



## **Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexible Work Space* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang**

**Mukaromatul Hisnidah<sup>1</sup>, Nihayatu Aslamatis Solekah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

*e-mail*: 19540074@student.uin-malang.ac.id<sup>1</sup>; aslamatiss\_1@pbs.uin-malang.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *work life balance*, *flexible work space* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh dari survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 45 karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Analisis data yang digunakan berupa uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji statistic, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel *Work Life Balance* dan variabel *flexibel work space* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Untuk variabel disiplin kerja dan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Namun, penelitian ini memiliki beberapa limitasi yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah populasi penelitian yang terbatas pada karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk populasi lainnya. Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui *self-report* kuesioner yang dapat mempengaruhi validitas data dan terdapat variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Terakhir, keterbatasan waktu dan sumber daya tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diperbandingkan dan dikonfirmasi dengan penelitian selanjutnya yang lebih luas dan komprehensif.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, *Flexible Work Space*, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan fungsi serta operasional perusahaan perlu adanya sumber daya insani atau karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Jufrizen & Hadi (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kemudian menurut Vialara (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Life Balance*. Penelitian lain juga dilakukan (Yogaisty, Herri, & Lukito, H, 2022) yang memiliki hasil bahwa *flexible work space* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DJKN.

Kinerja karyawan menjadi salah satu ujung tombak sebuah perusahaan yang berfungsi sebagai sarana mencapai tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami peningkatan kinerja karyawan cukup pesat beberapa tahun terakhir yakni adalah Bank Muamalat Indonesia. Menurut (Nadiyya, 2015) kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan performance appraisal pada setiap tahunnya. Selain itu dikutip dari finansial.bisnis.com ada peningkatan nasabah prioritas sebesar 10% yang tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Menurut Widyananda (2012) peningkatan transaksi dan jumlah nasabah prioritas berkaitan dengan adanya kualitas pelayanan yang baik serta kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik serta pelayanan yang baik akan meningkatkan loyalitas

nasabah dan juga menarik minat nasabah baru.

Dari pemaparan teori serta permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, Fasilitas serta *Flexible Work Space* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil yang ditemukan nantinya dapat diketahui apakah adanya perubahan atau penyesuaian pasca era new normal baik pemberian kompensasi, disiplin kerja, *Work Life Balance*, fasilitas dan *flexible work space* yang terjadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat digunakan untuk mengisi gap dalam penelitian ini. Sukardi et.al. (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Monde at.al. (2022) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rataan. Penelitian ini menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Saina et.al. (2016) kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan dalam kerja, peningkatan kepuasan karyawan tersebut didasari oleh adanya respon terkait kebutuhan-kebutuhan

karyawan diantaranya adalah kebutuhan secara psikis yakni berupa *Work Life Balance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yogaisty, Herri, dan Lukito (2022) yang memiliki hasil bahwa *flexible work space* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DJKN. Pada penelitian terdahulu *flexible work space* memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun sejauh penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu belum membahas adanya pengaruh *flexible work space* terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah khususnya perbankannya syariah.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan-perusahaan lain. Dalam penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance*, dan *flexible work space* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, peneliti dapat mengacu pada temuan-temuan tersebut untuk melengkapi analisis dan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang yang memiliki sistem organisasi yang kompleks, hal ini dilihat dari adanya standar-standar tertentu yang diterapkan oleh Bank Muamalat Indonesia KC Malang terhadap karyawannya. Dengan adanya hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance* dan *flexible work space* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang, yang merupakan salah satu perbankan dengan kinerja karyawan yang cukup baik. Menurut Arini (2015) kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang terus mengalami

peningkatan dari tahun ketahun. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan *performance appraisal* pada setiap tahunnya. Selain itu dikutip dari finansial.bisnis.com ada peningkatan nasabah prioritas sebesar 10% yang tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Menurut Widyananda (2012) peningkatan transaksi dan jumlah nasabah prioritas berkaitan dengan adanya kualitas pelayanan yang baik serta kinerja karyawan yang baik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu balas jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan & Malayu (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Lamingrum, 2016). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017).

