

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi yang semakin maju dan meningkat, mendorong perusahaan untuk mampu bersaing dan mempertahankan operasional perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan yang berperan krusial dalam menentukan kesuksesan dan mengatasi tantangan. Keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Kurniawati, 2021).

Dengan adanya sumber daya manusia dianggap mampu mengelola berbagai sumber daya lain di dalam perusahaan, memastikan semuanya berjalan secara efisien dan optimal. Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten untuk menangani tugas-tugas. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan ini, sumber daya manusia perlu diarahkan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang mencakup pengelolaan tenaga kerja, yang dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan internal organisasi, dengan tujuan mencapai kesejahteraan. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi. Konsep ini mencakup seluruh individu dalam organisasi, mulai dari perencanaan hingga pengembangan sumber daya manusia di perusahaan (Adam, dkk. 2022).

Terwujudnya tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi memerlukan kinerja yang berkualitas. Kinerja memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, di mana karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan keberhasilan dan memastikan pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghambat pertumbuhan dan operasional perusahaan.

Menurut Sulastris & Onsardi (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai. Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Namun, kinerja tidak hanya diukur dari aspek tersebut,

melainkan dari inovasi, kerja sama, kompetensi, fleksibilitas, dan komitmen terhadap perusahaan atau organisasi.

Suatu perusahaan atau organisasi tentu ingin mempunyai karyawan yang berkualitas agar mampu memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Begitu pula dengan Politeknik Pariwisata Bali, yang merupakan salah satu perguruan tinggi negeri dalam bidang pariwisata. Perguruan tinggi ini memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dalam institusi pendidikan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada mahasiswa, di mana kinerja yang baik dari tenaga pengajar dan staf administrasi dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif, lingkungan produktif, dan prestasi akademik yang tinggi.

Namun, apabila kinerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran, rendahnya prestasi akademik, inovasi yang terbatas, merosotnya reputasi institusi, serta berkurangnya minat calon mahasiswa dan tenaga pengajar berkualitas, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi tentu akan memengaruhi semua aspek dalam institusi. Dengan demikian, adapun data penilaian kinerja berdasarkan tingkat absensi tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata
Bali Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Jumlah Hari Kerja yang dihadiri	Persentase Tingkat Absensi
A	B	C	D=B X C	E	F=D- E	G= E: D X 100%
Januari	65	21	1365	47	1318	3,44
Februari	65	20	1300	42	1258	3,23
Maret	65	23	1495	40	1455	2,68
April	65	21	1365	43	1322	3,15
Mei	65	22	1430	45	1385	3,15
Juni	65	22	1430	52	1378	3,64
Juli	65	21	1365	44	1321	3,22
Agustus	65	23	1495	42	1453	2,81
September	65	22	1430	42	1388	2,94
Oktober	65	21	1365	48	1317	3,52
November	65	22	1430	48	1382	3,36
Desember	65	22	1430	50	1380	3,50
Jumlah						38,62
Total						3,22

Sumber: Politeknik Pariwisata Bali, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa tingkat absensi tenaga kependidikan tidak tetap cenderung mengalami perubahan atau fluktuasi. Hal tersebut dilihat dari persentase tingkat absensi yang menunjukkan persentase tinggi maupun rendah. Total persentase rata-rata pada tingkat absensi tenaga kependidikan tidak tetap tahun 2023 adalah 3,22%. Pada tabel tersebut menunjukkan tingkat rata-rata persentase ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 3%. Jika total persentase rata-rata absensi melebihi 0-3% dapat diindikasikan terdapat permasalahan yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Flippo dalam Gentari, dkk.

(2017) menyatakan apabila total persentase rata-rata tingkat absensi berkisar 0 sampai 2% maka dinyatakan baik, namun bila 3% sampai 10% dinyatakan tinggi dan diatas 10% dinyatakan tidak wajar dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak institusi mengenai hal tersebut.

