PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SISTEM REWARD, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN

TUGAS AKHIR

Oleh :

Nama	**: Zuratiyas Adha Yuniar Sipayung**
Npm	**: 2105160167**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**ZURATIYAS ADHA YUNIAR SIPAYUNG**
N P M	:	**2105160167**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE, SISTEM REWARD,* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN**
Dinyatakan	:	**(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)	**(Nugraha Pratama, S.E., M.M)**

Pembimbing

(Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)	**(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**ZURATIYAS ADHA YUNIAR SIPAYUNG**
N.P.M	:	**2105160167**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SISTEM REWARD, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Zuratiyas Adha Yuniar Sipayung
NPM : 2105160167
Dosen Pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Sistem Reward, Dan Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Buat hasil uji Validitas & Realibilitas di Bab. 3.	27/02/25	
Bab 4	Buat hasil penelitian thy Definisi operasional Buat gbr uji-t & uji F Perbaiki Penulisan	27/02/25 4/03/25	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan.		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Tugas Akhir	25/03/25	

Medan, Februari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	**ZURATIYAS ADHA YUNIAR SIPAYUNG**
N.P.M	:	**2105160167**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SYSTEM REWARD DAN ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN**

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2024

Pembuat Pernyataan

ZURATIYAS ADHA YUNIAR SIPAYUNG

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SISTEM REWARD, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN

Zuratiyas Adha Yuniar Sipayung
2105160167

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567, Medan, 20238

Suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran. Ada beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan, salah satunya adalah adalah *work life balance*, *sistem reward*, dan *perceived organizational Support*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work life balance, sistem reward, dan perceived organizational support terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pernyataan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Variabel Work Life Balance, Sistem Reward, dan Perceived Organizational Support secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja, Karyawan, *Reward, Balance*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, REWARD SYSTEM, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE PT. POS INDONESIA (PERSERO) SPP OFFICE MEDAN

Zuratiyas Adha Yuniar Sipayung
2105160167

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567, Medan, 20238

An organization can be categorized as the best predicate if it has good employee performance. Performance is an optimal level of achievement of the work borne by an individual in his organization. Performance is the achievement of the final results of individual or group work in an organization in the form of responsibility, authority, duties, and roles. There are several factors that are believed to affect performance improvement in employees, one of which is work life balance, reward system, and perceived organizational support. This study aims to determine and analyze the effect of work life balance, reward system, and perceived organizational support on improving employee performance. The research method used is quantitative research. This research uses a questionnaire. Through questionnaires, researchers collect data to test hypotheses, or answer research statements. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, multiple linear regression test, and classical assumption test. Work Life Balance, Reward System, and Perceived Organizational Support variables jointly have a positive effect on employee performance, which indicates that these factors have an important role in increasing work productivity and effectiveness in the company.

Keywords: *Performance, Employee, Reward, Balance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh"

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya yang penuh dengan ilmu kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"Pengaruh Work Life Balance, Sistem Reward, Dan Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan"** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta **Zuberi Sipayung** dan Mamak tersayang **Ratna Pane (Asni Pane)** yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis mengikuti Pendidikan.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si, CMA** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E. M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M** selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
8. Ibu **Assoc. Prof. Julita, S.E., M.Si**, Selaku Dosen PA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan pembelajaran di Universitas Muhammadiyah sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai yang menjadi sampel penelitian, guna melancarkan penelitian tugas akhir penulis.
11. Saudara penulis Abang, Adik, serta Kakak Ipar penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penulis menjalankan Pendidikan.
12. Teman-teman penulis yang senantiasa berlapang dada memberikan bantuan, semangat,dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

"Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh"

Medan, 25 Januari 2025

Penulis

Zuratiyas Adha Yuniar Sipayung
NPM : 2105160167

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB 1 – PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 6
1.3. Batasan Masalah 7
1.4. Rumusan Masalah 7
1.5. Tujuan Penelitian 8
1.6. Manfaat Penelitian 8
BAB 2 – KAJIAN PUSTAKA 9
2.1. Landasan Teori 9
2.1.1. Kinerja Karyawan 9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan 9
2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 11
2.1.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 11
2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan 11
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan 15
2.1.2. *Work Life Balance* 18
2.1.2.1. Pengertian *Work Life Balance* 18
2.1.2.2. Teori *Work Life Balance* 19
2.1.2.3. Tujuan *Work Life Balance* 20
2.1.2.4. Manfaat *Work Life Balance* 20
2.1.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance* 21
2.1.2.6. Indikator dan Dimensi *Work Life Balance* 22
2.1.3. *Sistem Reward* 23
2.1.3.1. Pengertian *Sistem Reward* 23
2.1.3.2. Fungsi *Sistem Reward* 24
2.1.3.3. Manfaat *Sistem Reward* 25
2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Sistem Reward* 26
2.1.3.5. Indikator *Sistem Reward* 27
2.1.4. *Perceived Organizational Support* 29
2.1.4.1. Pengertian *Perceived Organizational Support* 29
2.1.4.2. Tujuan *Perceived Organizational Support* 30
2.1.4.3. Manfaat *Perceived Organizational Support* 31

2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support* 31
2.1.4.5. Indikator *Perceived Organizational Support* 33
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual 34
2.3. Hipotesis 37

BAB 3 – METODE PENELITIAN 38
3.1. Jenis Penelitian 38
3.2. Defenisi Operasional 38
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian 40
3.4. Populasi dan Sampel 42
3.5. Teknik Pengumpulan Data 44
3.6. Teknik Analisis Data 53

BAB 4 – HASIL PENELITIAN 61
4.1. Hasil Peneltian 61
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian 61
4.1.2. Karakterisitik Responden 61
4.1.2.1. Jenis Kelamin 61
4.1.2.2. Usia 62
4.1.2.3. Tingkat Pendidikan 63
4.1.2.4. Masa Kerja 63
4.1.2.5. Status Pernikahan 64
4.1.3. Uji Asumsi Klasik 64
4.1.3.1. Uji Normalitas Data 64
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas 68
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas 69
4.1.4. Uji Regresi Linear Berganda 70
4.1.5. Uji Hipotesis 73
4.1.5.1. Uji-t (Parsial) 73
4.1.5.2. Uji-F (Simultan) 77
4.1.6. Koefisien Determinasi (R_2) 79
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian 81
4.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 81
4.2.2. Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan 82
4.2.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan 83
4.2.4. Pengaruh *Work Life Balance*, Sistem *Reward*, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan 84

BAB 5 – PENUTUP 85
5.1. Kesimpulan 85
5.2.Saran 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan 39
Tabel 3.2 Indikator *Work Life Balance* 39
Tabel 3.3 Indikator *Sistem Reward* 40
Tabel 3.4 Indikator *Perceived Organizational Support* 40
Tabel 3.5 Jadwal dan waktu Penelitian 41
Tabel 3.6 Rincian Jumlah Sampel 43
Tabel 3.7 Alternatif Jawaban Kuesioner 45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X1) 47
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Sistem *Reward* (X2) 47
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support* (X3) 48
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 48
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1) 50
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Sistem *Reward* (X2) 51
Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support* (X3) 51
Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja 63
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Pernikahan 64
Tabel 4.6 Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov-Smirnov 67
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas 68
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 71
Tabel 4.9 Hasil Uji-t (Parsial) 74
Tabel 4.10 Hasil Uji-F (Simultan) 77
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi 79
Tabel 4.12 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 37
Gambar 3.1 Kurva Histogram 65
Gambar 3.2 Grafik Normal *Probability Plot* 66
Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas 70
Gambar 3.4 Uji t (Uji Parsial) 55
Gambar 3.5 Uji (Uji Simultan) 56
Gambar 4.1 Kurva Histogram 63
Gambar 4.2 Grafik Normal *Probability Plot* 64
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot 70
Gambar 4.4 Kurva Uji-t X_1 Terhadap Y 74
Gambar 4.5 Kurva Uji-t X_2 Terhadap Y 75
Gambar 4.6 Kurva Uji-t X_3 Terhadap Y 76
Gambar 4.7 Kurva Uji-f 78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor ketenagakerjaan menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Globalisasi telah membawa Indonesia memasuki revolusi industri 4.0 di mana segala perubahan teknologi *digital* telah berkembang cukup pesat sehingga menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu mempunyai karakteristik serta kompetensi yang unggul, kreatif, dan berinovasi untuk memaksimalisasikan tujuan dalam suatu organisasi. Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada (Busro, 2018).

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan (Prayogi et al., 2019). Sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia nya terhadap lingkungan yang dinamis (Nur et al., 2021).

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang

kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung (Jufrizen, 2022). Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai yang diharapkan perusahaan, perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai (Daulay et al., 2019).

Kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh masing-masing individu akan memberikan hasil yang berbeda-beda, dengan begitu keberhasilan dalam suatu organisasi akan bergantung pada kinerja setiap individu karyawan (Rohman et al., 2021). (Irawati et al., 2021) menjelaskan bahwa suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya. Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individual atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran (Claudianty & Suhariadi, 2021). Menurut (Nur et al., 2021) tingkat pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian kinerja dengan melibatkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja sehingga organisasi akan dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawannya mampu berproses.

