

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA
PT BFI FINANCE CABANG PALOPO**

***THE EFFECT OF COMPENSATION ON WORK-LIFE BALANCE AT PT BFI FINANCE,
PALOPO BRANCH***

Munawir¹, Algi Pradiva M², I Kadek Rio³, Putu Wahyu Artawan⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andi Djemma

munawir@unanan.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh work life balance pada PT. BFI Finance Cabang Palopo. Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner pada pegawai atau karyawan pada PT. BFI Finance Cabang Palopo. Responden dalam penelitian ini sebanyak 30, dengan menggunakan metode penarikan sampel dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Kontribusi kompensasi terhadap work life balance sebesar 70,2% ($R^2 = 0,702$), menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor determinan utama dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, Dari segi kompensasi, indikator bonus memiliki persepsi tertinggi (4,10), sementara gaji memiliki persepsi terendah (3,53) meskipun masih dalam kategori baik, Dari segi work life balance, indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai tertinggi (3,67), sementara keseimbangan waktu memiliki nilai terendah (3,64), dan Persamaan regresi $Y = -0,632 + 0,428X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan work life balance sebesar 0,428 satuan

Kata Kunci : Kompensasi, Work Life Balance, BFI Finance, Palopo

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the effect of compensation on work-life balance at PT. BFI Finance, Palopo Branch. The data used in this study consists of both primary and secondary data. Primary data was obtained through the distribution of questionnaires to employees at PT. BFI Finance, Palopo Branch. The study involved 30 respondents, selected using a saturated sampling technique. The analytical tool used is simple linear regression analysis. The results show that compensation has a positive and significant effect on the work-life balance of employees at PT. BFI Finance, Palopo Branch, with a regression coefficient value of 0.428 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The contribution of compensation to work-life balance is 70.2% ($R^2 = 0.702$), indicating that compensation is a major determining factor influencing employees' work-life balance. In terms of compensation, the bonus indicator received the highest perception score (4.10), while salary received the lowest score (3.53), although it is still within a favorable category. Regarding work-life balance, the satisfaction balance indicator had the highest score (3.67), while time balance scored the lowest (3.64). The regression equation $Y = -0.632 + 0.428X$ indicates that each one-unit increase in compensation will improve work-life balance by 0.428 units.

Keywords: Compensation, Work-Life Balance, BFI Finance, Palopo

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan

kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi atau perusahaan sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber Daya Manusia juga dapat menjadi salah satu faktor keberhasilan dari sebuah perusahaan, maka dari itu hal ini menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan terhadap karyawannya karena bagaimanapun hal ini yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut mencapai prestasi kerjanya, sehingga nantinya akan lahir sebuah loyalitasterhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Dengan itu perusahaan harus selalu memperhatikan setiap karyawannya guna untuk mampu mendukung dan meningkatkan kemampuan karyawan seoptimal mungkin. Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas perilaku nyata yang diperlihatkan sesuai dengan tanggung jawabnya, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam bentuk hasil kerja kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian, kualitas suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana karyawan perusahaan dapat mempertanggung jawabkan suatu pekerjaannya dalam memajukan perusahaan tersebut. Maka dari itu hal utama yang harus diperhatikan perusahaan terhadap potensi karyawannya guna meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi dan kompensasi.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari hasrat dalam dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa motivasi kerja adalah upaya untuk mencapai kepuasan dengan bekerja sama, bekerja efektif agar tercipta kegairahan kerja seseorang. Robbins (2006) juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi merupakan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dengan kesediaan untuk mengeluarkan seluruh upaya dan tenaga dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, motivasi merupakan sebuah faktor pendorong dari diri seseorang baik dari dalam diri sendiri maupun dari diri orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan, motivasi bukan hanya sekedar mendorong seseorang atau meminta seseorang tersebut melakukan sesuatu yang lebih baik lagi tetapi motivasi juga merupakan sebuah seni yang dihasilkan oleh seseorang karena mampu melibatkan kemampuan mengenali dan mengelola emosi dari dalam diri dan dari orang lain.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati: 2007). Menurut (Hasibuan, 2011) kompensasi adalah imbalan secara langsung maupun tidak langsung baik secara finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai bentuk kontribusi mereka dalam bekerja. Menurut (Bernadin, 2007) kompensasi merupakan tunjangan nyata yang diterima karyawan karena bagian dari bentuk hubungan kerja. Sedangkan menurut (Efendi, 2012). Jadi, kompensasi merupakan tunjangan nyata yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerjanya dan merupakan sebuah apresiasi kita terhadap hasil kerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Di dalam pemberian kompensasi bukan