Selanjutnya, terdapat data tingkat promosi tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali tahun 2019-2022. Menurut Hasibuan dalam Wardhani et al. (2023) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya. Promosi jabatan sering kali didasarkan pada hasil penilaian kinerja, yang mencerminkan kemampuan, dedikasi, dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, menjadi gambaran tentang seberapa baik karyawan memenuhi kriteria penilaian yang menunjukkan sejauh mana karyawan telah mencapai standar terhadap tujuan perusahaan. Berikut ini, data tingkat promosi tenaga kerja kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali, yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Promosi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap
Politeknik Pariwisata Bali

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Promosi	Persentase (%)
2019	43	4	9,3
2020	45	3	6,6
2021	50	3	6
2022	55	2	3,6

Sumber: Politeknik Pariwisata Bali, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat promosi pada tenaga kependidikan tidak tetap cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2019 tingkat persentase promosi karyawan sebesar 9,3% dengan jumlah 4 karyawan yang dipromosi, namun pada tahun 2022 tingkat persentase promosi karyawan sebesar 3,6% dengan jumlah 2 karyawan yang dipromosi. Dengan ini, menyatakan bahwa adanya penurunan yang signifikan pada tingkat jumlah karyawan yang dipromosi. Dengan demikian, berdasarkan data tingkat absensi dan tingkat promosi, menyatakan bahwa terjadi fenomena pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa memiliki kepastian mengenai jalur karir mereka di masa depan, yang mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal sebagai imbalan atas kesempatan dan dukungan yang diterima. Menurut Arismunandar & Khair (2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Syahputra & Tanjung, 2020)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya kejelasan jalur karir serta minimnya dukungan dalam karir menjadi keluhan karyawan terhadap institusi. Ketidakjelasan jalur karir dapat

menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki arah yang pasti untuk berkembang dalam institusi. Sehingga mengenai peluang promosi atau pengembangan diri dapat menyebabkan karyawan cenderung merasa stagnan. Rendahnya dukungan seperti dalam bentuk pelatihan dapat mengakibatkan terbatasnya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan yang dapat mengurangi kompetensi individu karyawan tetapi juga menghambat institusi dalam mencapai kinerja optimal.

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, dkk. 2021), (Yusup & Saragih, 2020), dan (Muna & Isnowati, (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, dkk. 2020) dan (Nuriyah, dkk. 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Karyawan merasakan beban kerja apabila kapasitas kerja tinggi dan suatu pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa kesulitan dan beban dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Menurut Munandar dalam Budiasa (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan beban kerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan menyatakan institusi seringkali menetapkan target yang tidak sesuai dengan tenggat waktu ditambah dengan ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja. Dengan tenggat waktu yang tidak sesuai sering kali membuat karyawan bekerja dalam tekanan tinggi, sehingga mereka cenderung mengutamakan kuantitas dibandingkan kualitas pekerjaan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara volume pekerjaan yang diberikan dengan jumlah tenaga kerja dapat menyebabkan beban kerja berlebih (*overwork*), yang dapat memengaruhi kualitas hasil kerja dan menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Terdapat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021), (Widodo & Widyawan, 2021), dan (Ohorela, 2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kosim, dkk. 2023) dan (Sitompul & Somamora, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir dan beban kerja, *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Padmantyo & Putra (2024) *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam membagi dan mengatur waktu dan tanggung jawab pekerjaan dengan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga agar tidak muncul konflik

yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Aruldoss et.al (2021) *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan emosional dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan keluarga.

Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan *work life balance*, berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan menyatakan bahwa institusi kurang memberikan fleksibilitas kerja seperti sulitnya pengajuan cuti dan ijin kerja. Dengan adanya kapasitas pekerjaan karyawan seringkali menghabiskan waktu di kantor atau bekerja lembur. Adanya aturan yang ketat terkait cuti dan izin kerja sering kali membuat karyawan merasa terbebani, terutama ketika membutuhkan waktu untuk kepentingan pribadi atau keluarga yang bersifat *urgent*. Hal ini ditambah dengan tingginya volume pekerjaan yang menyebabkan karyawan harus menghabiskan banyak waktu di kantor hingga lembur. Tentu hal-hal ini dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental, ketidakpuasan serta hasil kerja tidak optimal.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lukmiati, dkk. 2020), (Tondang, dkk. 2022) dan (Asari, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, dkk. 2021) dan (Kembuan, dkk. 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada fenomena yang ada serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Politeknik Pariwisata Bali”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu maka, permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali.

