

PENGARUH KOMPETENSI, *WORK LIFE BALANCE* DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PINANG SARI ABIANSEMAL

I Made Duwika Ramanda¹, A.A Dwi Widyani², I Dewa Made Arik Permana Putra³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: dwikar715@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil atau *output* yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan perusahaan. Adanya penurunan kinerja karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian target realisasi pinjaman. Hal ini disebabkan rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan, rendahnya *work life balance* karyawan dan masih rendahnya etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, *work life balance* dan etos kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang berjumlah 37 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, uji kelayakan model (uji statistik F, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji statistik t). Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, *work life balance* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.

Kata Kunci: Kompetensi, *Work Life Balance*, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is the result or output obtained in completing a person's work or responsibilities in order to achieve company goals. There is a decline in the performance of Pinang Sari Abiansemal Cooperative employees which can be seen from the failure to achieve loan realization targets. This is due to the low competence of employees, the low work life balance of employees and the low work ethic of employees. This shows that employee performance is influenced by several factors, namely competence, work life balance and work ethic. The population in this study were 37 employees of the Pinang Sari Abiansemal Cooperative. The sample was determined using a saturated sampling technique with a total sample of 37 people. The data collection methods used were observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, model feasibility testing (F statistical test, multiple correlation analysis, coefficient of determination and t

statistical test). The test results show that competence, work life balance and work ethic have a positive and significant effect on employee performance at the Pinang Sari Abiansemal Cooperative.

Keywords: Competence, Work Life Balance, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Untuk mencapai keberhasilan kerja harus terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan terhadap koperasi (Putri dan Utami, 2020). Menurut Sinambela (2019: 43), kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2019: 51). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2020: 11), kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Safitri (2022), Asniwati (2022), Aulia (2021) dan Krisnawati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Mahmud (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kompetensi tidak memanfaatkan kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian berbeda, ditemukan oleh Hidayat (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi tidak berpengaruh terhadap karyawan karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Hudson, 2020: 32). Nur dan Kadarisman (2020) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. *Work life balance* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menurut hasil penelitian

Anugrah (2021), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Shakila (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Wismawan (2022) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan tidak ditentukan oleh sikap *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan, karyawan bekerja dengan baik untuk menyelesaikan kewajibannya untuk memperoleh haknya sebagai karyawan.

Selain kompetensi dan *work life balance*, faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu etos kerja. Menurut Sutrisno (2019: 89), etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. Nurjaya dkk (2021), Sitompul dkk (2021), Dewi dkk (2022), Suryadi dan Karyono (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Timbuleng (2019) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan

Hermawati (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, peningkatan etos kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Seperti halnya pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang beralamat di Jalan Panji Semirang Banjar Batanbuah Abiansemal Dauh Yeh Cani, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali memberikan pelayanan keuangan yaitu penerimaan dana berupa penerimaan tabungan dan penyaluran dana berupa kredit. Koperasi Pinang Sari Abiansemal dalam kegiatan operasionalnya mengutamakan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga nasabah merasa nyaman dalam bertransaksi. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya realisasi tabungan dan kredit yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Perbandingan Target dan Realisasi Penerimaan Dana Koperasi Pinang Sari Abiansemal

Tahun	Penerimaan Dana (Rp)		Persentase (%)
	Target	Realisasi	
2017	200.000.000	198.332.000	99,17
2018	200.000.000	175.600.000	87,80
2019	200.000.000	38.300.000	19,15
2020	200.000.000	28.750.000	14,38
2021	200.000.000	25.600.000	12,80

Sumber: Koperasi Pinang Sari Abiansemal (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian realisasi tertinggi untuk penerimaan dana terjadi pada tahun 2017 sebesar 99,17 persen sedangkan pencapaian realisasi terendah untuk penerimaan

dana terjadi pada tahun 2021 sebesar 12,80 persen. Penurunan pemberian kredit juga terjadi tahun 2019-2021, pemberian kredit tidak sesuai dengan target yang ditetapkan karena ketidaktersediaan dana yang diterima, pemberian kredit disesuaikan dengan dana yang diterima, selain itu adanya faktor ekonomi menjadi pertimbangan bagi karyawan bagian kredit dalam melakukan pemberian kredit. Hal ini untuk menghindari terjadinya kredit macet.

