

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI PT.XX)

Ivanida Putri<sup>1\*</sup>, Heni Rohaeni<sup>2</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[ivanidaputri8@gmail.com](mailto:ivanidaputri8@gmail.com)

**\*Corresponding Author**

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan

*Received :* 30 June

*Revised :* 08 July

*Accepted:* 14 July

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PTXX)”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT XX. Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan 64 responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT XX.

---

### PENDAHULUAN

Seiring pesatnya kemajuan teknologi, persaingan dalam industri manufaktur terus berkembang setiap tahunnya, baik ditingkat lokal maupun internasional. Persaingan semakin ketat, mendorong perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif dan tenaga kerja yang unggul guna meraih keberhasilan dalam perdagangan. Perusahaan harus memiliki strategi yang kuat dan tenaga kerja berkualitas untuk mencapai tujuan mereka untuk memenangkan persaingan. Sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dengan lancar dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan (Jati & Yuningsih, 2021).

Dalam rangka mencapai daya saing dan kelangsungan bisnis, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang efektif. Salah satu aspek kunci dari strategi tersebut adalah memperhatikan peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hal ini penting karena peningkatan pekerjaan akan menghasilkan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Di Indonesia, terdapat beragam perusahaan yang bergerak diberbagai sektor industri, PT XX membuka pabrik pertama di Indonesia di Bekasi Timur pada tahun 1996 sebagai perusahaan patungan yang kemudian diperluas pada tahun 2013, PT XX merupakan perusahaan yang

beroperasi di bidang produksi bahan kimia, dengan produk-produknya mayoritas termasuk dalam kategori bahan surfaktan. Sesuai dengan bidangnya, kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah memproduksi bahan baku, bahan tambahan dan bahan-bahan premium, pabrik ini melayani industri kosmetik dan perawatan rumah tangga di Indonesia dan wilayah sekitarnya.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengembangan karir (Yusup & Yuniar, 2020). Melalui program pengembangan karir, karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk lebih memahami peran, fungsi, dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Perusahaan berharap bahwa melalui program ini, karyawan akan memberikan imbalan berupa kinerja yang lebih baik.

Pengembangan karir adalah aspek yang sangat penting, karena melalui upaya keras dalam organisasi untuk meningkatkan karir karyawan, mereka dapat menempati posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki. Menurut Mangkunegara pengembangan karir upaya untuk membantu karyawan mempersiapkan masa depan karir mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat mengoptimalkan potensi mereka dengan maksimal (Muna & Isnowati, 2022). Perjalanan karir karyawan merupakan rangkaian upaya yang dimulai sejak awal bergabung dengan perusahaan hingga berakhirnya masa jabatan, dimana karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Pengembangan karir yang ada di PT XX adalah melalui pemberian pelatihan kerja dalam bentuk promosi jabatan.

Kasmir mengatakan jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang teratur maka kinerja mereka akan meningkat (Dewi & Rahmawati, 2020). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dengan mengarahkan dan mengembangkan karir, kinerja karyawan tetap stabil dan mampu memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, ini juga dapat mengurangi stres kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan dampaknya pada perusahaan secara keseluruhan juga bisa mengukur sejauh mana peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan karir melibatkan peran karyawan dan organisasi atau perusahaan dalam upaya mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan serta mencapai tujuan karir mereka, karyawan berperan aktif dalam merencanakan dan mengelola karir mereka, sementara organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan, pelatihan, dan peluang yang diperlukan untuk pengembangan karir karyawan.

Melalui inisiatif pengembangan karir, perusahaan bertujuan untuk menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, serta membuka

peluang lebih besar bagi mereka untuk dipromosikan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Didalam lingkungan kerja, perusahaan harus paham terhadap kondisi dari karyawan contohnya seperti *work-life balance* yang menjadi kebutuhan psikis bagi karyawan. Jika kebutuhan tersebut tercapai maka perusahaan bisa mencapai tujuannya dan perusahaan juga bisa mengukur sejauh mana peningkatan kinerja karyawan.