hanya semata-mata dengan cara memberikan upah gaji yang lebih tetapi dalam pemberian kompensasi juga dapat berupa tunjangan hari raya, penghargaan, jaminan, dan tunjangan lainnya dalam rangka untuk mengoptimalkan hasil kerja pada setiap karyawan. Besar kecilnya sebuah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap akan berdampak positif kepada karyawan dan juga terhadap perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi yang cukup kepada karyawan maka perusahaan juga mampu memperlakukan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan lebih baik lagi dan bisa membuat karyawan tersebut merasa betah bekerja di dalam perusahaan itu. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat cukup adil, maka hal itu dapat mendorong efektifitas karyawan menuju yang lebih baik serta karyawan tersebut dapat bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang telah diberikan perusahaan.

BFI Finance Cabang Palopo merupakan sebuah perusahaan jasa keuangan yang bergerak di bidang pembiayaan Mobil Bekas dan pinjaman dana tunai jaminan BPKB Mobil dan Jaminan BPKB motor. Alamat kantor cabang BFI Finance Palopo adalah Alamat BFI Finance Palopo beralamat di Jl. Kelapa, Dangerakko, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911. PT BFI Finance berdiri pada tahun 1982 dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia di mana saat itu masih dimiliki oleh perusahaan pembiayaan yang berasal dari Amerika Serikat. PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia berganti nama menjadi PT BFI Finance pada tahun 2001 dan menjalankan aktivitas bisnisnya.

METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif Analisis statistis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi (Suharsimi Arikunto:2006). Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Populasi sasaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BFI FINANCE DI Kota PALOPO, populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu Teknik Insidental sampling. Dengan pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan dianggap cocok sebagai responden di BFI FINANCE KOTA PALOPO.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Table 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kategori
Kompensasi	X1.1	0,637	0,374	Valid
	X1.2	0,849	0,374	Valid
	X1.3	0,815	0,374	Valid
	X1.4	0,836	0,374	Valid
	X1.5	0,772	0,374	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Kategori
	X1.6	0,845	0,374	Valid
	X1.7	0,849	0,374	Valid
	X1.8	0,835	0,374	Valid
	X1.9	0,714	0,374	Valid
	X1.10	0,753	0,374	Valid
	X1.11	0,816	0,374	Valid
	X1.12	0,777	0,374	Valid
	X1.13	0,760	0,374	Valid
	X1.14	0,797	0,374	Valid
	X1.15	0,822	0,374	Valid
	X1.16	0,864	0,374	Valid
	X1.17	0,792	0,374	Valid
	X1.18	0,845	0,374	Valid
	X1.19	0,905	0,374	Valid
	X1.20	0,897	0,374	Valid
	X1.21	0,865	0,374	Valid
Work life balance	Y.1	0,867	0,374	Valid
	Y.2	0,880	0,374	Valid
	Y.3	0,762	0,3740	Valid
	Y.4	0,709	0,374	Valid
	Y.5	0,804	0,374	Valid
	Y.6	0,922	0,374	Valid
	Y.7	0,904	0,374	Valid
	Y.8	0,903	0,374	Valid
	Y.9	0,895	0,374	Valid

sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai R hitung > dari R tabel (0,374) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Table 2 uji releabilitas variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Stan dar	Keterangan
Kompensasi	0,974	0,60	<i>Sangat Reliabel</i>
Work life balance	0,952	0,60	<i>Sangat Reliabel</i>