Penurunan kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Adanya fenomena pada indikator kemampuan karyawan Koperasi Pinang Sari. Masih kurangnya kemampuan kerja karyawan menyebabkan rendahnya pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaan yang saat ini dimiliki. Adapun data yang menunjukkan keluhan nasabah Koperasi Pinang Sari Abiansemal pada tahun 2019-2021 dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Keluhan Nasabah
Koperasi Pinang Sari Abiansemal
Tahun 2019-2021

No	Keluhan Nasabah	Jumlah Keluhan		
		2019	2020	2021
1	Pelayanan yang lambat dalam penerimaan tabungan	8	10	11
2	Adanya kesalahan dalam input nominal tabungan	2	7	9
3	Kurangnya pelayanan dalam pemberitahuan cara pengisian slip tabungan	2	2	2
4	Lamanya pencairan kredit padahal data kredit sudah lengkap	4	3	5
5	Adanya keterlambatan dalam penanganan keluhan	3	4	4
6	Kasir terlama lama menangani 1 nasabah	2	5	6
7	Lamanya jam istirahat sehingga menyebabkan antrean panjang	5	7	8

8	Kurangnya kasir sehingga menimbulkan antrean panjang	2	3	4
Total keluhan		28	41	49
Persentase peningkatan keluhan (%)			46,4	19,5

Sumber: Koperasi Pinang Sari Abiansemal, diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat peneliti uraikan bahwa terjadi peningkatan jumlah keluhan setiap tahunnya selama tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 jumlah keluhan sebanyak 28 keluhan kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 46,4 % (13 keluhan) dan tahun 2021 mengalami peningkatan 19,5% (8 keluhan). Permasalahan yang terbanyak yaitu lambatnya penanganan tabungan yang dilakukan oleh karyawan yaitu lambatnya penerimaan tabungan sehingga menyebabkan nasabah lama menunggu dan menimbulkan antrean panjang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mengalami penurunan yang ditunjukkan dari adanya peningkatan keluhan setiap tahunnya.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan karena rendahnya *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang menyatakan bahwa masih sulitnya mengatur karyawan dalam mematuhi waktu kerja. Terdapat beberapa karyawan yang lebih memilih menyelesaikan pekerjaan melebihi batas kerja normal tetapi masih terdapat pula karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan keluarga dibandingkan dengan tugas kantor. Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawan bagian kredit pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang mengatakan bahwa karyawan masih belum mampu mengatur waktu kerja dengan waktu keluarga. Hal ini sering terjadi karena

karyawan sering libur atau tidak bekerja tanpa alasan atau terkadang karena adanya acara keluarga padahal masih terdapat beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Hal sama juga disampaikan oleh karyawan bagian penagihan yang menyatakan bahwa karyawan bagian penagihan sering terlambat dalam melakukan penagihan ataupun lebih memilih pulang tepat waktu walaupun target penagihan belum tercapai karena karyawan lebih memilih menyisihkan waktu untuk keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menyeimbangkan waktu kerja di kantor dengan waktu yang diberikan untuk keluarga. Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan menerima sanksi baik secara lisan maupun tulisan. Adapun data sanksi/*punishment* tersebut dapat disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi *Punishment*
Tahun 2022

Bulan	Teguran lisan	Surat peringatan 1	Surat peringatan 2	Total
Januari	11	2	1	14
Februari	15	3	1	19
Maret	8	2	1	11
April	11	1	1	13
Mei	9	4	2	15
Juni	13	3	2	18
Juli	9	1	1	11
Agustus	8	2	2	12
September	13	3	2	18
Oktober	9	2	1	12
November	10	1	1	12
Desember	10	2	1	13
Total	126	26	16	168

Sumber: Koperasi Pinang Sari Abiansemal (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa angka pemberian *punishment* kepada karyawan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan total pemberian *punishment* dalam setahun adalah 168 kasus yang

terdiri dari 126 teguran lisan, 26 surat peringatan 1 (SP 1), 16 surat peringatan 2 (SP 2) yang harus ditangani oleh pihak manajemen. Untuk itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor yang menyebabkan tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga diberikannya sanksi bagi setiap karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk memperoleh solusi yang tepat untuk menekan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu karyawan juga perlu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu keluarga dengan baik tanpa harus melakukan pelanggaran atau menunda pekerjaan/beban kerja pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal.

