

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompensasi, Disiplin, Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Papua Tambrau

Albert Berce Tambengi*, Erric Wijaya, Ennny Haryanti, Subarjo Joyosumarto

STIE Indonesia Banking School, Indonesia

Email: Albert.20232111048@ibs.ac.id*, erric.wijaya@ibs.ac.id, enny.haryanti@ibs.ac.id, subarjo.joyosumarto

ABSTRAK

Kata kunci:

work-life balance;
kompensasi; disiplin
kerja; lingkungan
kerja; kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada **Bank Papua Cabang Tambrau**. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden yang merupakan seluruh pegawai pada cabang tersebut. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 dengan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki tingkat disiplin yang baik, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, kompensasi terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa faktor finansial belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan pentingnya aspek non-material dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perbankan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan *work-life balance*, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja.

Keywords:

work-life balance;
compensation; work
discipline; work
environment; employee
performance.

This study aims to analyze the influence of work-life balance, compensation, work discipline, and work environment on employee performance at Bank Papua Tambrau Branch. The study used a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 45 respondents who were all employees in the branch. The data obtained was analyzed using SmartPLS software version 4.0 with the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach to test the relationship between variables simultaneously and partially. The results of the study show that work-life balance, work discipline, and work environment have a positive and significant influence on employee performance. These findings indicate that employees who are able to balance the demands of work and personal life, have a good level of discipline, and work in a conducive environment tend to show more optimal performance. Meanwhile, compensation has been shown to have a positive but insignificant effect on employee performance, which shows that financial factors have not been the main determinant in improving performance in this work

environment. Overall, the results of the study confirm the importance of non-material aspects in human resource management. This research is expected to be a reference for banking management in formulating policies and strategies to improve employee performance through strengthening work-life balance, implementing consistent work discipline, and creating a work environment that supports productivity and work comfort.

Manuscript accepted: Date

Revised: Date

Date of publication: Date

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

PENDAHULUAN

Bank Papua sebagai salah satu Bank Pembangunan Daerah (BPD) berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi di Tanah Papua sejak berdirinya pada tahun 1966 (Profil Perusahaan: Bank Papua, 2025). Pembukaan cabang di Kabupaten Tambrauw pada tahun 2022 merupakan wujud komitmen Bank Papua untuk memperluas layanan ke wilayah Papua Barat Daya dan memperkuat pemerataan ekonomi daerah (Radar Sorong, 2022).

Kabupaten Tambrauw memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi berbasis sumber daya alam, namun menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam infrastruktur dan pemberdayaan tenaga kerja (BPS, 2024). Dalam konteks ini, Bank Papua Cabang Tambrauw memiliki peran strategis sebagai lembaga intermediasi keuangan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah (Ismail, 2015; Ketaren, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang perlu dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi optimal (Ansory dan Indrasari (2018). Untuk mencapai visi menjadi bank regional yang kuat dan berdaya saing, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Armstrong, 2022). Kinerja pegawai mencerminkan kontribusi nyata sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi (Kembuan, Koleangan, & Ogi, 2021).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai (Ingsih et al., 2022; Hisnidah & Solekah, 2023; Jelly et al., 2024). Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi. Misalnya, *work-life balance* ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Suryani, Hubeis, & Sunaryo, 2021; Sulindra, Kurniawati, & Irawan, 2025), tetapi penelitian lain menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan (Kembuan, Koleangan, & Ogi, 2021; Hisnidah & Solekah, 2023).

Temuan yang tidak konsisten juga terjadi pada variabel kompensasi, beberapa studi menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ingsih et al., 2022; Hidayat, 2021), sementara studi lain menyatakan tidak signifikan (Hisnidah & Solekah, 2023). Demikian pula dengan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang dalam beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan (Pratiwi, 2024; Jelly et al., 2024), namun ada juga yang menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan (Nurhandayani, 2022).