1.3 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

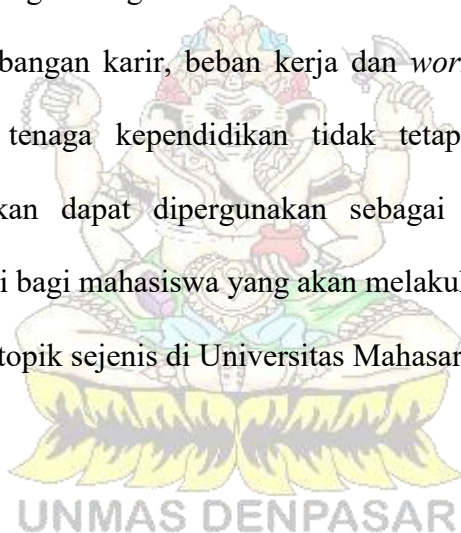
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan

wawasan dan memberikan bukti empiris bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya terkait pengembangan karir, beban kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi kesempatan yang baik bagi penulis dalam mengaplikasikan teori-teori yang diterima dalam perkuliahan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Politeknik Pariwisata Bali terkait dengan pengembangan karir, beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap. Serta penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan acuan atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik sejenis di Universitas Mahasaraswati Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan acuan *Goal Setting Theory* yang merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* atau Teori Penetapan Tujuan ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Menurut Locke & Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan, kinerja serta praktik.

Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), dimana individu dan organisasi yang memiliki motivasi akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Oleh karena itu, teori ini memberikan landasan konseptual yang jelas untuk memahami bagaimana tujuan yang ditetapkan memengaruhi kinerja dan bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja karyawan melalui penetapan tujuan yang strategis.

Terdapat beberapa mekanisme dasar bahwa tujuan dapat mengantarkan seseorang mencapai performansi yang telah ditetapkan secara maksimal

(Locke & Latham, 2002). Pertama, tujuan dapat mengarahkan perhatian dan tindakan seseorang kepada tugas yang relevan untuk pencapaian prestasi. Kedua, tujuan berfungsi untuk memberikan energy yang menggerakkan atau memobilisasi pada usaha yang tinggi untuk mencapai performansi. Ketiga, tujuan berpengaruh terhadap ketekunan seseorang. Keempat, tujuan mempengaruhi tindakan untuk pencarian, dan penggunaan pengetahuan dan strategi yang relevan terhadap tugas.

Berdasarkan uraian diatas *goal setting theory* dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja yang optimal dengan adanya kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan demikian, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karir, beban kerja dan *work life balance* agar tujuan yang ditetapkan tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga mendukung kesejahteraan keseluruhan karyawan.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat dapat berpengaruh langsung pada peluang seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang di harapkan. Menurut Arismunandar & Khair (2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh

departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Syahputra & Tanjung (2020) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sementara itu, menurut Sinambela (2020) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang melibatkan peningkatan pribadi oleh individu dan perencanaan strategis oleh organisasi untuk mencapai rencana karir dan jenjang kerja yang sesuai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, sebagai berikut:

1) Hubungan antara Karyawan dan Organisasi

Pada keadaan ideal biasanya karyawan dan organisasi perusahaan akan berada dalam situasi hubungan yang saling menguntungkan. Pada situasi ini karyawan dan organisasi mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi perusahaan, dapat mempengaruhi pengembangan karir.

2) Personalitas Karyawan

Personalitas atau kepribadian karyawan yang baik menjadi salah

satu tolak ukur penilaian karyawan yang dilakukan oleh manajemen karir karyawan. Karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan dan disiplin akan menjadi poin penting yang baik bagi karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan jika kepribadian karyawan menyimpang seperti, egois, apatis, dan terlalu emosional akan sulit dibina oleh manajemen karir, karena personalitas nya yang cenderung tidak peduli dengan reputasi karirnya.

3) Faktor-Faktor Eksternal

Apabila karyawan sedang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, namun hal tersebut harus terkendala karena adanya pihak yang dikeluarkan dari luar organisasi. Faktor eksternal ini yang dapat mempengaruhi manajemen karir menjadi tidak jelas karena intervensi atau campur tangan dari pihak luar.