Kinerja sebagai kontributor utama bagi perusahaan menyebabkan pihak manajemen harus mempertimbangkan untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja di perusahaan dengan mendorong mereka untuk melakukan tugas dan tugasnya secara efisien dan efektif.Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari bentuk penilaian kinerja karyawan. Manajer harus memastikan aktivitas dan keluaran karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2020). Oleh

karena itu adalah prioritas organisasi untuk memastikan bahwa adanya berbagai tindakan strategis untuk mempertahankan karyawan, mendorong inisiatif dan merangsang upaya karyawan yang mengarah pada hasil kerja yang lebih baik. Kinerja yang meningkatkan pada karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Maharani et al., 2022). Namun, Peningkatan kinerja karyawan tidak naik begitu saja. Ada beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan, salah satunya adalah adalah *work life balance*, *sistem reward*, dan *perceived organizational Support*. *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2015). Masalah dalam beban kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Nurhasanah et al., 2022).

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan reward. reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya. Untuk mengantisipasi berbagai hambatan yang dialami oleh pihak manajemen tersebut, diperlukan adanya pemberian reward serta motivasi kerja yang mendukung bagi karyawan. *Reward* dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya reward dan motivasi kerja yang mendukunglah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pemberian reward sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam kualitas kinerja karyawan. Pada umumnya, dengan adanya posisi atau jabatan-jabatan yang dimiliki seseorang kerap

kali mengharapkan upah yang sesuai. *Perceived Organizational Support* atau biasa dikenal *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Work Life Balance merujuk pada individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Work-life balance* telah terbukti memiliki hasil positif seperti menurunnya keinginkan untuk pindah, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja (Herlina & Surjanti, 2017). *Work life balance* meliputi beberapa indikator yaitu Time balance menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan, *Involvement balance* menyangkut keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya, serta *Statisfaction balance* merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. (Ihedinmah & Chijioke, 2015) menekankan bahwa reward tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain-lain. Setiap bentuk reward yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang diberikan kepada karyawan (Areros, 2023). Keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi.. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Indikator reward yaitu *relation reward* dan *transactional reward* (Murlis, 2007). Relation *reward* adalah reward yang diterima oleh karyawan untuk dirinya dan bersifat non financial dan tidak berwujud.

Sedangkan *transactional reward* adalah reard yang diterima oleh karyawan dan bersifat financial seperti gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan dan bonus.

Perceived Organizational Support merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan. Adapun dua aspek *perceived organizational support* yaitu keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai kontribusinya dan keyakinan seorang karyawan tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sosioemosional yang dirasakan karyawan. Berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh beberapa teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dari *perceived organizational support* pada karyawan antara lain adalah adanya rasa keadilan yang dimiliki oleh karyawan, adanya dukungan yang diberikan oleh atasan (*supervisor support*) dan rasa mendapatkan dukungan dari organisasi ketika menghadapi suatu kesulitan, serta tersedianya berbagai rewards sebagai bentuk respon kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil prariset melalui wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Departemen Sumber Daya Manusia PT. POS Indonesia (Persero) berkaitan dengan *work life balance*, *sistem reward*, dan *perceived organizational support* dalam meningkatkan kinerja karyawan diperoleh masalah sebagai berikut:

"Sebagian pegawai yang bekerja di PT. POS Indonesia (Persero) seringkali mengeluh mengenai tidak diterapkannya work life balance. tekanan pekerjaan yang berlebihan dialami oleh sebagian pegawai yang disebabkan oleh padatnya tugas-tugas yang harus dilakukan dalam 1 hari kerja sehingga mereka harus

menyelesaikan pekerjaan meski sudah melewati batas jam kerja yang telah ditentukan. Hal itu juga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan berimbas pada tingkat produktivitas perusahaan yang menurun. Selain itu sistem reward yang berlaku begitu rumit dan sulit dicapai sehingga kinerja karyawan tetap menurun meski sudah diberlakukan sistem reward. Hal ini juga terlihat dari rendahnya persepsi mereka terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier. Akibatnya sebagian pegawai enggan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas."

Berdasarkan kajian-kajian yang ada pada latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "***Pengaruh Work Life Balance, Sistem Reward,* dan *Perceived Organizational Support* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan**".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi antara lain :

1. Tekanan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
2. Sistem *reward* yang menjadi salah satu solusi meningkatkan kinerja karyawan terlalu rumit dan sulit dicapai sehingga angka kinerja karyawan tetap menurun.
3. Rendahnya persepsi mereka terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier. Akibatnya

keinginan pegawai berkurang untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas

4. Tidak diterapkannya *work life balance* membuat sebagian pegawai memberikan banyak keluhan.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu membatasi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada variabel *work life balance*, sistem *reward*, dan *perceived organizational support* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini diajukan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Apakah sistem *reward* berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Apakah *work life balance*, sistem *reward*, dan *perceived organizational support* berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, sistem *reward*, dan *perceived organizational support* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini memberikan bukti empiris *work life balance*, sistem *reward*, dan *perceived organizational support* dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun penelitian selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dunia industri serta menjadi acuan dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020). Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Julita, 2007).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

serta kesungguhan. Ada tiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja (Anindi & Prayogi, 2023). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keluaran atau hasil yang dihasilkan dari indikator pekerjaan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu, mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja (Robbins et al., 2019). . Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah. Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maharani et al., 2022).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil tersebut diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta dievaluasi terhadap target atau standar kerja tertentu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini secara bersama-sama menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan (Gultom, 2014).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan,dimana kinerja

menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Alfarisi et al, 2022). Kinerja yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai sesorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Marjaya et al., 2019).

2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Safitri, 2022) tujuan dari penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian pegawai.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.1.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah terdapatnya kualitas kerja yang diinginkan. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk

karyawan yang berprestasi. Menurut (Revita et al., 2023) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Afandi, 2021) antara lain:

1. Motivasi Kerja

   Motivasi adalah faktor penting yang mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka. Motivasi bisa berasal dari dalam diri karyawan (motivasi *intrinsik*), seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi atau rasa tanggung jawab, maupun dari luar (motivasi *ekstrinsik*), seperti penghargaan, gaji, bonus, atau promosi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal kepada perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja, serta aspek sosial, seperti hubungan

baik antarpegawai dan hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres dan mengurangi semangat kerja, sedangkan lingkungan yang positif meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi besar pada kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, mendukung kebutuhan karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat menciptakan motivasi dan loyalitas yang tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja.

4. Pengembangan Karier dan Pelatihan

   Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang melalui pelatihan atau pengembangan karier lebih termotivasi untuk bekerja keras. Pelatihan memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan memberikan kontribusi lebih besar.

5. Kompensasi dan Penghargaan

   Kompensasi yang adil dan sistem penghargaan yang jelas memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain gaji, bonus, dan insentif, pengakuan berupa penghargaan non-materi seperti pujian juga memiliki dampak yang signifikan.

6. Disiplin dan Tanggung Jawab

   Disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan prosedur kerja, menjadi indikator penting kinerja karyawan. Selain itu, rasa tanggung jawab

terhadap tugas yang diberikan mencerminkan tingkat profesionalisme karyawan.

7. Budaya Organisasi

   Budaya perusahaan yang inklusif, mendukung inovasi, dan menghargai kinerja individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya yang positif juga membantu membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat antar pegawai.

8. *Work Life Balance*

   Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Busro, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

   Motivasi ialah salah satu hal yang mempengaruhi karakter manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, penunjang atau kebutuhan-kebutuhan yang mampu menciptakan seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berperan dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawah ke pertanda yang positif. Motivasi memiliki fungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan aktif demi menciptakan tujuan suatu instansi secara baik.

2. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja adalah perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Pegawai dan tenaga kependidikan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Perasaan puas ini dapat menjadi pendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

3. Disiplin Kerja

   Kecakapan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan pedoman yang berlaku dan tidak melanggar pedoman tersebut.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa dimensi dari kinerja karyawan yang dikemukakan (Robbins, 1996), yaitu :

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

   a. Kerapihan
   b. Ketelitian
   c. Hasil Kerja

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

a. Kecepatan.

b. Kemampuan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu sebagai indikator kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan waktu dalam berbagai aspek pekerjaan. Ini adalah salah satu elemen penting dalam mengukur produktivitas, disiplin, dan efisiensi. Dimensi ketepatan waktu diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Kehadiran

b. Kepatuhan

4. Efektivitas

Efektivitas dalam indikator kinerja karyawan merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dimensi kerja efektivitas diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Pencapaian

b. Produktivitas

5. Kemandirian

Kemandirian sebagai indikator kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa banyak ketergantungan pada supervisi atau bantuan orang lain, sambil tetap mencapai hasil yang optimal. Kemandirian mencerminkan inisiatif, tanggung jawab, dan kemampuan pengambilan keputusan seorang individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Dimensi kerja efektivitas diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

a. Tindakan Insiatif

b. Pengambilan keputusan

Adapun beberapa dimensi dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2005), antara lain:

1. Kualitas kerja

   Kualitas kerja adalah ukuran atau tingkat sejauh mana hasil pekerjaan seseorang atau kelompok memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dalam hal keakuratan, ketepatan waktu, efisiensi, maupun efektivitas. Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik tugas atau tanggung jawab diselesaikan, termasuk perhatian terhadap detail, konsistensi, dan kemampuan untuk memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan harapan.

2. Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja mencerminkan seberapa banyak tugas atau output yang dihasilkan, dan sering diukur dengan menggunakan angka, volume, atau target tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

   Pelaksanaan tugas adalah proses melaksanakan atau menjalankan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan peran, fungsi, dan wewenang seseorang atau kelompok. Pelaksanaan tugas mencakup berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan rencana, prosedur, atau instruksi yang ada.