### **Disiplin Kerja**

Veithzal Riva'i dikutip dari Indah Puji (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mengatur atau mengubah perilaku individu serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan atau individu terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi yang berdampak positif terhadap perkembangan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Fathoni indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pemimpin
- c. Keadilan
- d. Pengawasan melekat
- e. Sanksi atau hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan kemanusiaan

### **Fasilitas**

Hasibuan (2014) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) mengemukakan bahwa Fasilitas merupakan salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, fasilitas kerja yang baik serta dengan adanya alat yang sesuai dan mendukung kinerja karyawan maka akan lebih kondusif dalam bekerja. Dalam Islam fasilitas juga menjadi salah satu hal penting dalam operasional perusahaan serta sebagai salah satu peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut terdapat dalam dalil berikut:

*"Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang*

*sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan."* QS. Al-Israa' ayat 70.

Dari ayat tersebut maka dapat dilihat bahwa Islam memandang fasilitas kerja sebagai pemenuhan hak dan kebutuhan yang diberikan oleh pemimpin guna meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.

### **Work Life Balance**

Menurut Hudson dikutip dari Herlambang (2019) *Work Life Balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan individu. *Work Life Balance* erat kaitannya dengan keseimbangan serta mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan individu.

Dalam pandangan Islam *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai salah satu dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan serta menyeimbangkan antara duniawi serta akhirat yang termuat dalam QS. (Al Qashash 28 : 77 ).

*"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan"* (Al Qashash 28: 77).

### **Flexible Work Space**

*Flexible Work Space* (Driyantini, Erni, Pramukaningtiyas, & Hanisa Rinda P, 2020) dalam (Kurniawan & Ade, 2022) adalah pola kerja yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk membebaskan pekerja dalam menentukan tempat kerjanya. Dikutip dari (Ananda & Surya, 2022) *flexible work space* adalah *fleksibilitas* ruang yang dapat dilakukan di mana saja, kapan saja, dan disesuaikan dengan kebutuhan dan

kondisi karyawan yang dapat mendukung pekerjaan di dalam dan di luar kantor.

### **Kinerja Karyawan**

Amstrong dan Baron Irham dalam Wibowo (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen serta berkontribusi dalam ekonomi. kinerja karyawan juga diatur dalam hukum Islam dimana dilandaskan pada dalil berikut ini:

*"Apabilah telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."* (Surat Al-jumu'ah ayat 10)

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari Ridho Allah SWT dan akan mendapatkan keutamaan dari hasil yang diperoleh jika ayat tersebut telah menjadi landasan kerja seorang maka akan tercipta kinerja yang baik di mana dan setiap karyawan dinilai dari bagaimana kinerjanya terhadap perusahaan untuk mengevaluasi diri karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta landasan teori dan tujuan penelitian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- a. H1: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- b. H2: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- c. H3: fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

- d. H4: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- e. H5: *flexible work space* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- f. H6: kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance*, dan *flexible work space* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, dengan sampel sebanyak 45 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance*, dan *flexible work space* serta kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji determinasi, dan uji hipotesis. Validitas kuesioner akan diuji menggunakan uji validitas konstruk dan uji validitas isi, sedangkan reliabilitas kuesioner akan diuji menggunakan uji Cronbach's Alpha. Prinsip etika penelitian juga akan diikuti dalam pengumpulan dan pengolahan data.

Hasil analisis data akan diinterpretasikan secara rinci dalam bagian hasil dan pembahasan, dengan mengacu pada literatur terkait dan penelitian terdahulu. Kesimpulan akan menyajikan temuan mengenai pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance*, dan

*flexible work space* terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi akan diberikan kepada manajemen Bank Muamalat Indonesia KC Malang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel-variabel yang diteliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Nilai kritis yang digunakan dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel r dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan jumlah sampel sebesar 49 responden

Tabel 1.

#### Hasil Uji Realibilitas

Nilai Cronbach's Alpha	N of Items
0,825	85

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan semua variabel lebih besar dari 0,6 yaitu 0,825. Sehingga dapat

dengan r hitung 0,294. Setiap indikator memiliki r hitung  $>$  rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisioner valid.

### Uji Realibilitas

Pengujian dilakukan pada setiap variabel yang telah lolos uji validitas. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliable.

disimpulkan bahwa 6 variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 2.

