

## PENGARUH SELF REWARD DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA MODERN

Firna Octavia Sakinah<sup>1</sup>, Indah Fatma Rosmayanti<sup>2</sup>, Annisa Fitriani<sup>3</sup>, Eteh Resa Asyifa<sup>4</sup>

[firna.124020329@ugj.ac.id](mailto:firna.124020329@ugj.ac.id)<sup>1</sup>, [indah.124020340@ugj.ac.id](mailto:indah.124020340@ugj.ac.id)<sup>2</sup>,

[annisa.124020344@ugj.ac.id](mailto:annisa.124020344@ugj.ac.id)<sup>3</sup>, [eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id](mailto:eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id)<sup>4</sup>

Universitas Swadaya Gunung Jati

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk di era modern ini. Perubahan sistem kerja yang cepat serta meningkatnya tuntutan pekerjaan menuntut karyawan untuk mampu mengelola motivasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh self reward dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan aktif dengan masa kerja minimal 6 bulan, berusia antara 18 hingga 40 tahun, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan self reward dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan kepada diri sendiri serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil peningkatan self reward dan work-life balance dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Self Reward, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*Employee performance is a crucial aspect determining a company's success, especially in this modern era. Rapid changes in work systems and increasing job demands require employees to effectively manage their motivation and work-life balance. This study aims to analyze the influence of self-reward and work-life balance on employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were obtained by distributing questionnaires to 100 respondents, who were active employees with a minimum of 6 months of service, aged 18 to 40 years. Data were then analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that self-reward had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, self-reward and work-life balance significantly influenced employee performance. These findings indicate that self-reward and a balance between work and personal life play a significant role in improving employee performance. Therefore, improving self-reward and work-life balance can be an important factor in improving employee performance.*

**Keywords:** Self Reward, Work-Life Balance, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya tuntunan pekerjaan, karyawan sering dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi. Fenomena ini menyebabkan banyak individu kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Di era modern ini stres kerja dapat diakibatkan adanya beban kerja berlebih dan stres kerja berlebih akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja (Yosiana et al., 2020). Beban kerja diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Priyanto, 2018) Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri

terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Kelebihan beban kerja berdasarkan penelitian Abbasi dan Janjua (2016) diakibatkan lebih banyak tugas yang diberikan kepada karyawan dibandingkan dengan kemampuan, sumber daya dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan tugas berlebih dapat menyebabkan ketegangan dan kecemasan yang mengarah kepada peningkatan stres kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan (Ekawarna, 2018: 192).

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau work-life balance. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan sistem Work-Life Balance. Hal ini sesuai dengan survei Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah work-life balance. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan. Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020).

Selain faktor keseimbangan hidup, bentuk penghargaan terhadap diri sendiri atau self reward juga memiliki peran penting dalam menjaga semangat kerja. Self reward merupakan bentuk apresiasi terhadap proses dan pencapaian yang telah kita lakukan. Biasanya ketika seseorang telah berhasil melewati masa sulitnya atas pekerjaan yang dilakukan, maka dia akan mencari-cari cara self reward tersebut untuk mengapresiasi atas kerja kerasnya. Self reward biasa juga dianggap dapat memotivasi kita untuk lebih semangat melakukan pekerjaan yang selanjutnya. Wahyuningsari, D., Hamzah, M. R., Arofah, N., Hilmyah, L., & Laili, I. (2022). Individu yang terbiasa memberi penghargaan pada diri sendiri memiliki tingkat motivasi intrinsik lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya penghargaan eksternal dari perusahaan yang penting, tetapi juga penghargaan internal dari diri sendiri.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) yaitu menggambarkan output pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas pekerjaan atau kuantitas pekerjaan. Pencapaian ini mencakup tingkat keberhasilan karyawan ketika menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Lebih dari itu, kinerja karyawan memiliki peran krusial sebagai tolak ukur utama bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi, memastikan operasional, dan mendukung keberlanjutan bisnis secara keseluruhan (Riyanto et al., 2021). Oleh karena itu, tenaga kerja memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki setiap individu di dalam perusahaan perlu dimaksimalkan agar mampu menghasilkan output yang optimal. Dengan demikian, kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti motivasi, penghargaan diri (self reward), serta kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance).

Tinjauan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh hubungan antara self reward dan kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh hubungan keduanya (self reward & work-life balance) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi perusahaan memahami pentingnya penerapan self reward dan work-life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga bagi akademisi untuk memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku dan motivasi kerja di era modern. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi karyawan agar lebih menyadari pentingnya penghargaan terhadap diri sendiri serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna menjaga produktivitas dan kesejahteraan mental. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan ajuan dalam mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

## **KAJIAN TEORI**

Self-reward dicirikan sebagai ekspresi kemurahan hati atau kekaguman yang diberikan orang kepada dirinya sendiri guna menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras dan menciptakan perubahan perilaku yang diinginkan (Oktavia, 2024). Penghargaan diri berfungsi sebagai pengingat bahwa seseorang harus merasa nyaman dengan diri sendiri setelah melakukan banyak upaya. Dihargai akan membuat bahagia, dan kebahagiaan berdampak baik pada hal-hal seperti bekerja lebih keras, menjadi lebih energik, dan meningkatkan kepercayaan diri. Meski setiap orang menemukan kebahagiaan dengan cara yang berbeda-beda, yang terpenting adalah menjaga diri sendiri. Karena kepuasan batin yang diterima ketika menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai keseimbangan antara upaya adalah sesuatu yang signifikan dan tak ternilai harganya.