4) Politisasi dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan dapat terkendala jika ada faktor lain seperti hubungan relasi teman, nepotisme, intrik-intrik dan hal lainnya yang mempengaruhi karir karyawan dibandingkan dengan prestasi kerja karyawan. Dalam arti lain tingkat politik dalam perusahaan sudah tidak sehat, maka hal ini membuat manajemen karir dapat dipastikan akan mati dengan sendirinya.

5) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat berpengaruh terhadap berbagai macam hal dalam perusahaan. Seperti apabila organisasi memberikan

sistem penghargaan yang baik yang ditunjukkan pada setiap prestasi karyawan dengan memberikan kredit poin dalam jumlah tertentu.

6) Jumlah Karyawan

Berdasarkan realita yang terjadi dapat dikatakan bahwa semakin banyak karyawan maka akan semakin ketat persaingan karyawan dalam mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan, dan apabila semakin sedikit jumlah karyawan dalam perusahaan maka potensi karyawan semakin besar dalam mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan dalam meraih tujuan karir.

7) Ukuran Organisasi

Pada ukuran organisasi apabila semakin besar organisasi, maka jumlah jabatan dan jumlah personel karyawan akan lebih banyak. Selanjutnya, akan semakin kompleks tugas manajemen karir karyawan. Tetapi, kesempatan untuk promosi jabatan dan rotasi karyawan menjadi lebih banyak.

8) Kultur atau Budaya Organisasi

Organisasi perusahaan pastinya memiliki budaya organisasi dan aktivitas kebiasaan tertentu. Adanya yang berbudaya profesional, rasional, objektif, dan demokratis. Di mana kultur ini akan lebih menghargai prestasi kerja karyawan dan mempromosikan senioritas karyawan.

9) Tipe Manajemen

Berdasarkan teoritis normatif, semua manajemen sama. Tetapi

dalam implementasinya, manajemen organisasi kemungkinan akan berlainan dengan manajemen organisasi yang lain. Jika manajemen bersifat tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya akan lebih kecil. Sedangkan jika manajemen cenderung bersifat terbuka maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung lebih besar.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir menurut Hasibuan (2019), sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan sulit mendapatkan pengembangan karirnya.

2) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3) Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat. Mutasi tenaga kerja merupakan salah satu peluang dalam membangun

keterampilan serta memperluas pemahaman dan pengalaman kerja karyawan.

4) Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang baru di perusahaan. Promosi sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi yang didasarkan pada kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

5) Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bagaimana dedikasi serta komitmen karyawan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh suatu perusahaan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Munandar dalam Budiasa (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus

diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja menurut Afriliani (2020) adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang terbatas, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Berdasarkan pada beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini, dkk. (2018) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, waktu bekerja, dan lingkungan kerja.

2) Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri, seperti kondisi kesehatan tubuh, umur, dan penyakit.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Ramadani (2021) terdapat tiga indikator beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan pekerjaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3) Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.4 Work Life Balance

2.1.4.1 Definisi Work Life Balance

Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan terhadap kinerjanya. Menurut Anugrah & Priyambodo (2021) *work life balance* merupakan

keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, misalkan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, memiliki waktu untuk bersantai sendiri atau dengan keluarga, dan bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Padmantyo & Putra (2024) *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam membagi dan mengatur waktu dan tanggung jawab pekerjaan dengan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga agar tidak muncul konflik yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Sementara itu, menurut Aruldoss et.al (2021) *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan antara tuntutan emosional dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Berdasarkan pada definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar tercapai kinerja optimal dan kesejahteraan individu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Tamunomiebi & Oyibo (2020) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi work-life balance yaitu, sebagai berikut:

1) Role Overload

Faktor ini mengacu pada beban peran yang berlebihan, dimana individu harus menangani lebih banyak tugas daripada yang dapat dikerjakan dalam waktu yang tersedia. Hal ini dapat menyebabkan stres dan konflik dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2) Jam Kerja

Faktor ini meliputi pengaturan waktu kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu. Jam kerja yang fleksibel dapat membantu individu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik.