4. Tanggung jawab

   Tanggung jawab adalah kesadaran, kewajiban, atau komitmen seseorang untuk melaksanakan tugas, memenuhi peran, dan menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang diambil. Tanggung jawab mencakup kemampuan untuk mengelola pekerjaan dengan baik, menjaga kepercayaan, dan memastikan bahwa apa yang menjadi kewajiban dilakukan sesuai harapan atau standar yang telah ditentukan.

2.1.2. Work Life Balance

2.1.2.1. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (Rahmayati, 2021). Di sisi lain (Puryana & Ramdani, 2022), menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*Work Life Balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh perusahaan, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan karyawan dengan mudah mengejar kehidupan yang

lebih seimbang. Karena karyawan dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup guna tercapainya kehidupan kerja yang menantang. Pengusaha dapat membantu karyawan untuk memperoleh keseimbangan kehidupan dalam bekerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu menjawab dan komunikasi dengan karyawan, serta acara yang disponsori perusahaan. *Work life balance* adalah Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi, et al., 2019).

Diangkat dari pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* itu adalah merupakan suatu kondisi di mana individu dapat mencapai kepuasan dalam membagi peran antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, teman, partisipasi masyarakat, dan perawatan diri. *Work Life Balance* ditandai oleh rendahnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Untuk mencapainya, karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan melalui kebijakan dan tindakan yang mendukung, seperti jadwal kerja fleksibel, komunikasi yang baik, serta fasilitas atau kegiatan yang mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja.

2.1.2.2. Teori *Work Life Balance*

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain.

Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain (Puryana & Ramdani, 2022).

2.1.2.3. Tujuan *Work Life Balance*

Menurut (Azdanal et al., 2021) banyak perusahaan yang menerapkan program *work-life balance* untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai aset dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi tercapai Work-life balance adalah tentang bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan – keseimbangan antara waktu, peran, dan kepuasannya di ranah pekerjaan dengan ranah pribadi, keluarga, dan ranah lainnya di luar pekerjaan.

2.1.2.4. Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat diadakannya program *work life balance* bagi perusahaan menurut (Pangemanan et al., 2017), antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatnya retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)

3. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.2.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Life Balance* menurut (Poulose, 2014), yaitu :

1. Individual

   Faktor Individual mencakup aspek-aspek yang berasal dari diri seseorang yang memengaruhi kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work life balance* dan *emotional intellegence*.

2. Organisasi

   Faktor organisasi dalam *Work Life Balance* mencakup aspek-aspek yang berasal dari kebijakan, budaya, dan dukungan tempat kerja yang memengaruhi kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.

3. Kehidupan

   Faktor kehidupan dalam *Work Life Balance* mengacu pada aspek-aspek di luar pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

profesional seseorang. Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

2.1.2.4 Indikator dan Dimensi *Work Life Balance*

Menurut (Robbins, 1996) *work life balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*work life balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Tiga dimensi *work life balance* tersebut adalah:

1. Keseimbangan waktu (*Time balance*), yaitu merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), yaitu nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Contohnya seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada suatu perusahaan karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan tersebut akan menghancurkan diri dan keluarganya.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*), yaitu merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Adapun *work life balance* memiliki empat indikator penting menurut (Robbins, 1996), yaitu :

1. Waktu

   Waktu meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

   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.

3. Ketegangan

   Ketegangan meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

4. 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.

2.1.3. Sistem Reward

2.1.3.1. Pengertian *Sistem Reward*

Reward merupakan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan memberikan reward atau imbalan berbentuk uang (Gibson, 1997). Penghargaan atas prestasi yang dicapai perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai

tujuan yang telah ditetapkanseperti satu keluarga dan menciptakan kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut (Busro, 2018) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Definisi reward menurut (Cristina et al., 2023) menyatakan bahwa reward diartikan sebagai balasan yang diberikan oleh perusahaan berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan yang telah mencapai tujuan dan memenuhi syarat perusahaan. Pemberian reward kepada karyawan memiliki tujuan dan dampak yang dirasakan oleh karyawan seperti terpenuhinya keinginan karyawan sesuai kesepakatan yang disetujui, menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu memberikan dan berbagai reward secara tepat waktu, serta mampu menaikkan reputasi perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi.

Dengan demikian Reward merupakan penghargaan atau balasan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, dan usaha mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Reward dapat berupa finansial (seperti uang) maupun non-finansial (seperti pengakuan atau fasilitas). Pemberian reward bertujuan untuk Mengapresiasi kinerja karyawan, Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, Menunjukkan wibawa dan reputasi perusahaan sebagai organisasi yang menghargai kontribusi karyawan.

2.1.3.2. Fungsi *Sistem Reward*

Tujuan yang dicapai dalam pemberian *Reward* adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri, Menurut (Gibson, 1997) membagi tiga fungsi *sistem reward* sebagai berikut:

1. Menarik (*attract*) Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (r*etain*) Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem Reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (*motivate*). Sistem Reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.1.3.3. Manfaat *Sistem Reward*

Manfaat sistem reward secara umum adalah untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan secara adil, karyawan merasa dihargai atas kontribusi dan kerja keras mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Beberapa manfaat *sistem reward* yang dikemukakan oleh (Handoko, 2000), sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal

Dari penjelasan para ahli pada manfaat *sistem reward* tersebut menunjukkan bahwa bahwa *sistem reward* berperan penting dalam mendorong individu untuk

meningkatkan motivasi dan pencapaian prestasi. Selain itu, reward menjadi bentuk pengakuan atas kemampuan lebih yang dimiliki seseorang, sehingga dapat memotivasi mereka untuk terus berkembang. Karena sifatnya yang universal, reward relevan dan dapat diterapkan di berbagai situasi, menjadikannya alat yang efektif untuk memberikan apresiasi dan mendorong kinerja.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Sistem Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (reward) bagi perusahaan menurut (Soemohadiwidjojo, 2015), yaitu *Internal Consistency* (konsistensi internal), *External Compentitiveness* (persaingan/ kompetensi eksternal), *Employee contributions* (kontribusi karyawan), dan *Administration* (administrasi) yaitu::

1. Konsistensi Internal yang kadang-kadang disebut dengan keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian didalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada. Sebagai contoh kecil hal-hal yang mencakup penghargaan adalah penghargaan kristal optik perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu maka perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/ tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) dan struktur pekerjaan (*job structur*) untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkatan imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan. Pada

kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer

2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

2.1.3.6. **Indikator *Sistem Reward***

Rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Menurut (Afandi, 2021) indikator *sistem reward* dapat diukur :

1. Pekerjaan itu sendiri

   Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan

2. Upah

   Upah yang merupakan hal yang berhubungan langsung berhubungan dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah.Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya.pemenuhan upah.

3. Peluang Promosi

   Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan. yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan sistem reward dan punishment dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompotisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan sistem reward dan punishment.

4. Pengawasan

   Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu employee centeretness dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasil reward dan punishment dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan. Adanya peningkatan kinerja

karyawan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas karyawan dalam mengelola dan mengunakan sumber-sumber yang tersedia.

5. Rekan Kerja

   Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antara rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang di kategorikan sistem reward dan punishment dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalan organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.4. Perceived Organizational Support

2.1.4.1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Tingkatan dimana para pekerjaan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya (Fidelia, 2020).

Perceived organizational Support dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaan terhadap dirinya, karyawan akan semakin berkembang dengan sendirinya karena karyawan akan merasakan keterkaitan dengan perusahaan atau organisasi sehingga merasakan berkewajiban dan memiliki

hubungan timbal balik dengan perusahaan. Berdasarkan norma timbal balik yang timbul antara karyawan dan perusahaan ini membuat karyawan akan merasakan bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan dan merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Tjandra et al., 2018).

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi yang ditandai dengan rasa yakin perihal sejauh mana perusahaan mengevaluasi kinerja, meninjau kemakmuran pegawai, menanggapi kritik dan saran, menjamin kesejahteraan pekerja, dan memberdayakan pekerja dengan adil (Cha et al., 2022). Perceived Organizational Support berasal dari teori pertukaran sosial, di mana karyawan didorong untuk membalas perlakuan yang baik dan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka membentuk keyakinan positif tentang organisasi (Fathia et al, 2023).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan *Perceived Organizational support* mengacu pada persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, dan memberikan dukungan yang adil. Dukungan ini mencakup kompensasi yang layak, perhatian pada kebutuhan karyawan, serta evaluasi dan pemberdayaan yang adil. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung mengembangkan keterkaitan emosional dengan perusahaan, merasa bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Hubungan timbal balik ini memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, menciptakan rasa kepemilikan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.4.2. Tujuan *Perceived Organizational Support*

Menurut (Khairunnisa, 2023) Perceived organizational support (POS) adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Tujuan POS adalah untuk:

1. Menentukan etika bekerja karyawan yang akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi
2. Menunjukkan komitmen perusahaan kepada karyawan, yang kemudian dikembalikan karyawan dalam bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi
3. Membantu mempertahankan atau meningkatkan hasil individual maupun hasil organisasi pada saat-saat krisis Mengurangi tingkat turnover karyawan

2.1.4.3. Manfaat *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut (Gibson, 1997), POS memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah manfaat POS, antara lain:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja
2. Meningkatkan Komitmen Organisasi
3. Mengurangi *Turnover*
4. Meningkatkan Kinerja Karyawan
5. Mengurangi Stres dan *Burnout*
6. Mendorong Perilaku Kerja Ekstra

2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational support dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh indivdu, serta pengamatanmengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Perceived Organizational support* menurut (Baliartati, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sikap Organisasi Terhadap Ide-Ide Pegawai

   Organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yangdilontarkan oleh pegawai. Bila organisasi melihat ide dari pegawai sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari pegawai dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah

   Organizational support juga dipengaruhi oleh respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah. Bila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

3. Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai

   Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *organizational support* pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasiberusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, akan melihat hal ini sebagai suatu hal yang positif. Pegawai melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.4.3. Indikator *Perceived Organizational Support*

Keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya serta memerhatikan kesejahteraannya disebut sebagai *perceived organizational Support*. Oleh karena itu, persepsi karyawan mengenai perusahaan tempatnya bekerja sangatlah penting untuk menentukan etika bekerja karyawan yang akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Berikut adalah 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* menurut (Tjandra et al., 2018) yaitu:

1. Upah, adalah jumlah kompensasi yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang diselesaikan, sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilan.
2. Promosi, adalah kesempatan bagi seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya peluang besar untuk naik jabatan atau tidak, dan proses kenaikan jabatan yang transparan atau tidak juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
3. Supervise, diartikan sebagai arahan dan pengendalian yang diberikan kepada karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok.