Secara teoritis, konsep self reward dapat dijelaskan melalui teori penguatan (Reinforcement Theory) yang dikemukakan oleh B.F Skinner (1953). Dalam teori ini, Skinner menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Ketika seseorang memberikan penghargaan (reward) pada dirinya setelah melakukan sesuatu pekerjaan / tindakan yang positif, maka perilaku tersebut akan cenderung diulang di masa depan. Dengan demikian self reward berperan sebagai bentuk penguatan positif (positive reinforcement) yang mampu meningkatkan frekuensi perilaku produktif pada kinerja karyawan.

Selain itu, self reward juga berkaitan erat dengan teori motivasi diri (self-determination theory) yang dikembangkan oleh Deci & Ryan (1985). Dalam teori ini dijelaskan bahwa seseorang memiliki kebutuhan dasar psikologis untuk merasa kompeten, otonom, dan memiliki hubungan sosial yang baik. Pemberian penghargaan terhadap diri sendiri merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi pribadi, sehingga memperkuat motivasi intrinsik seseorang untuk terus berkembang dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa self reward berpotensi menjadi mekanisme penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berperan penting juga dalam meningkatkan semangat kerja, kinerja seseorang individu yang mampu menghargai pencapaian dirinya sendiri cenderung memiliki tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak melakukannya. Individu yang secara aktif memberi penghargaan pada dirinya sendiri selepas pencairan kerja biasanya memiliki motivasi lebih tinggi, rasa bangga terhadap kompetensi dirinya, dan cenderung melakukan perilaku kerja yang lebih produktif.

### **H1 : Diduga Self Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Selain self reward, work-life balance juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Work-life balance merupakan sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk meminimalisir

konflik keluarga ketika menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga (Sumantri dan Mujiati, 2023). Work-life balance adalah sebuah proporsi seimbang antara pembagian waktu, sikap, dan emosi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, hobi, kesehatan serta pengembangan diri (Sumantri dan Mujiati, 2023).

Pada penelitian (Sumantri dan Mujiati, 2023) menjelaskan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan, jika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya, hal ini dapat merugikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan begitu juga sebaliknya. Work-life balance merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, work-life balance merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan (Marhalinda dan Supiandini, 2022).

## **H2 : Diduga Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Kinerja dalam konteks organisasi merujuk pada hasil keseluruhan yang diperoleh seseorang selama suatu periode tertentu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup pencapaian terhadap standar kerja, target, atau kriteria kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan bukan sekadar informasi untuk keperluan promosi atau penentuan gaji dalam perusahaan. Lebih dari itu, pentingnya memotivasi karyawan dan merancang rencana untuk mengatasi kemungkinan penurunan kinerja (Khaeruman, 2021). Penilaian kinerja bukan hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan karier dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Simbolon (2020), dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima jenis, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan waktu penyelesaian aktivitas yang sesuai dengan waktu yang dijanjikan sebelumnya, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengkaji pengaruh self reward dan work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuisioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian berbasis survey ini. Penelitian ini mengkaji pengaruh self reward dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan. Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel utama yaitu self reward dan work-life balance yang dialami selama bekerja.

Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada beberapa perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: karyawan aktif dengan masa kerja minimal 6 bulan, berusia antara 18 hingga 40 tahun dan bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian dengan mengisi kuesioner

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang berasal dari berbagai perusahaan dengan bidang usaha yang berbeda-beda. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu self reward, work-life balance dan kinerja karyawan. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, yaitu:

- 1= Sangat Tidak Setuju
- 2= Tidak Setuju
- 3= Netral
- 4= Setuju
- 5= Sangat Setuju

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring kepada karyawan dari beberapa perusahaan yang menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama periode tertentu hingga jumlah responden terpenuhi. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reabilitas

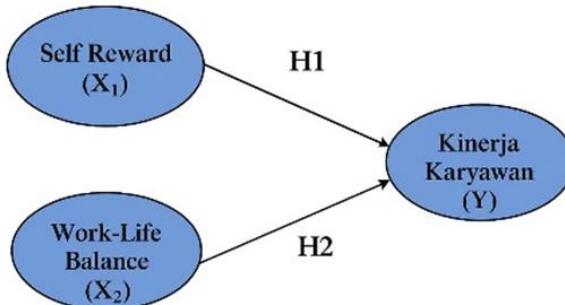
Validitas diuji dengan korelasi item total menggunakan Pearson, sedangkan reabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,7$

1. Uji asumsi klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antar variable independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ .

2. Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan Tingkat signifikansi 0,05. Syarat pengujinya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari r-Hitung > r-Tabel, atau jika r-Hitung < r-Tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,793	0,197	0,000	Valid
X1.2	0,763	0,197	0,000	Valid
X1.3	0,858	0,197	0,000	Valid
X1.4	0,886	0,197	0,000	Valid
X1.5	0,675	0,197	0,000	Valid
X1.6	0,752	0,197	0,000	Valid
X1.7	0,800	0,197	0,000	Valid
X2.1	0,634	0,197	0,000	Valid
X2.2	0,769	0,197	0,000	Valid
X2.3	0,665	0,197	0,000	Valid
X2.4	0,734	0,197	0,000	Valid
X2.5	0,734	0,197	0,000	Valid
X2.6	0,648	0,197	0,000	Valid
X2.7	0,691	0,197	0,000	Valid
Y1.1	0,824	0,197	0,000	Valid
Y1.2	0,830	0,197	0,000	Valid
Y1.3	0,823	0,197	0,000	Valid
Y1.4	0,849	0,197	0,000	Valid
Y1.5	0,815	0,197	0,000	Valid
Y1.6	0,813	0,197	0,000	Valid
Y1.7	0,719	0,197	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dari total 21 item pernyataan yang diuji, sebagian besar menunjukkan hasil yang valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,197) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas instrumen telah mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha X1 sebesar 0,934, X2 sebesar 0,894 dan Y 0,942 jauh di atas batas minimum 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel. Item-item yang dinyatakan tidak valid tersebut telah dikeluarkan dari dataset sebelum dilakukan perhitungan skor variabel dan analisis regresi lanjutan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya data yang sah yang digunakan dalam analisis statistik.

## **Uji Reabilitas**

Uji reabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valid yang boleh masuk ke uji reabilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan instrumen. Skor reabilitas 0,6 dianggap buruk, 0,7 dianggap cukup, dan 0,8 atau lebih dianggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
21	0,934	0,6	Sangat Reliabel
	0,894	0,6	Reliabel
	0,942	0,6	Sangat Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, diperoleh nilai sebagai berikut:

- Variabel X1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934
- Variabel X2 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,894
- Variabel Y1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942

Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai tersebut juga menunjukkan tingkat reabilitas yang sangat baik, yang berarti butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

## **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda berbasis ordinary least square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	>0,05	0,053	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF <10 dan Tolerance >0,1	T 0,156 VIF 6,413 T 0,167 VIF 5,994	Lulus Uji Multikolinearitas

*Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,053 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10, yaitu sebesar 6,413 dan 5,994 serta nilai Tolerance >0,1 yaitu masing-masing sebesar 0,156 dan 0,167. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.658	2	17.329	83.067	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.236	97	.209		
	Total	54.894	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Reward, Work Life Balance

*Sumber: Data Primer diolah dari SPSS,2025*

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) yang diolah menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 83,067 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel self reward (X1) dan work-life balance (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

**Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) .544	.276		1.969	.052
	TOTAL_X1 .495	.070	.513	7.019	.000
	TOTAL_X2 .398	.075	.390	5.340	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber: Data Primer diolah dari SPSS,2025*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang diolah menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa variabel self reward (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa self reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel work-life balance (X2) juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ke dua variabel independen yang dijelaskan yaitu self reward dan work-life balance terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era modern. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan self reward dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Self Reward terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi internal, kepuasan kerja, serta rasa penghargaan terhadap pencapaian diri sendiri. Penerapan self reward membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tangkuman, dkk (2015) yang menyatakan bahwa self reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dalam penelitian ini, work-life balance terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi memungkinkan karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, mengurangi tingkat kelelahan kerja, serta meningkatkan fokus dan produktivitas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung mampu mengatur waktu secara efektif, mengurangi tingkat stress kerja, serta meningkatkan kualitas kinerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di era modern.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa self reward dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di era modern ini. Self Reward berperan dalam meningkatkan motivasi internal, kepuasan kerja, dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, work-life balance membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat bekerja secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola penghargaan diri serta menjaga keseimbangan hidup di tengah tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, disarankan untuk menerapkan self reward secara bijak sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kinerja dapat terus meningkat.
2. Bagi organisasi, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan work-life balance, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional dan fleksibilitas kerja, serta mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran akan pentingnya self reward dalam meningkatkan motivasi dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M. M., & Janjua, S. Y. (2016). The mediating effect of job stress on work overload and organizational performance in the banking industry. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 376-387.
- Ekawarna. 2018. Manajemen Konflik dan Stres. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191-201.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonometika*, 5(3), 98–107.
- Oktavia, A. N., Safitri, D., & Sujarwo. (2024). Strategi Self Reward dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Tingkat Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2 (No 02), 81-91.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh kompetensi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- 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).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Simbolon, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 83-94.
- Sumantri, N. M. D., & Mujati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12(4), 390-411.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Wahyuningsari, D., Hamzah, M. R., Arofah, N., Hilmiyah, L., & Laili, I. (2022). Maraknya Hedonisme Berkedok Self Reward. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(1), 7-11.
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37-46.