#### Hasil Uji Normalitas

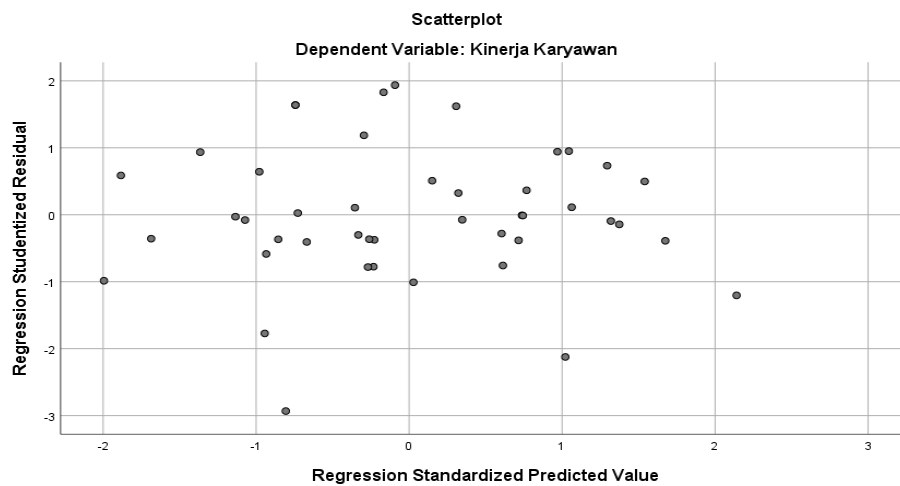
Unstandardized Residual		
N		49
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22948187
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.054
	Negative	-.100
Test Statistic	.100	Test Statistic
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	Asymp. Sig. (2-tailed)

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-smirnov pada kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3), *Work Life Balance* (X4), *flexible work space* (X5) sebagai variabel bebas (independen) sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa data yang diuji bersifat normal.

## Uji heterokedastisitas

Gambar 1.  
*Scatter Plots*



Sumber : SPSS Output

Berdasarkan gambar 1 gambar *scatter plots* hasil uji heteroskedastisitas, pola pada gambar tidak teratur dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat di asumsikan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance* dan *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

### Uji linieritas

Nilai signifikan variabel kompensasi terhadap kepercayaan kinerja karyawan ( $0,115 > 0,05$ ), variabel disiplin kerja

dasar terhadap kinerja karyawan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), variabel fasilitas kerja dasar terhadap kinerja karyawan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), variabel *Work Life Balance* dasar terhadap kinerja karyawan sebesar ( $0,001 < 0,05$ ), variabel *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan sebesar ( $0,009 < 0,05$ ), maka dapat di asumsikan bahwa variabel, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier. Serta variabel Kompensiasi dan *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linier.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3.

*Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
<i>Work Life Balance</i>	.013	.082	.025	.163	.871

<i>Flexibel</i>					
<i>Work Space</i>	-0.182	.061	-.351	-2.971	.005

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat = 19.069 – 0,047x1 + 0,149x2 + 0,126x3  
diketahui persamaan regresinya yaitu: +0,013x4 – 0,182x5 + E

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + E$$

### Uji Determinasi

Tabel 4.  
*Hasil Uji Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.689	.844	.407	2.551

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan tabel 4, terdapat koefisien korelasi sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat antara kompensasi,

disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance* dan *flexibel work space* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67%.

### Uji t

Tabel 5.  
*Hasil Uji t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
<i>Work Life Balance</i>	.013	.082	.025	.163	.871
<i>Flexibel Work Space</i>	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6088. Dengan informasi ini, dapat diketahui bahwa:

a. Kompensasi (X1), nilai t hitung -1,126. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel (-1,126 < 1,6088) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan (H1 ditolak dan Ho diterima).

b. Disiplin Kerja (X2), nilai t hitung 2,145. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel (2,145 > 1,6088) terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Fasilitas Kerja (X3), nilai t hitung 1,950. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai



- t hitung > t tabel (1,950 > 1,6088) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- d. *Work Life Balance* (X4), nilai t hitung 0,163. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel (0,163 < 1,6088) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
- e. *Flexible work space* (X5), nilai t hitung -2,971. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel (-2,971 < 1,6088) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *flexible work space* terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji F