4. Keuntungan, adalah manfaat yang diperoleh karyawan dari perusahaan, seperti asuransi, liburan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan.
5. Apresiasi, adalah penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, pengakuan, dan penghargaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Dalam menggambarkan kerangka konseptual penelitian diperlukan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung dan menjadi acuan bagi penelitian yang dilakukan saat ini.

1.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Kemudian Tasnim, Hossain, dan Enam menyebutkan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (Rahmayati, 2021).

Penelitian pertama yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Imawan et al., 2024) yang berjudul "*Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*", hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Muharto, 2022) yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, hasil penelitian

ini menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.2. Pengaruh *Sistem Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yang membantu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Umumnya perusahaan memberikan reward atau imbalan berbentuk uang (Lestari & Muslihat, 2023). Penghargaan atas prestasi yang dicapai perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkanseperti satu keluarga dan menciptakan kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Penelitian pertama yang menjadi acuan pada variabel ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Areros, 2023) yang berjudul "Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado", hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Sistem Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan (Ronia et al., 2020) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Sistem Reward* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh

karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Tingkatan dimana para pekerjaan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya (Fidelia, 2020).

Penelitian pertama yang menjadi acuan pada variabel ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2023) yang berjudul, "Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Acuan berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Diana & Frianto, 2021) yang berjudul "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Perceived Organization* secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

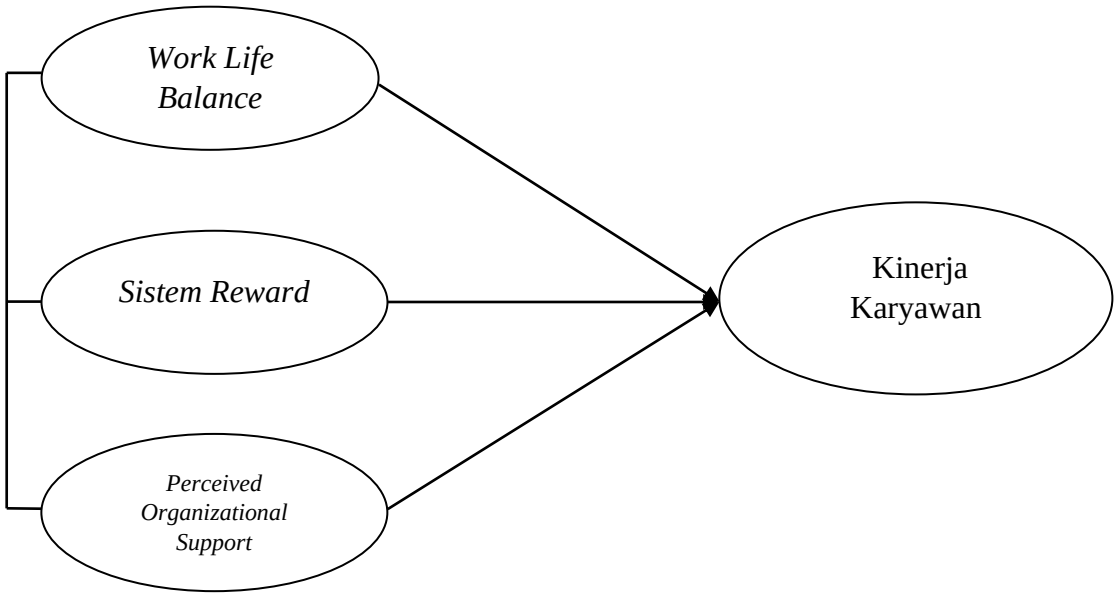
1.2.4. Pengaruh *Work Life Balance*, *Sistem Reward*, dan *Perceived Organization* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020).

Acuan pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh (Areros, 2023) yang berjudul "Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan Technostress". Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Work Life Balance, Sistem Reward, Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, yang didukung oleh landasan teori-teori terkait serta penelitian- penelitian terdahulu sebagai acuan, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2024

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. *Sistem Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. *Work Life Balance*, *Sistem Reward*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini pada dasarnya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pernyataan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian kolerasional atau *correlational research* karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variabel atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada seberapa kuatkah pengaruh tersebut. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh serta kekuatannya, penelitian ini juga bertujuan membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan pada kuat atau lemahnya pengaruh tersebut.

3.2. Defenisi Operasional

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020). Adapun variabel Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas Kerja	2
2	Kuantitas Kerja	2
3	Ketepatan Waktu	2
4	Efektivitas	2
5	Kemandirian	2

Sumber: (Robbins, 1996)

b. *Work Life Balance* (X1)

Work Life Balance merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka (Puryana & Ramdani, 2022). Adapun variabel *Work Life Balance* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.2 Indikator *Work Life Balance*

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Keseimbangan waktu (*Time balance*)	3
2	Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)	3
3	Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)	3

Sumber: (Hudson, 2005)

c. *Sistem Reward* (X2)

Menurut (Lisa Ferlia & Rafikhein Novia Ayuanti, 2022) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun variabel *Sistem Reward* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.3 Indikator *Sistem Reward*

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Pekerjaan itu sendiri	2
2	Upah	2
3	Peluang Promosi	2
4	Pengawasan	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (Busro, 2018)

d. *Perceived Organizational Support* (X3)

Perceived Organizational Support didefinisikan sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu, seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan. Tingkatan dimana para pekerjaan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya (Fidelia, 2020). Adapun variabel *Perceived Organizational Support* dapat diukur dengan indikator :

Tabel 3.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

No	**Indikator**	**Item Pernyataan**
1	Upah	2
2	Promosi	2
3	Supervise	2
4	Keuntungan	2
5	Apresiasi	2

Sumber : (Afandi, 2021)

3.3. Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan Yang beralamat Jl. Medan – Lubuk Pakam KM.22 No. 9 Desa Tanjung Baru. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2025. Waktu penelitian

ini dimulai pada bulan Januari – Februari tahun 2025. Dengan rencana jadwal penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.5 Rencana Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Pembimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Penyempurnaan Proposal																								
7	Pengumpulan Data																								
8	Pengolahan dan Analisis Data																								
9	Penyusunan Skripsi																								
10	Pembimbingan Skripsi																								
11	Sidang Meja Hijau																								
12	Penyempurnaan Skripsi																								

3.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil. Kesalahan dalam menentukan populasi akan berakibat tidak tepatnya data yang dikumpulkan sehingga hasil penelitian pun tidak memiliki kualitas yang baik, tidak representatif, dan tidak memiliki daya generalisasi yang baik. Pemahaman peneliti mengenai populasi dan sampel merupakan hal yang esensial karena merupakan salah satu penentu dalam mengumpulkan data penelitian (Sulistiyowati, 2017).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono 2016). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini karena ukuran populasi terbatas, dengan menggunakan seluruh populasi, peneliti dapat meningkatkan akurasi hasil penelitian karena tidak ada risiko pengambilan sampel yang tidak repsesentatif. Penggunaan Teknik sampling jenuh dalam penelitian kuantitatif memastikan bahwa seluruh populasi terwakili, sehingga hasil penelitian dapat dianggap lebih valid dan generalizable untuk populasi tersebut. Menurut dari pendapat Sugiyono tersebut, maka

sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang berjumlah 90 Pegawai.

Tabel 3.6 Rincian Jumlah Sampel

Rincian Jumlah Karyawan Kantor POS SPP Medan 20900		
No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Dukungan Umum	3
2	Pengawasan Umum	3
3	Distribusi dan Transportasi	23
4	Incoming Surat Pos dan Paket Pos	12
5	Outgoing Surat Pos dan Paket Pos	9
6	Pos Internasional	2
7	Antaran	38
TOTAL		90

Sumber: (SDM PT. POS Indonesia (Persero) Medan, 2024)

b. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*saturation sampling*). *Saturation sampling* (sampel jenuh) adalah metode pengambilan

sampel di mana seluruh elemen atau anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian. Teknik ini biasanya digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk menyertakan semua anggota populasi tanpa memerlukan seleksi atau pengambilan sampel secara khusus. Dalam konteks statistik, sampel diambil dari populasi yang lebih besar dengan tujuan untuk membuat kesimpulan tentang populasi tersebut tanpa harus mengamati seluruh anggotanya (Sulistiyowati, 2017). Adapun jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian adalah 90 pegawai atau seluruh pegawai yang ada pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Rincian jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuyk kepentingan penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket.

