: 10.18178/ijtef.2016.7.2.495.
- Kurnia, Christina, and Aslam Mei Nur Widigdo. 2021. "Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable." *European Journal of Business and Management Research* 6(5). doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.5.948.
- M D V S Mendis and Weerakkod, W. A. S. 2017. "The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model." 12(01):72–100.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia." in Salemba Empat.
- Miftahul Hikmah. 2018. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN (PERSERO) UP2B SUMBAGTEN." Universitas Andalas.
- Ngozi, Chukwuemeke Deborah. 2015. "Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State." *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences* 3(4):63–77.
- Nguyen, Phong Thanh, Andri Yandi, and M. Rizky Mahaputra. 2020. "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES)." *Article Information* 1(4):645–62. doi: 10.31933/DIJDBM.
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(3). doi: 10.35697/jrbi.v3i3.942.
- Panjaitan, Mangasa. 2018. "Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." 4.
- Prof. Dr. Badaruddin, M.Si, Prof Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng, Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M. P. 2019. "Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu "Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri "" 2.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E. S. 2012. "Organizational Behavior: Arab World Edition. <http://www.pearsonmiddleeast.com/Pdfs/OB-SAMPLE.Pdf>."
- Rondonuwu, Fenia Annamaria. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." 7(2):30–38.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, and Farida Khanam. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and Management(Online)* 6(23):2222–2839.
- Sharmile Bala Murali, Abdul Basit, Zubair Hassan. 2017. "Impact of Job Stress on Employee Performance." 5(2):13–3
- Sudita, Gitosudarmo Indriyono dan I. Nyoman. 2000. "Perilaku Keorganisasian." in Yogyakarta.
- Sulthan Muhammad Fauzan, and Fetty Poerwita Sary. 2020. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG UTAMA BANDUNG)." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6). doi: 10.52160/ejmm.v4i6.403.
- Tamunomiebi, Miebaka Dagogo, and Constance Oyibo. 2020. "Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review." *European Journal of Business and Management Research* 5(2). doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.2.196.
- Wolor, Christian Wiradendi, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra, and S. Martono. 2020. "The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia." *Journal of Critical Reviews* 7(9):1103–8. doi: 10.31838/jcr.07.09.203.