Dalam konteks perbankan, tekanan kerja tinggi, tuntutan efisiensi, dan target yang ketat menyebabkan pegawai menghadapi risiko ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ingsih et al., 2022). Fenomena ini juga terlihat di Bank Papua Tambrauw, di mana sebagian pegawai harus tinggal jauh dari keluarga, menghadapi beban kerja tinggi, serta merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat, kedisiplinan, serta kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji kembali pengaruh work-life balance, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Papua Tambrauw, mengingat belum banyak penelitian yang dilakukan di wilayah Papua dan dalam konteks BPD daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Papua Cabang Tambrauw. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perbankan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan work-life balance, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank Papua Tambrauw (45 orang) yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner secara *online* menggunakan google form. Kuesioner berbasis skala Likert.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	44%
	Perempuan	25	56%
Usia	< 25 Tahun	2	5%
	25 – 35 Tahun	13	29%
	36 – 45 Tahun	29	64%
	46 – 55 Tahun	1	2%
Status	Belum menikah	8	18%
	Sudah menikah	37	82%
Tingkat Pendidikan	SMA Sederajat	1	3%
	D3	2	4%
	Sarjana (S1)	40	89%
	Magister (S2)	2	4%
	Doktor (S3)	0	0%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Penelitian ini diawali dengan perumusan hipotesis, data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah kuesioner disebar dan data dikumpulkan dari 45 responden pegawai Bank Papua Cabang Tambrau. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten. Hasil uji validitas menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
Work-life Balance (WLB)	WLB1	0.861	0.697	Valid
	WLB2	0.862		Valid
	WLB3	0.775		Valid
	WLB4	0.880		Valid
	WLB5	0.789		Valid
Kompensasi (KS)	KS1	0.865	0.705	Valid
	KS2	0.911		Valid
	KS3	0.716		Valid
	KS4	0.791		Valid
	KS5	0.900		Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0.747	0.667	Valid
	DK2	0.925		Valid
	DK3	0.788		Valid
	DK4	0.753		Valid
	DK5	0.856		Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0.847	0.754	Valid
	LK2	0.922		Valid
	LK3	0.907		Valid
	LK4	0.858		Valid
	LK5	0.803		Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0.815	0.706	Valid
	KP2	0.873		Valid

KP3	0.869	<i>Valid</i>
KP4	0.825	<i>Valid</i>
KP5	0.819	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah menggunakan Smart-PLS 4.0

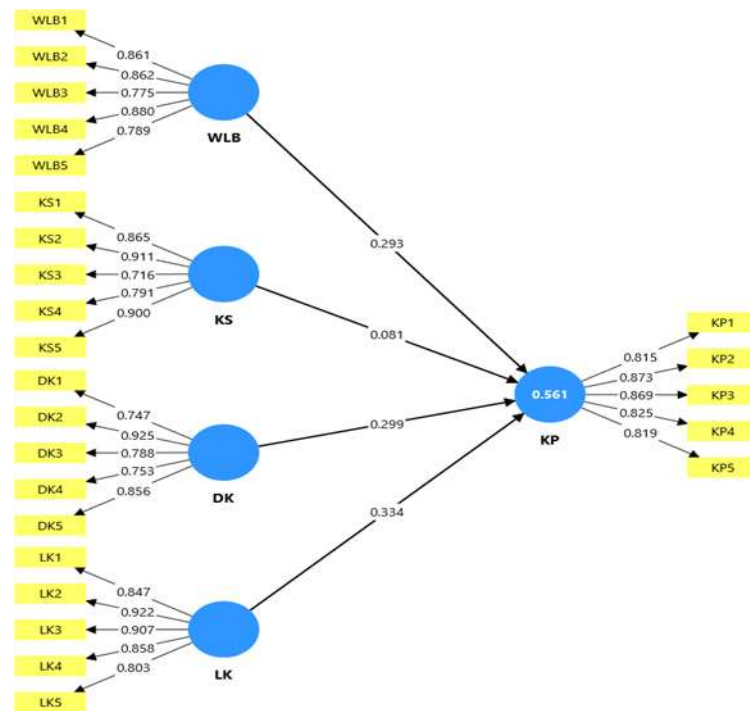
Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas 0,70, yang berarti setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut mengenai pengaruh *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
<i>Work-life Balance</i>	0.891	0.920	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0.897	0.922	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0.879	0.909	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0.920	0.939	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.896	0.923	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah menggunakan Smart-PLS 4.0