Angket merupakan daftar pernyataan-pernyataan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Rizal & Ihsan, 2021) “angket merupakan sekumpulan pernyataan/pernyataan yang menghendaki jawaban dari responden”.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar instrument berupa kuesioner kepada responden. Instrument disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan kedalam defenisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indicator setiap variabel, kemudian

menyusun kisi-kisi instrument yang berisi indicator dan item-item instrument penelitian.

Instrument disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.7 Alternatif Jawaban Kuesioner

PERNYATAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2016)

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrument menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Rusiadi et al., 2014). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pernyatan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Sujarweni, 2016). Teknik yang digunakan utuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pernyataan.

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikasikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Berikut ini adalah kriteria/rumus pengujian validasi menurut (Sugiyono, 2015) :

$$r = \frac{\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2\ ][n\sum X^2\ - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi pearson

X = skor item pertanyaan

Y = skor total pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba *instrument*

1. Jika r hitung ≥ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika rhitung < r tabel maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Pada uji validitas akan memperlihatkan tingkat kesesuaian diantara data rill atau yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang diperoleh dari responden. Uji validitas ini dilakukan untuk melihat tingkat valid kuesioner yang digunakan dengan ketentuan nilai Sig.(2 tailed) < 0,05 = valid.

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)

No Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,336	0,207	0,001 < 0,05	Valid
2	0,317	0,207	0,002 < 0,05	Valid
3	0,315	0,207	0,003 < 0,05	Valid
4	0,530	0,207	0,000 < 0,05	Valid
5	0,619	0,207	0,000 < 0,05	Valid
6	0,617	0,207	0,000 < 0,05	Valid
7	0,673	0,207	0,000 < 0,05	Valid
8	0,614	0,207	0,000 < 0,05	Valid
9	0,629	0,207	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya $>r_{hitung}$, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel *work life balance* dinyatakan valid.

Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Sistem *Reward* (X2)

No Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,556	0,207	0,000 < 0,05	Valid
2	0,586	0,207	0,000 < 0,05	Valid
3	0,423	0,207	0,000 < 0,05	Valid
4	0,523	0,207	0,000 < 0,05	Valid
5	0,733	0,207	0,000 < 0,05	Valid
6	0,768	0,207	0,000 < 0,05	Valid
7	0,710	0,207	0,000 < 0,05	Valid
8	0,759	0,207	0,000 < 0,05	Valid
9	0,721	0,207	0,000 < 0,05	Valid
10	0,321	0,207	0,002 < 0,05	Valid
11	0,689	0,207	0,000 < 0,05	Valid
12	0,733	0,207	0,000 < 0,05	Valid
13	0,768	0,207	0,000 < 0,05	Valid
14	0,570	0,207	0,000 < 0,05	Valid
15	0,759	0,207	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 15 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya $>r_{hitung}$, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel sistem *reward* dinyatakan valid.

Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas *Perceived Organizational Support* (X3)

No Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,686	0,207	0,000 < 0,05	Valid
2	0,713	0,207	0,000 < 0,05	Valid
3	0,754	0,207	0,000 < 0,05	Valid
4	0,493	0,207	0,000 < 0,05	Valid
5	0,664	0,207	0,000 < 0,05	Valid
6	0,718	0,207	0,000 < 0,05	Valid
7	0,383	0,207	0,000 < 0,05	Valid
8	0,208	0,207	0,000 < 0,05	Valid
9	0,390	0,207	0,000 < 0,05	Valid
10	0,242	0,207	0,002 < 0,05	Valid
11	0,332	0,207	0,001 < 0,05	Valid
12	0,474	0,207	0,000 < 0,05	Valid
13	0,436	0,207	0,000 < 0,05	Valid
14	0,441	0,207	0,000 < 0,05	Valid
15	0,686	0,207	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 15 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya $>r_{hitung}$, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

Tabel 3.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Koefisien Korelasi	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,741	0,207	0,000 < 0,05	Valid
2	0,754	0,207	0,000 < 0,05	Valid
3	0,841	0,207	0,000 < 0,05	Valid
4	0,670	0,207	0,000 < 0,05	Valid
5	0,711	0,207	0,000 < 0,05	Valid
6	0,770	0,207	0,000 < 0,05	Valid
7	0,469	0,207	0,000 < 0,05	Valid
8	0,741	0,207	0,000 < 0,05	Valid
9	0,754	0,207	0,000 < 0,05	Valid
10	0,841	0,207	0,000 < 0,05	Valid
11	0,526	0,207	0,000 < 0,05	Valid
12	0,507	0,207	0,000 < 0,05	Valid
13	0,263	0,207	0,000 < 0,05	Valid
14	0,770	0,207	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya $>r_{hitung}$, nilai

probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama (Rusiadi et al., 2014).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk angket (Sujarweni, 2016).

$$\alpha = [\frac{k}{k-1}][1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2}]$$

Sumber:(Sugiyono, 2015)

Keterangan :

α = Koefisien *Alpha*

k = Total pertanyaan valid

$\Sigma\sigma^2_i$ = Total varian butir.

σ^2_x = Varian total.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70. Tetapi (Rusiadi et al., 2014) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari (>) 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3.12. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,719	9

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reabel atau handal adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,719 > 0,6, dengan demikian seluruh item pernyataan pada pernyataan pada variabel *work life balance* (X1) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel 3.13. Hasil Uji Reliabilitas Sistem *Reward* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	15

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handal adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,893 > 0,6, dengan demikian seluruh item pernyataan pada pernyataan pada variabel sistem *reward* (X2) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel 3.14. Hasil Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,777	15

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handal adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,777 > 0,6, dengan demikian seluruh item pernyataan pada pernyataan pada variabel *perceived organizational support* (X3) dikatakan reliabel atau handal.

Tabel 3.15. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	14

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Untuk melihat data penelitian dikatakan reliabel atau handal adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yaitu > dari 0,6. Dari data diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,887 > 0,6, dengan demikian seluruh item pernyataan pada pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel atau handal.

b. Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1), Sistem *Reward* (X2), dan *Perceived Organizational Support* (X3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Rumus regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2018), sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

$\boldsymbol{b_1}$: Koefisien regresi *Work Life Balance*

$\boldsymbol{b_2}$ **:** Koefisien regresi Sistem *Reward*

$\boldsymbol{b_3}$ **:** Koefisien regresi *Perceived Organizational Support*

$\mathbf{X_1}$: *Work Life Balance*

X_2 : Sistem *Reward*

X_3 : *Perceived Organizational Support*

e : Error/sisa

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbias estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

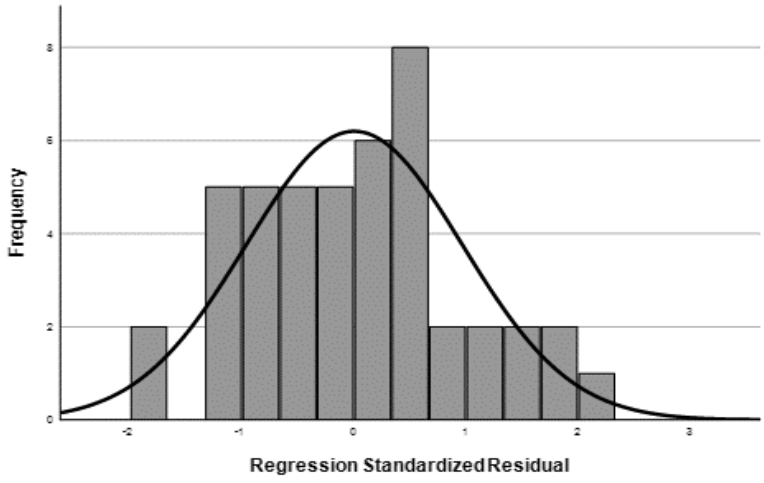
3.6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

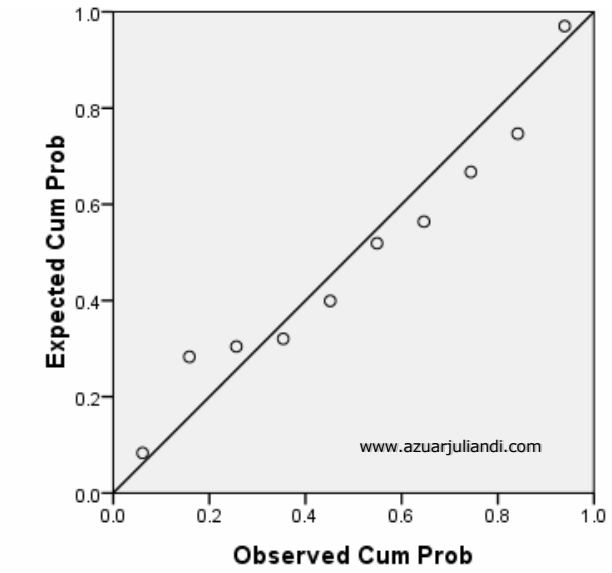
Menurut (Sugiyono, 2018) Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar 3.1. Kurva Histogram

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Menurut Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar 3.2 Grafik Normal *Probability Plot*

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF >10.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Sugiyono, 2018).

Kedua variabel independen yakni ROE dan ROA memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.