Weerakkod & Mendis mengatakan *work-life balance* mengacu pada usaha-usaha perusahaan dalam mengubah kebiasaan kerja karyawan agar mereka dapat mengelola tanggung jawab pribadi di rumah sejalan dengan tugas-tugas pekerjaan mereka di perusahaan, ini menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan kerja (Ardiansyah, 2020). Suatu organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan yang namanya *work-life balance* dalam setiap aktivitas pekerja. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja biasanya menunjukkan tingkat kinerja yang jauh lebih tinggi. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan mampu memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki keseimbangan tersebut. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya menunjukkan tingkat *output* yang jauh lebih baik. Mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, karena keseimbangan ini membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

Dengan latar belakang tersebut, maka dimungkinkan untuk mengajukan pertanyaan untuk diskusi guna membuat hipotesis untuk penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Apakah pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengembangan Karir

Menurut (Yuliandari et al., 2023) pengembangan karir adalah kebutuhan yang harus selalu diperhatikan dan dikembangkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Menurut Sihotang pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menduduki berbagai posisi yang tersedia dalam organisasi, baik saat ini maupun di masa depan (Eksantari et al., 2023). Menurut Mondy pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan individu dengan

kualifikasi dan pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan (Handoyo, 2024).

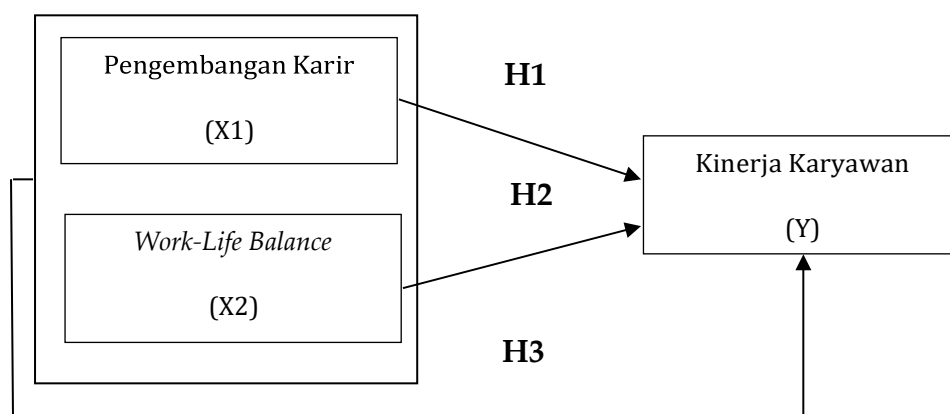
### **Work-Life Balance**

*Work-life balance* menurut Weerakkod & Mendis adalah bagian dari upaya perusahaan untuk mengubah cara kerja karyawan agar mereka dapat memenuhi tugas di rumah dan di tempat kerja, ini adalah bagian dari upaya Perusahaan untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan kerja mereka (Ardiansyah, 2020). Menurut bloombury *work-life balance* adalah kendali individu terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaan mencakup kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, sambil mempertimbangkan kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain, baik di lingkungan kerja maupun di rumah (Noviani, 2021). Menurut Weckstein *work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang mencakup pencapaian ambisi karir, keberlangsungan kebahagiaan pribadi, waktu yang berkualitas untuk kegiatan santai, perhatian terhadap keluarga dan hubungan interpersonal, serta pertumbuhan spiritual dan pribadi (Irsyad et al., 2022).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Naibaho *et al.*, 2024). Rivai menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau kumpulan orang dalam melaksanakan suatu tugas, menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan mencapai hasil yang diharapkan (Pradana & Rachmad, 2023). Jansen menyatakan pandangan bahwa perusahaan fokus pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dapat dilakukan (Sulistiyono & Heridiansyah, 2020).

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis**

Hipotesis adalah sebuah pernyataan awal yang dibuat untuk menjelaskan masalah penelitian yang masih memerlukan bukti untuk diverifikasi. Ini

berfungsi sebagai asumsi sementara yang akan diuji melalui proses penelitian.

Berdasarkan variabel-variabel yang telah diidentifikasi dan dijelaskan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan dengan lebih spesifik sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh positif signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga adanya pengaruh positif signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Pengembangan karir dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XX yang terdiri dari 64 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel. Peneliti mengambil keseluruhan populasi karena peneliti ingin hasil penelitian ini menjadi lebih baik dengan melibatkan seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dengan menyebar kuisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu likert. Metode Analisis data dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27.