Selain itu, pentingnya etos kerja dalam menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan. Rendahnya etos kerja dari karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Pinang Sari Abiansemal yang mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan keahlian interpersonal yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Keahlian yang dimiliki tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan tidak bersedia bekerja di luar batas normal atau tidak loyal dalam bekerja. Hasil wawancara dengan karyawan bagian kasir menyatakan bahwa karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, keahlian masing-

masing karyawan berbeda, namun penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, selain itu perusahaan tidak memberikan pelatihan secara rutin bagi karyawan mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019: 24).

2. Kinerja Karyawan

Rivai (2020:15) menyampaikan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Simamora (2019: 31) yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketetapan waktu

3. Kompetensi

Menurut Wibowo (2019: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Indikator kompetensi

menurut Edison (2019: 141) yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keahlian (*skill*).
- c. Sikap (*attitude*)

4. Work Life Balance

Work life balance adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya (Hudson, 2020: 32). Indikator *work life balance* menurut Hudson (2020: 33) yaitu:

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*)
- b. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)
- c. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

5. Etos Kerja

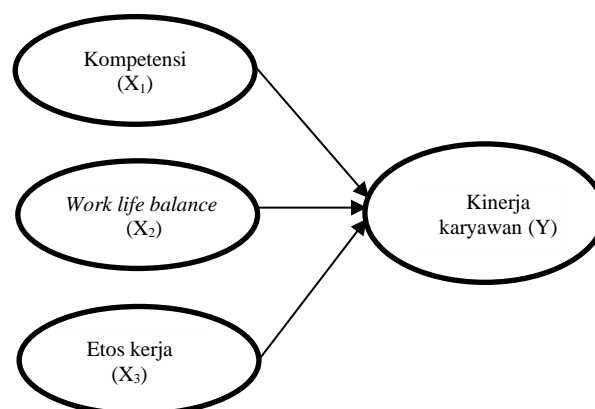
Menurut Sedarmayanti (2020: 224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Indikator etos kerja menurut Priansa (2019: 283) yaitu:

- a. Keahlian interpersonal.
- b. Inisiatif.
- c. Dapat diandalkan.

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal

H₂: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal

H₃: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal beralamat di Jalan Panji Semirang Banjar Batanbuah Abiansemal Dauh Yeh Cani, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Objek penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi, *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Populasi penelitian ini adalah karyawan Koperasi Pinang Sari Abiansemal sebanyak 37 karyawan. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji

normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, uji kelayakan model (uji statistik F, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji statistik t).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel kompetensi, *work life balance*, etos kerja dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi, *work life balance*, etos kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 artinya seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga layak digunakan menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,109 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,992	2,758		3,261	0,000
X1	0,137	0,052	0,050	2,635	0,002
X2	0,153	0,065	0,149	2,354	0,013
X3	0,115	0,043	0,138	2,674	0,007
R	0,828				
R Square	0,686				
Adjusted R Square	0,679				
F hitung	24,105				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: data diolah (2023)

$$Y = 8,992 + 0,137X_1 + 0,153X_2 + 0,115X_3$$

Dari persamaan di atas dapat peneliti uraikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu :

Nilai konstanta (α) sebesar 8,992 berarti bahwa jika kompetensi, *work life balance* dan etos kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 8,992.

Nilai koefisien untuk kompetensi (β_1) sebesar 0,137 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel kompetensi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,137 dengan asumsi variabel lain (*work life balance* dan etos kerja) adalah konstan atau tetap.

Nilai koefisien untuk *work life balance* (β_2) sebesar 0,153 dengan

tingkat signifikansi 0,013 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel *work life balance* mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,153 dengan asumsi variabel lain (kompetensi dan etos kerja) adalah konstan atau tetap.

Nilai koefisien untuk etos kerja (β_3) sebesar 0,115 dengan tingkat signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel etos kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,115 dengan asumsi variabel lain (kompetensi dan *work life balance*) adalah konstan atau tetap

5. Uji Serempak (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4, nilai F-hitung sebesar 24,105 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang kompetensi, *work life balance* dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model layak digunakan untuk uji selanjutnya (model fit dengan data).

6. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4, nilai korelasi berganda sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas kompetensi, *work life balance* dan etos kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800-1,00

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,679 atau 67,90 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh kompetensi, *work life balance* dan etos kerja sebesar 67,90 persen sedangkan sisanya 32,10 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

8. Uji t

Hasil uji t berdasarkan Tabel 4 menunjukkan:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t-hitung 2,635 dengan tingkat signifikansi 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil pengujian menunjukkan variabel *work life balance* (X_2) memiliki nilai t-hitung 2,354 dengan tingkat signifikansi 0,013 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil pengujian menunjukkan variabel etos kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung 2,674 dengan tingkat signifikansi 0,007 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja pegawai. Menurut Sandy (2015:18),

kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2022), Soetrisno (2019) dan Krisnawati (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* yang artinya apabila semakin baik *work life balance* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut Hudson (2015: 32), *Work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

Work life balance adalah metode

yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. *Work life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. *Work life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anugrah (2021), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022) dan Shakila (2022) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *work life balance* karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja yang artinya apabila semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Sedarmayanti (2016:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya dkk (2021), Sitompul dkk (2021), Dewi dkk (2022), Suryadi dan Karyono (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini berarti peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini berarti peningkatan *work life balance* akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. Hal ini berarti peningkatan etos kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya di Koperasi Pinang Sari Abiansemal sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden

yang merupakan karyawan dari seluruh koperasi yang berada di Kecamatan Abiansemal.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross section*) sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (dinamis) sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menempuh pendidikan formal yang lebih tinggi seperti perguruan tinggi sehingga mampu menambah pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hendaknya seorang pimpinan memperhatikan keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan sosial yang diadakan oleh Koperasi Pinang Sari Abiansemal.
3. Hendaknya karyawan perlu meningkatkan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja, memiliki sikap jujur dan dapat diandalkan dan pimpinan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian, sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang lebih baik dan direalisasikan secara umum dengan memperhatikan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, iklim organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, Panji Galih. 2021. Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi Covid-19: Studi Literatur. *Jurnal Manajemen*. Universitas Negeri Malang. 1, (2), 340-349.
- Arifin, Muhammad dan Muharto, Agus. 2022. Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman. 15, (1), 37-46
- Asari, Achmad Fathur. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Negeri Surabaya. 10, (3), 843-852.
- Asniwati. 2020. Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. STIMI YAPMI. Vol 8, No 1, Hal
- Aulia, Vaidatul. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa*. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Vol 1, No 2, Hal 158-168.
- Dewi, Ni Luh Gede Novita, I Gusti Ayu Wimba dan IA Masyumi. 2022. Pengaruh Etos Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT. Albany Corona Lestari Mengwi Badung.

- Jurnal Ekonomi*. Universitas Hindu Indonesia. Vol 2, No 3, Hal 642-651.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hermawati, Rahmi. 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yasulor Indonesia. *Jurnal Pendidikan Hukum dan Bisnis*. Universitas Pamulang. Vol 2, No 1, Hal 9-17
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. *Jurnal Sekretariat dan Manajemen*. Universitas Pelita Bangsa. Vol 5, No 1, Hal 16-23
- Hudson. 2020. *The Case for Work-life balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Krisnawati, KD. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Vol 7, No 1, Hal 29-38.
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106
- Mahmud, Rizal. 2022. Pengaruh kompetensi beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cab. Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 2, (3), 34-49.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy. 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah SDM*. Universitas Pamulang. Vol 4, No 2, Hal 172-184.
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Putri Rae dan Kurnia Budi Utami. 2020. Kemampuan Kerja Karyawan Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bengkel Betawi Diesel. *Jurnal Manajemen*. Universitas Satyagama Jakarta. Vol 5, No 2, Hal 1-15.
- Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Ni Putu Dewi Eka. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Universitas Hindu Indonesia. Vol 4, No 1, Hal 1-12.
- Sandy, Abdullah. 2020. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta : Gava Media
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shakila, Maulia. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 kediri Hasanudin). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*. Universitas

- Islam Kediri. Vol 2, No 3, Hal 308-320.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitompul, Silvia Sari, Yusrizal dan Sri Hartati Simatupang. 2021. Pengaruh etos Kerja, Semangat Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Kayawan Di PT. Adei Plantation Dan Industri Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia. Vol 9, No 2, Hal 197-209.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryadi dan Karyono. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pelita Bangsa. Vol 5, No 1, Hal 85-95.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Timbuleng, Stela., & Jacky S. B. Sumarauw. 2019. Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 3, No 2, Hal 45-56.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Wismawan, Muhammad Hafizh. 2022. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank X. *Jurnal Komunikasi Bisnis*. Universitas Telkom Indonesia. Vol 9, No 2, Hal 887-892