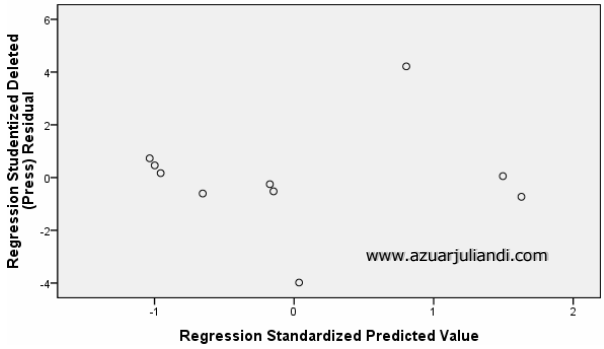
3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisidas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
b. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang

lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas

Sumber : (Sugiyono, 2015)

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian "tidak terjadi heterokedastisitas" pada model regresi

b. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapakan kesimpulan

tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing masing variabel independent *Work Life Balance* (X_1), Sistem *Reward* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika nilai signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikan t > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Menurut (Sugiyono, 2015) rumus untuk menguji signifikasi dari koefisien korelasi yang diperoleh dari adalah sebagai berikut:

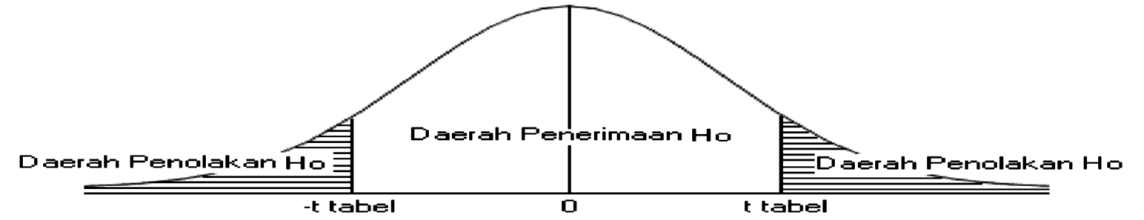
$$\boldsymbol{r = \frac{\sqrt{n} - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel



Gambar 3.4 Uji t (Uji Parsial)

Sumber : (Sugiyono, 2015)

a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α)sebesar 0,05 maka HO diterima.
b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed> taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka HO ditolak.

Hipotesis

a. Ho : rs = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
b. Ho : rs ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus menurut (Sugiyono, 2015), antara lain:

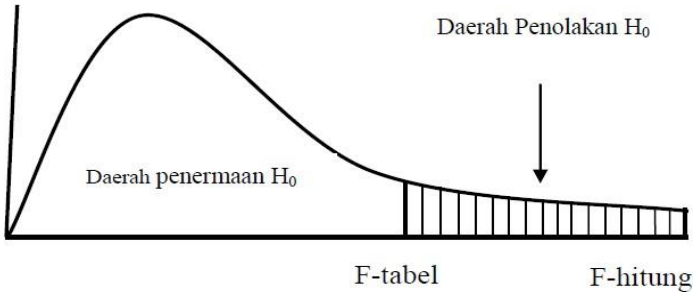
$$\boldsymbol{Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

n : Jumlah Variabel

F ; F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}



Gambar 3.5 Uji F (Uji Simultan)

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Ketentuan:

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $- F_{hitung} < - F_{tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan X dengan Y.

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $- F_{hiitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS 27.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \, x \, 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini yang dilakukan riset pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 15 pernyataan untuk variabel Sistem *Reward* (X2), 15 pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X3), dan 14 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 90 pegawai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel centang.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil angket yang telah diisi oleh 90 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa bekerja, dan status pernikahan.

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	60	66.7	66.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60 responden

(66.7%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (33.3%). Maka dengan hal ini dapat dinyatakan bahwa pegawai yang ada pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan memiliki lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki-laki.

4.1.2.2. Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 25 Tahun	8	8.9	8.9	8.9
	26 - 30 Tahun	12	13.3	13.3	22.2
	31 - 35 Tahun	20	22.2	22.2	44.4
	36 - 40 Tahun	20	22.2	22.2	66.7
	41 - 45 Tahun	16	17.8	17.8	84.4
	46 - 50 Tahun	2	2.2	2.2	86.7
	Diatas 50 Tahun	12	13.3	13.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 31-35 tahun dan 36-40 tahun yaitu masing-masing sebanyak 20 responden (22.2%), diikuti oleh responden berusia 41-45 tahun sebanyak 16 responden (17.8%), diikuti oleh responden berusia 26-30 tahun dan diatas 50 tahun dengan masing-masing sebanyak 12 responden (13.3%), diikuti oleh responden berusia 21-25 tahun sebanyak 8 responden (8.9%), dan diikuti oleh responden berusia 46- 50 tahun sebanyak 2 responden. pada penelitian ini pegawai yang ada pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang paling dominan yaitu pegawai yang berusia 31-35 tahun dan 36-40 tahun.

4.1.2.3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	50	55.6	55.6	55.6
	S1	36	40.0	40.0	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkkan bahwa dari 90 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan akhir S1 sebanyak 50 responden (55.6%), diikuti responden yang berpendidikan akhir S2 Sebanyak 36 responden (40%), kemudian diikuti responden yang berpendidikan akhir S3 sebanyak 2 responden (4.4%).

4.1.2.4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 tahun	14	15.6	15.6	15.6
	3 - 4 Tahun	2	2.2	2.2	17.8
	5 - 6 Tahun	8	8.9	8.9	26.7
	7 - 8 Tahun	4	4.4	4.4	31.1
	9 - 10 tahun	12	13.3	13.3	44.4
	Lebih dari 10 Tahun	50	55.6	55.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 50 responden (55.6%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 14 responden (15.6%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun yaitu sebanyak 12 (13.3%), diikuti oleh responden yang memiliki

masa kerja 5-6 tahun yaitu sebanyak 8 responden (8.9%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun yaitu sebanyak 2\4 responden (4.4%), dan yang paling rendah adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 2 responden (2.2%).

4.1.2.5. Status Pernikahan

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	46	51.1	51.1	51.1
	Sudah Menikah	42	46.7	46.7	97.8
	Janda/Duda	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 90 responden yang tertinggi adalah yang berstatus belum menikah yaitu sebanyak 46 responden (51.1%), dan responden yang berstatus sudan menikah sebanyak 42 responden (46.7%), serta responden yang berstatus janda/duda sebanyak 2 responden (2.2%).

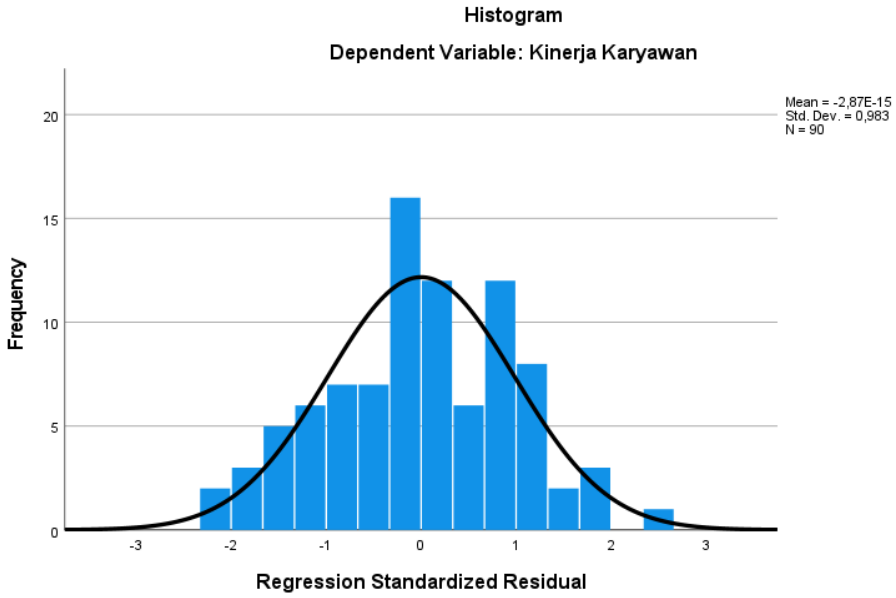
4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang dilakukan dalam analisis regresi linear terpenuhi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastistas serta uji autokorelasi.