## PEMBAHASAN

### Uji Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk memastikan pengaruh parsial (tunggal) faktor independen terhadap variabel dependen. Jika nilai sig.<0,05 maka artinya variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependennya (Kinerja Karyawan).

Tabel.1 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.588	3.720		5.534	.000
	Pengembangan Karir	.375	.088	.471	4.265	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	.359	.169	.234	2.120	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2024

Dari hasil tabel.1 diatas, bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.265 >1.67022 (t tabel) dengan Sig 0,000 < 0.05 (a) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam variabel *Work-Life Balance* (X2) diperoleh t hitung

sebesar  $2.120 > 1.67022$  (t tabel) dengan nilai Sig  $0,038 < 0.05$  (a) atau nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial *Work-Life Balance* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam model. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel.2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.690	2	235.345	16.984	.000 <sup>b</sup>
	Residual	845.248	61	13.857		
	Total	1315.938	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> , Pengembangan Karir						

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel.2 diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar  $16.984 > 3,15$  (F tabel) dengan nilai sig ialah  $0,000 < 0,005$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan *Work-Life Balance* ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dikaitkan dengan variabel independen dihitung dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menambahkan atau menghapus satu variabel independen dapat menyebabkan perubahan nilai R square.

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	.337	3.722
a. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> , Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2024

Dari tabel.3 *output* diatas, didapatkan nilai R-square senilai  $0,358$  artinya model dapat menjelaskan  $35,8\%$  dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan *work-life balance*. Sementara  $64,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## HASIL

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT XX**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis pertama (H1). Dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung sebesar  $4.265 > 1.67022$  (t tabel) dengan Sig  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XX.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT XX**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis kedua (H2). Dari hasil pengujian secara parsial (Uji f) untuk variabel *Work-Life Balance* diperoleh nilai f hitung sebesar  $16.984 > 3,15$  (F tabel) dengan nilai sig ialah  $0,000 < 0,005$ , (F tabel) dengan Sig  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XX.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT XX**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis kedua (H2). Dari hasil pengujian secara parsial (Uji f) untuk variabel *Work-Life Balance* diperoleh nilai f hitung sebesar  $16.984 > 3,15$  (F tabel) dengan nilai sig ialah  $0,000 < 0,005$ , (F tabel) dengan Sig  $0,000 < 0,05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial *Work-Life Balance* (X2).

## KESIMPULAN

Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan yang telah bekerja di PT XX. Sehingga, jika karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat pengembangan karir yang tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika tingkat pengembangan karir rendah, maka kinerja karyawan tersebut juga cenderung menurun.

*Work-LifeBalance* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan yang bekerja di PT XX. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang tinggi. Hal ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karyawan cenderung lebih produktif, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja yang optimal dalam pekerjaan mereka. Tingkat *Work-Life Balance* yang tinggi ini memungkinkan karyawan untuk mengelola stres dengan lebih efektif, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan berkualitas tinggi.

Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT XX. Sehingga, apabila karyawan di perusahaan tersebut secara simultan memiliki tingkat Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* yang tinggi, maka ketiga variabel tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang efektif memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang dan maju dalam jalur

karir mereka, sementara *Work-Life Balance* yang baik memastikan mereka dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih efisien. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi, lebih produktif, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Dengan demikian, peningkatan dalam Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* secara bersamaan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja keseluruhan karyawan di perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Pradana, M. R., & Rachmad, A. (2023). pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 30–46. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.80>
- Ardiansyah, C. A. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Arif Sulistiyono, T. S., & Heridiansyah, J. H. (2020). *Analisi Faktor Penentu Kinerja Karyawan Patra Hotel Dan Convention Semarang*. 12(2), 55–74.
- Elisia Sukma Dewi, P., & Indah Rahmawati, P. (2020). Pelatihan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort And SPA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Jati, H. P., & Yuningsih, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Hita Jaya*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawam (Studi Kasus Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Naibaho, N. E., Sihombing, D. R. W., Damanik, J. B., Ekonomi, F., Ekonomi, F., & Ekonomi, F. (2024). *Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat siborongborong kabupaten tapanuli utara* 3. 2(2).
- Yusup, Amelia Yuniar, R. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA)*, 4(1), 208–215. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=>