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur pengaruh *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Papua Cabang Tambrau secara akurat dan konsisten. Berikut ini menunjukkan outer model yang telah diolah dengan menggunakan PLS:



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Olah Data PLS 4.0

Analisis Model Struktural/ Inner Model

Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, langkah berikutnya adalah menguji hubungan antarvariabel laten.

Tabel 4 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square	Kriteria
Kinerja Pegawai	0.561	0.517	Moderate

Sumber: Data diolah menggunakan Smart-PLS 4.0

Hasil pengujian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,65, yang berarti bahwa variabel *work-life balance*, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 65% variasi kinerja pegawai, sedangkan 35% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Uji Hipotesis

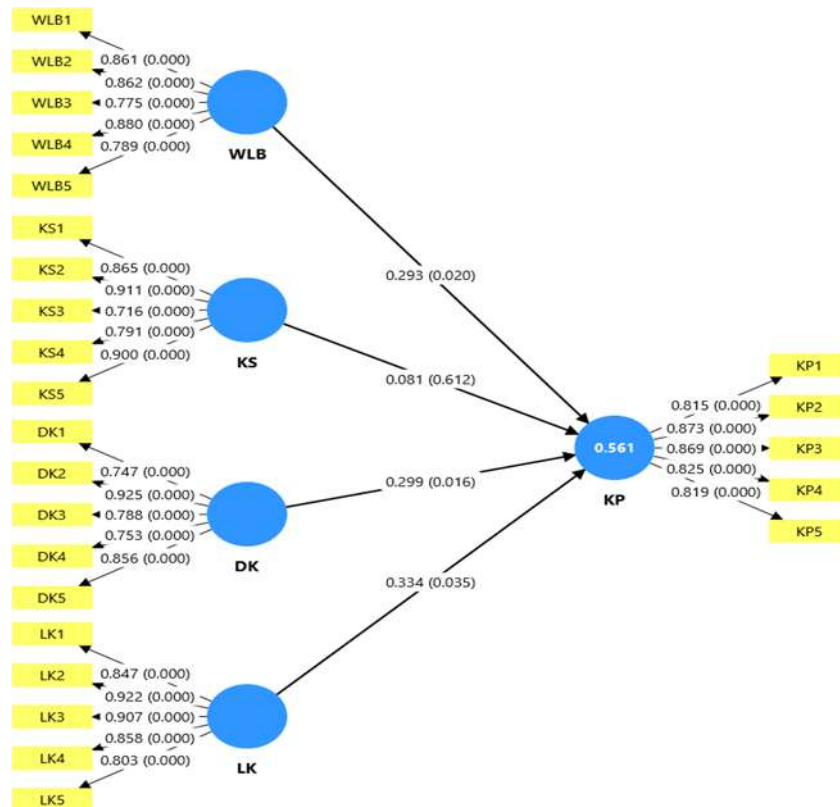
Path Coefficients	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil Uji	Pengaruh	Kesimpulan
WLB -> KP	0.293	2.332	0.020	H ₁ Diterima	Positif signifikan	Hasil didukung data
KS -> KP	0.081	0.508	0.612	H ₂ Ditolak	Positif tidak signifikan	Hasil tidak didukung data
DK -> KP	0.299	2.416	0.016	H ₃ Diterima	Positif signifikan	Hasil didukung data

Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, Disiplin, Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Papua Tambrau

LK -> KP	0.334	2.111	0.035	H ₄	Positif	Hasil didukung
				Diterima	signifikan	data

Sumber: Data diolah menggunakan Smart-PLS 4.0

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tiga variabel independen, yaitu *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan.