4.1.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *Probability Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar di

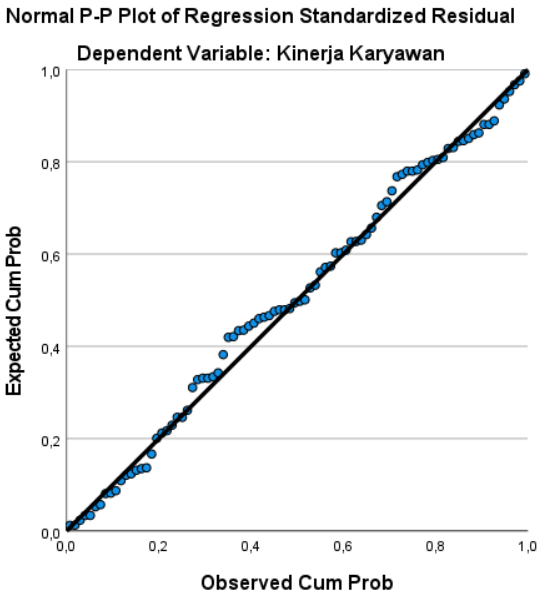
sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Kurva Histogram

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari hasil output SPSS kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.2. Grafik Normal *Probability Plot*

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan grafik nomal *probability plot* menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal, dan pada grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebaran ada di sekitar garis diagonal. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi scara normal atau tidak, maka dilakukan pengujian one sample kolmogrov-smirnov, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6. Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,51510004
Most Extreme Differences	Absolute		,074
	Positive		,045
	Negative		-,074
Test Statistic			,074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,257
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,246
		Upper Bound	,269
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 27 pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan

telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk pengujian adanya multikolinearitas dapat dilakukan dnegan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF) yang mana jika VIF < 10 dan tolerance value diatas > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, maka hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,755	1,815		2,620	,010
	Work Life Balance	,902	,072	,368	12,469	,000
	Sistem Reward	,321	,054	,313	5,903	,000
	Perceived Organizational Support	1,210	,087	,872	13,843	,000

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	,434	2,303
	Sistem Reward	,234	7,439
	Perceived Organizational Support	,395	9,519

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

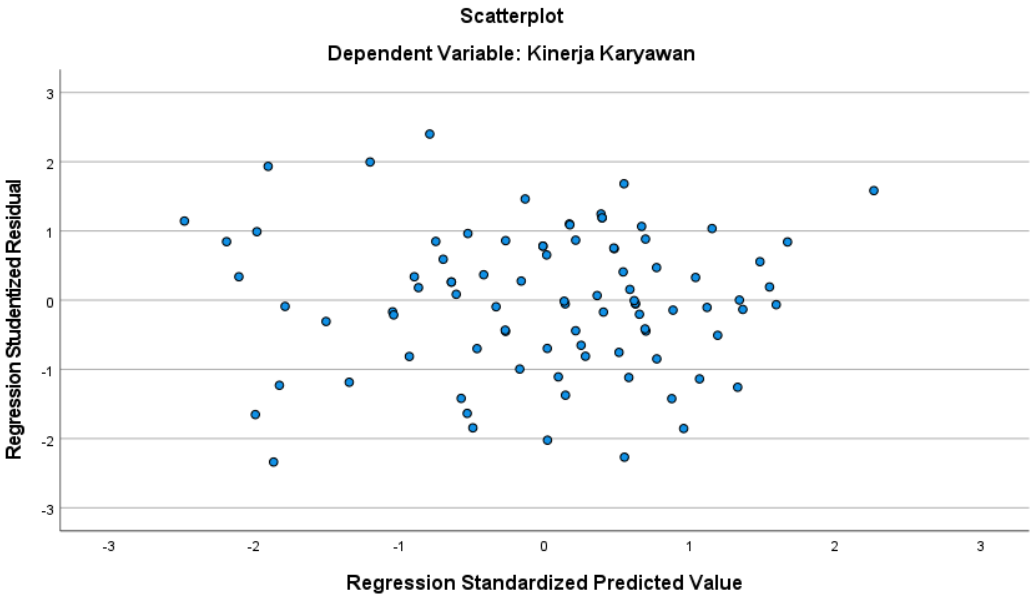
Pada tabel 4.7. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa :

1. Nilai VIF variabel *Work Life Balance* (X1) adalah 2,303 < 10 dan nilai tolerance value 0,434 > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai VIF variabel Sistem *Reward* (X2) adalah 7,439 < 10 dan nilai tolerance value 0.234 > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem *Reward* (X2) tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai VIF variabel *Perceived Organizational Support* (X3) adalah 9,519 < 10 dan nilai tolerance value 0,395 > 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X3) tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika varian tidak sama atau beda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbuh Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisistas pada data yang akan digunakan.

4.1.4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinearitas, autokorelasi maupun heteroskedastisitas. Oleh karena itu data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel independent dan variabel dependen. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *statistic* yaitu program *software* komputer SPSS.

Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,755	1,815		2,620	,010
	Work Life Balance	,902	,072	,368	12,469	,000
	Sistem Reward	,321	,054	,313	5,903	,000
	Perceived Organizational Support	1,210	,087	,872	13,843	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Y = 4,755 + 0.902 X1 +0,321 X2 + 1,210 X3 + e

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,755. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi *Work Life Balance* (X1), Sistem *Reward* (X2), *Perceived Organizational Support* (X3), dan bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,755.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Work Life Balance* (X1) yaitu sebesar 0,902. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Sistem *Reward* dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Sistem *Reward* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,902. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Sistem *Reward* (X2) yaitu sebesar 0,321. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel Sistem *Reward* dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel Sistem *Reward* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,321. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X3) yaitu sebesar 1,210. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel *Perceived Organizational Support* mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,210. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

4.1.5. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS). Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

4.1.5.1. Uji-t (Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing masing variabel independen *Work Life Balance* (X_1), Sistem *Reward* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}. Jika nilai signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikan t > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana df = n – k = 90 – 4 = 86. Maka ketikkan = TINV(0.05,86) pada aplikasi MS. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 1,987

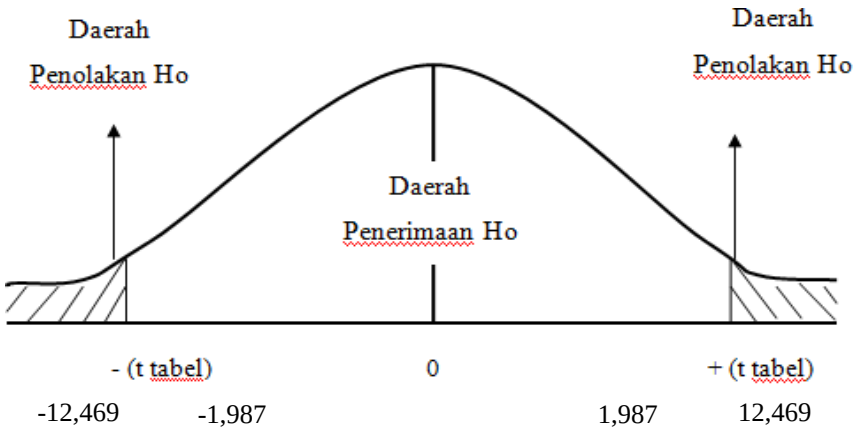
Tabel 4.9. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,755	1,815		2,620	,010
	Work Life Balance	,902	,072	,368	12,469	,000
	Sistem Reward	,321	,054	,313	5,903	,000
	Perceived Organizational Support	1,210	,087	,872	13,843	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabet diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

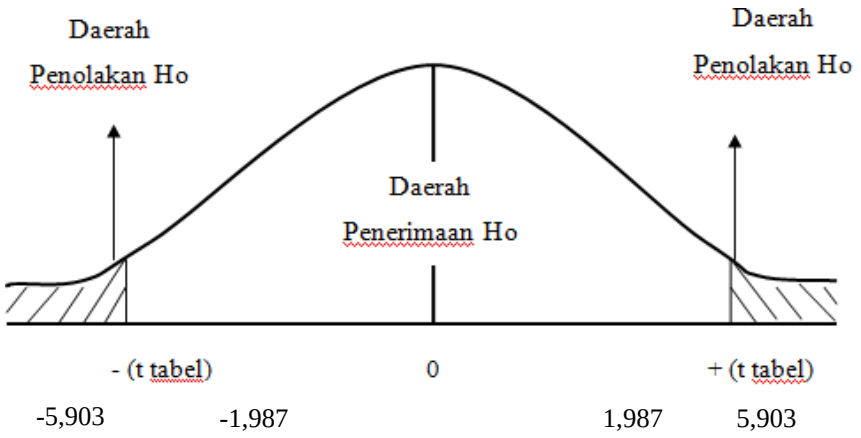


Gambar 4.4. Kurva Uji-t X_1 Terhadap Y

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki oleh variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 12,469 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 12,469 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel *Work Life Balance* (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Sistem *Reward* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

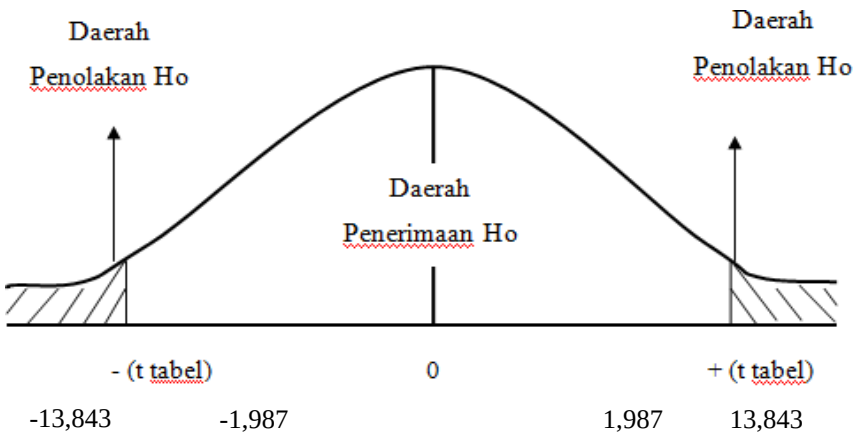


Gambar 4.5. Kurva Uji-t X_2 Terhadap Y

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki oleh variabel Sistem *Reward* (X_2) sebesar 5,903 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,903 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel Sistem *Reward* (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sistem *Reward* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 4.6. Kurva Uji-t X_3 Terhadap Y

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki oleh variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) sebesar 13,843 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 13,843 Lebih besar dari 1,987 Nilai signifikan t dari variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel *Work Life Balance* (X_1) Hal ini didasarkan karena variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu 12,469 Dan nilai signifikan yang paling kecil yaitu

sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X_1) merupakan faktor paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