Sumber: Output spss (statistical packpage for social science 25),2025

Secara umum hasil nilai Cronbach's Alpha dari tabel di atas menunjukkan hasil yang Sangat reliabel. Sehingga indikator atau 30 kuisisioner dari ke dua variabel tersebut Sangat reliable atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Regresi Liniear Sederhana

Analisis ini dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh Kompensasi (X) terhadap Work life balance (Y). Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka didapat hasil pengolahan data dengan menggunakan pengujian spss versi 25.

a. Uji secara parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.632	4.286		
	KOMPENSASI_X1	.428	.053	.838	8.121

a. Dependent Variable: WORK LIFE BALANCE_Y

Sumber: Output spss (statistical packpage for social science 25),2025

Berdasarkan hasil Tabel 19 tersebut diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel work life balance berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh t hitung $8.121 > t$ tabel 1.703 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Work Life Balance PT Bfi Finance Cabang Palopo. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = -0,632 + 0,428X$$

- 1) Konstanta sebesar 0,632 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah 0, maka Work Life Balance PT Bfi Finance Cabang Palopo sebesar 0,632 Kompensasi terhadap Work life balance sebesar 0,428 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap Work life balance (Y) pada PT Bfi Finance Cabang Palopo. Yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan indikator pada variabel kompensasi akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,428.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh Kompensasi dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel Work life balance Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 21 berikut: Tabel 21. Koefisien Determinasi R²

Tabel 4 Uji determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.691	4.23535

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_X1

Sumber: Output spss (statistical packpage for social science 25),2025

Hasil dari perhitungan software SPSS 25 diperoleh nilai R² = 0,702 yang berarti bahwa sebesar 70,2% Work life balance dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi. Sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,632 + 0,428X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,702 atau 70,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo. Nilai koefisien regresi sebesar 0,428 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan work life balance sebesar 0,428 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,121 > t tabel 1,703 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo.

Dari hasil deskripsi variabel kompensasi, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori "sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Indikator bonus memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,10, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan sistem bonus yang diterapkan perusahaan. Bonus yang diberikan mampu memberikan kepuasan tersendiri atas hasil kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan karakteristik industri finansial yang sangat mengandalkan pencapaian target dalam operasionalnya. Sebaliknya, indikator gaji memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,53, meskipun masih dalam kategori "sangat setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa cukup puas dengan gaji yang diterima, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kesesuaian gaji dengan harapan dan kebutuhan hidup karyawan.

Sejalan dengan teori Rivai (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sejalan dengan teori Handoko (2008). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai/karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Variabel work life balance memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori "sangat setuju". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan teori menurut Frame dan Hartog dalam Mariati (2013). mengemukakan bahwa program work life balance membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Indikator keseimbangan kepuasan memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,67, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan cara mereka mengelola waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. Kepuasan ini menjadi indikator penting karena mencerminkan hasil akhir dari upaya karyawan dalam mencapai keseimbangan hidup. Indikator keseimbangan waktu memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,64, meskipun

perbedaannya tidak terlalu signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal pengaturan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam hal memiliki cukup waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi di luar pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai yaitu Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan PT BFI Finance Cabang Palopo, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Kontribusi kompensasi terhadap work life balance sebesar 70,2% ($R^2 = 0,702$), menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor determinan utama dalam mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, Dari segi kompensasi, indikator bonus memiliki persepsi tertinggi (4,10), sementara gaji memiliki persepsi terendah (3,53) meskipun masih dalam kategori baik, Dari segi work life balance, indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai tertinggi (3,67), sementara keseimbangan waktu memiliki nilai terendah (3,64), dan Persamaan regresi $Y = -0,632 + 0,428X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan work life balance sebesar 0,428 satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap work life balance pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap work life balance Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Rozali, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap work life balance Pada PT Takeda Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 359-372.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap work life balance pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Gitosudarmo.2001. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang-orang [Skripsi].
- Hasibuan. 1999. kompensasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan [Skripsi].
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh work life balance; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53-70