Tabel 6.  
*Hasil Uji F*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	229.364	5	45.873	7.048	.000
Residual	253.836	39	6.509		
Total	483.200	44			

Sumber : SPSS Output

Berdasarkan tabel yang diberikan, diperoleh nilai p 0.000, dapat disimpulkan bahwa nilai p < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *Work Life Balance* dan *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (-1.126), dan tingkat signifikansi sebesar (0,267), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumaneni, 2018) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi "Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kc Surabaya – Mas Mansyur" menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (2.145), dan tingkat signifikansi sebesar (0,038), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya, A, Rahayu, S, & Anggraeni, D, 2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ", ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (1.950), dan tingkat signifikansi sebesar (0,058), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, A & Widodo, W, 2017) yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah", ditemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (0,163), dan tingkat signifikansi sebesar (0,871), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *Work Life Balance* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Saifulla (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.

### **Pengaruh *Flexibel work space* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang**

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel *flexibel work space* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank

Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (-2.971), dan tingkat signifikansi sebesar (0,005), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *flexibel work space* dan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Siskayanti (2022) dengan judul "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama *Work from Home*" bahwa fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar.

### **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja *Work Life Balance*, *Flexibel work space* secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang**

Berdasarkan hasil uji F pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja *Work Life Balance*, *flexibel work space* secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang bahwa nilai  $p < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja *Work Life Balance*, *flexibel work space* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,689 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel pelayanan dan keragaman barang terhadap loyalitas konsumen adalah sebesar 69% sedangkan 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvyta tahun 2019 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", yang

menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Pada penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya", yang menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan pengaruh *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang, hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fadhila Saifulla (2020) tentang pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi sejalan dengan hasil penelitian *Work Life Balance*, namun penelitian Ni Komang Siskayanti (2022) tentang pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama *work from home* menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian *flexibel work space* di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

#### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Namun, variabel disiplin kerja dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel *Work Life Balance* dan *flexibel work space* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, ketika variabel-variabel tersebut digabungkan, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

Dalam penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden atau sampel yang mewakili populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode lain seperti wawancara atau observasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, variabel-variabel lain yang belum diteliti, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, dapat ditambahkan dalam penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, penelitian dapat menjadi lebih komprehensif dan memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ananda, M. A. S. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, Dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 337-349.
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P.,

- & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206-220.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). The influence of work discipline and motivation on employee performance. In *Proceeding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147).
- Jufrizen, & Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-49.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business*, 405-424.
- Kurniawan, & Ade, R. (2022). *Pengaruh Flexible Working Space, Flexible Working Hours dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Desainer Interior di Jakarta Selatan*. Jakarta: Universitas Nasional.
- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). The Effect of Work Facilities on Job Satisfaction and Employee Performance at PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Nadiyya, A. (2015). Implementasi Peningkatan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang. *Skripsi*.
- Prasetya, A, Rahayu, S, & Anggraeni, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 45-58.
- Purnawijaya, F. M. (2019). The Influence of Work Discipline and Work Facilities on Employee Performance at Kedai 27 in Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Saifullah, F. (2020). The Influence of Work-Life Balance and Flexible Work Arrangement on the Performance of Muslimah Employees in the Apparel Industry. *BISNIS: Journal of Islamic Business and Management*, 8(1), 29-36.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Soeriawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2), 10-17.
- Sukardi, S., Said, S., & Mukhlis, M. (2021). The Influence of Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Bima. *Jurnal PenKoMi: Study of Education and Economics*, 4(2), 94-100.
- Sumaneni. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kc Surabaya – Mas Mansyur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 85-98.
- Susanto, A, & Widodo, W. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan

Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 37-50.

Windy, A. M. & Gunasti H. (2012). The Influence of Compensation, Motivation, and Organizational Commitment on the Performance of Accounting Employees. *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2.

Yogaisty, I., Herri, & Lukito, H. (2022). The Influence of Flexible Working Space and *Work-Life Balance* on Employee Performance with Gender as Moderation. *BIRCI-Journal*, 19686-19694.