Gambar 3. Model Hasil Penelitian

Sumber: Olah Data PLS 4.0

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi memiliki tingkat fokus dan produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Triana dan Suratman (2022) serta Sulindra, Kurniawati, dan Irawan (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu.

Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pemberian kompensasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja, meskipun tetap memiliki arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Papua Cabang Tambrau lebih dipengaruhi oleh faktor nonfinansial, seperti suasana kerja dan rasa tanggung jawab. Hasil ini konsisten dengan temuan Hisnidah dan

Solekah (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai perbankan.

Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Pratiwi (2024) dan Jelly et al. (2024) yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang mematuhi aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta hubungan sosial yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi pegawai dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahmawati Santoso et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai Bank Papua Cabang Tambrau dapat ditingkatkan melalui penciptaan keseimbangan kerja-kehidupan, penerapan kedisiplinan yang konsisten, dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif. Walaupun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, aspek ini tetap perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Papua Cabang Tambrau. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kedisiplinan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa faktor finansial bukanlah penentu utama peningkatan kinerja di lingkungan kerja ini.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bank Papua Cabang Tambrau untuk memperhatikan program peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan, penegakan disiplin yang konsisten, serta perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, meskipun kompensasi tidak signifikan, evaluasi terhadap sistem penghargaan tetap diperlukan agar kesejahteraan pegawai meningkat dan loyalitas terhadap perusahaan terjaga. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di wilayah dengan karakteristik sosial dan geografis seperti Papua.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan studi diperluas pada beberapa cabang Bank Papua lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel kepuasan kerja, motivasi, atau komitmen organisasi sebagai variabel

mediasi, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor perbankan daerah.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Deepublish.
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka.
- Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership (7th ed.). Kogan Page.
- BPS. (2024). Kabupaten Tambrau dalam Angka. BPS Kabupaten Sorong.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 165-176.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *SYARIKAT : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303-315.
- Ingsih, K., Budiantoro, R., Hasanatina, F., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 256-276.
- Ismail, M. (2015). Strategi pengembangan ekonomi rakyat di Provinsi Papua. *Jurnal Bina Praja*, 7(3), 251-260.
- Jelly, Y. L., Mus, A. R., Ramlawati, & Serang, S. (2024). The Influence of Discipline, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance Through Motivation in PT. Bank People Indonesia Tbk Makassar City Region. *RGSA - Revista De Gestao Social e Ambiental*, 18(7), 1-31.
- Kembuan, D., Koleangan, R., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257-1266.
- Ketaren, D. (2024). Peran Lembaga Perbankan Dalam Pemberdayaan Usaha Kecil Masyarakat Lokal di Kota Jayapura. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(1), 80-91.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 3(1), 1-5.
- Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Duta Bali. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(2), 313-319.
- Profil Perusahaan: Bank Papua. (den 25 5 2025). Bank Papua: <https://bankpapua.co.id/home/page/s/sekilas-bp-35-31>
- Radar Sorong: Ekonomi. (2022). Radar Sorong: <https://www.radarsorong.id/bank-papua-hadir-di-kabupaten-tambrau/>
- Rahmawati Santoso, K., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economics, Management and Banking*, 10(2), 177-194. <https://pen.kemenkeu.go.id>

-
- Sulindra, A., Kurniawati, D., & Irawan, I. (2025). Analisi Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor area Saharjo Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 5(1), 57-71.
- Suryani, N., Hubeis, A., & Sunaryo, W. (2021). Effect of Work-Life Balance, Compensation, and Engagement on Teacher Performance in South Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(3), 242-252.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance (Vol. 01, Issue 01). <https://journal.uui.ac.id/selma/index>