4.1.5.2. Uji-F (Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan atau disebut uji-f. dalam uji-f ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_1), Sistem *Reward* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.13 Berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6092,987	3	2030,996	854,938	,000[b]
	Residual	204,302	86	2,376		
	Total	6297,289	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Sistem Reward

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hail uji-f pada tabel 4.10 Diatas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga terima Ha dan tolak Ho. Berdasarkan nilai f_{hitung}, besar nilai f_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 854,93. nilai f_{hitung} ini akan dibandingkan dengannilai f_{tabel}, jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai f_{tabel}. F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel f atau dengan menggunakan

bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan f_{tabel}, maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df1 dan df2. Nilai df1 didapatkan dengan rumus :

df1 = k - 1

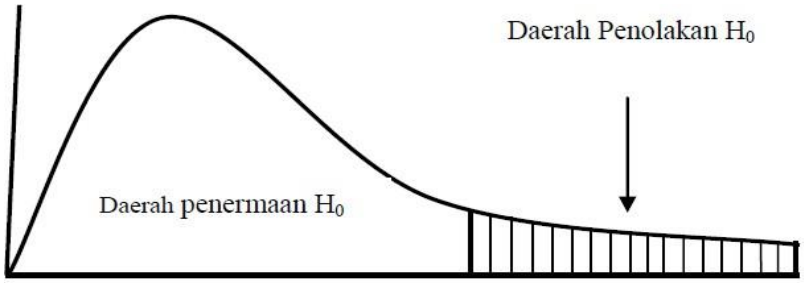
Sedangan nilai df2 didapatkan dengan rumus :

df2 = n – k

Dimana k adalah jumla variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga n = 90 dan k = 4 , maka :

df1 = k – 1 = 4 – 1 = 3

df2 =- n – k = 90 - 4 = 86



f-Tabel = 854,93 f-Hitung = 2,71

Gambar 4.7. Kurva Uji-f

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Sehingga f_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,71 Dengan melihat daftar tabel f atau dengan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;86) sehingga dihasilkan f_{tabel} sebesar 2,71 maka bandingkan nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel}. Diketahui bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel}, karena 854,93 lebih besar dari 2,71 Oleh karena itu, maka terima Ha dan tolak Ho.

Maka dapat disimpukan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance* (X1), *Sistem Reward* (X2), dan *Perceived Organizational Support* (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.1.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R_2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_1), Sistem *Reward* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984[a]	,968	,966	1,541
a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Sistem Reward				

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,966 yang mengindikasikan bahwa sebesar 96,6%. Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh

Work Life Balance, Sistem *Reward*, dan *Perceived Organizational Support*. Sedangkan sisanya sebesar 3,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

2. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,984 Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara *Work Life Balance* (X_1), Sistem *Reward* (X_2), dan *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99 Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interprestasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,984 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah Sangat Erat.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,469 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 12,469 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel *Work Life Balance* (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. POS Indonesia (Persero).

Arah positif menunjukkan bahwa jika *Work Life Balance* meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai akan meningkat, sebaliknya jika *Work Life Balance* menurun maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika *Work Life Balance* yang terdiri dari (indikator) meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Imawan et al., 2024) yang berjudul "*Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance:*

An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction", hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imawan et al., 2024) yang berjudul "*Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction*", yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Sistem *Reward* terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,903 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,903 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel Sistem *Reward* (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sistem *Reward* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. POS Indonesia (Persero).

Arah positif menunjukkan bahwa jika Sistem *Reward* meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Sistem *Reward* menurun maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika Sistem *Reward* yang terdiri dari (indikator) meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Areros, 2023) yang berjudul

"Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado", hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Sistem Reward* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) sebesar 1,210. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini artinya jika variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,210. Nilai signifikan t dari variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Perceived Organizational Support* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. POS Indonesia (Persero).

Arah positif menunjukkan bahwa jika *Perceived Organizational Support* meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai akan meningkat, sebaliknya jika *Perceived Organizational Support* menurun maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika *Perceived Organizational Support* yang terdiri dari (indikator) meningkat, maka Kinerja Karyawan pada pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Diana & Frianto, 2021) yang berjudul "Pengaruh Perceived

Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan", hasil penelitian menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4. Pengaruh *Work Life Balance,* Sistem *Reward,* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh *Work Life Balance,* Sistem *Reward,* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT.POS Indonesia (Persero) hasil uji hipotesis secara simultan terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif variabel *Work Life Balance,* Sistem *Reward,* dan *Perceived Organizational Support*. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 854,93 Lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2,71 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05) sehingga H0 ditolah (Ha diterima). Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance,* Sistem *Reward,* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai PT. POS Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Areros, 2023) yang berjudul "Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh *Work Life Balance, Perceived Organizational Support* dan Technostress". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance, Sistem Reward, Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin meningkat kinerja karyawan. variabel *Work Life Balance* terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,469 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 12,469 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel *Work Life Balance* (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha.
2. Sistem Reward juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian penghargaan atau insentif yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. variabel Sistem *Reward* terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,903 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,903 Lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel Sistem *Reward* (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha.
3. Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada peningkatan loyalitas dan kinerja mereka. bahwa

variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) sebesar 1,210. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini artinya jika variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,210. Nilai signifikan t dari variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha

4. Secara simultan, Work Life Balance, Sistem Reward, dan Perceived Organizational Support secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup, sistem penghargaan, dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 854,93 Lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2,71 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0.05) sehingga H0 ditolah (Ha diterima).

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu :

1. Salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan adalah Work Life Balance. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau sistem kerja hybrid. Selain itu,

perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti area rekreasi, program kesehatan mental, dan kebijakan cuti yang lebih fleksibel. Dengan demikian, karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka.

2. Sistem Reward juga perlu ditingkatkan agar lebih adil dan transparan. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk finansial seperti bonus dan insentif, serta penghargaan non-finansial seperti promosi jabatan atau apresiasi kinerja. Selain itu, mengadakan program apresiasi karyawan secara berkala dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Dengan sistem penghargaan yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.
3. Perceived Organizational Support juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat membangun budaya kerja yang lebih suportif dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Memberikan pelatihan dan pengembangan karier juga dapat membantu karyawan merasa didukung dalam perjalanan profesional mereka. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyediakan program kesejahteraan, seperti layanan kesehatan dan konseling.
4. Agar hasil yang lebih optimal dapat dicapai, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan Work Life Balance, Sistem Reward, dan Perceived Organizational Support dalam strategi manajemen SDM mereka. Evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan ini juga diperlukan agar

dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing.

Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, *3*(2), 241–254

Areros, W. A. (2023). *Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado*, *4*(1), 84–88.

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46

Arini T. Soemohadiwidjojo. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. RAIH ASA SUKSES.

Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, *2*(2), 235–248

Baliartati B. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *9*(1), 35–52

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.

Cha, J. M., Farrell, C., & Stevis, D. (2022). Climate and Environmental Justice Policies in the First Year of the Biden Administration. *Publius*, *52*(3), 408–427

Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, *29*(2). 260–264

Cristina, N. N., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bima Sakti Medica. *Jurnal Manajemen*, *11*(1), 46–50

Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, *4*(1), 58–70

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1205–1213

Fathia, S., & Noor, Hannisa, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *24*(1), 26–41

Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak Di Rsu X. *Journal of Mental Health*, *2*(1), 212–216.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *14*(2), 176–184

Herlina, E., & Surjanti, jun. (2017). Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir pada pt. sinar karya duta abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(3), 1–10

Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*.

Ihedinmah, N., & Chijioke, N. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations: A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and ManagementOnline)*, *7*(4), 2222–2839

Imawan, I., & Taufik Lesmana, M. (2024). Work-Life Balance, Work Engagement and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, *5*(2), 166–186

Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, *10*(2), 122–129.

James L Gibson. (1997). *Organisasi dan Manajemen* (Erlangga (ed.)). Erlangga.

Jufrizen. (2022). "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, *2*(1), 15–18

Julita, nel arianty. (2007). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Ekonomi*, 7(4), 195–205.

Khairunnisa, F. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *04*(01), 1–7.

Lestari, N. F., & Muslihat, A. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan di Cikarang). *Jurnal Perspektif*, *21*(2), 137–142

Lisa Ferlia, & Rafikhein Novia Ayuanti. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Garden Cell Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(3), 79–88.

Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 30–41.

Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Murlis, M. A. & H. (2007). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. Kogan Page.

Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 8(6), 129–139.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). 73402-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-burnout-t. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *5*(2), 1–8.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *4*(1), 665–670.

Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(3), 720–747

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, *4*(2), 129–141.

Revita, F., Perkantoran, P. A., Kutaraja, P., Aceh, B., & Korespodensi, I. (2023). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Politeknik Kutaraja Implementation of Employee Performance Assessment in Politeknik Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, *1*(1), 25–35.

Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, *6*(1), 1–8

Rizal, F., & Ihsan, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan* (Pertama). CV. Merdeka Kreasi Group.

Robbins et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, *2*(1), 6–25.

Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, *3*(1), 75–88

Rusiadi, Subrianto, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, san Ekonomi Pembangunan*. USU Press.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 14–25

Salman Alfarisi, Juli Irnawati, M. F. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, *5*(1), 86–95

Shobitha Poulose, S. N. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, *7*(2), 1–17.

Stephen P. Robbins. (1996). *Organizational behaviour*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.

Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31.

T. Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.

BPFE YOGYAKARTA.

Tjandra, H. C., Wijaya, A., & Thio, S. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya. *Jurnal Hospitallity Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 510–523.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22.