3) Budaya Organisasi

Faktor ini mengacu pada budaya organisasi yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Budaya organisasi yang mendukung dapat memberikan dukungan organisasi, dukungan atasan, dan dukungan rekan kerja yang memungkinkan karyawan untuk lebih efektif dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4) Kepemimpinan

Faktor ini mengacu pada gaya kepemimpinan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepemimpinan yang mendukung dapat memberikan dukungan langsung dan tidak langsung kepada karyawan, seperti memberikan waktu luang yang cukup dan memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan pribadi.

2.1.4.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald & Bradley dalam Lummon, dkk. (2019) indikator-

indikator untuk mengukur *work life balance* seseorang, sebagai berikut:

1) Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan untuk kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu yang dimiliki seorang karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan seorang karyawan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai kegiatan kantor, rumah atau tempat sosial lainnya. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional untuk menyelesaikan pekerjaan, begitu pula sebaliknya.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam kehidupan pribadi. Mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis yang dimiliki seorang individu di tempat kerja dan dalam hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan partisipasi dicapai dengan membuat karyawan terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga dan kegiatan sosial lainnya.

3) Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan dalam kehidupan pribadi. Mengacu pada kepuasan keseluruhan individu dengan aktivitas pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan. Jika karyawan merasa bahwa

pekerjaan yang dilakukan selama ini cukup untuk kebutuhan pekerjaan dan keluarga, maka kepuasan akan datang dengan sendirinya. Hal ini terlihat pada kondisi yang ada dalam keluarga, hubungan dengan teman dan kolega, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan upaya apa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dan seberapa besar kinerja tersebut mempengaruhi dan memberikan kontribusi terhadap suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Sulastri & Onsardi (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai. Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sementara itu, menurut Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan upaya atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dan seberapa besar kinerja tersebut mempengaruhi dan memberikan kontribusi

terhadap suatu organisasi. Dengan kinerja yang baik menjadi suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Putri (2020), sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi Kerja

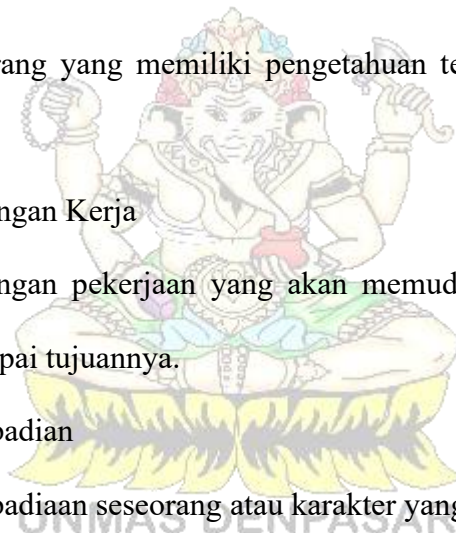
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau



memerintahkannya bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

14) Kompensasi

Berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Puspitasari (2020) terdapat lima indikator

kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas ialah hasil kerja yang terselesaikan.

2) Kualitas

Kualitas yakni kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

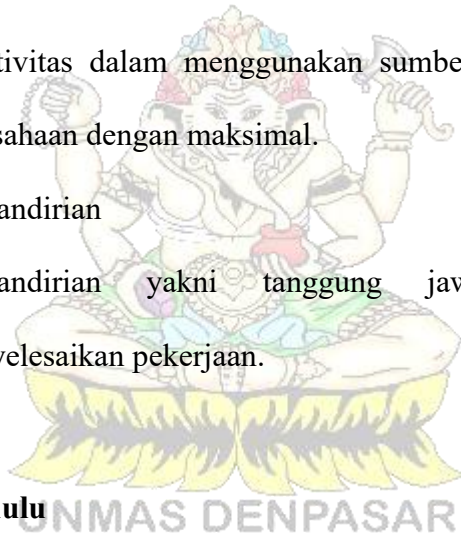
Ketepatan waktu yakni tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu untuk datang bekerja.

4) Efektivitas

Efektivitas dalam menggunakan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan maksimal.

5) Kemandirian

Kemandirian yakni tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.



2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis (Padaniah & Haryono, 2021).

2.2.1 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera.”. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusup & Saragih (2020) dengan judul” Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengolah data penelitian menggunakan regresi linier sederhana untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Heryanda & Susila (2021) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 87 orang, teknik analisis yang digunakan adalah

analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puri Lumbung *Cottages Restaurant and Spa* Munduk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Asyari & Izmuddin (2020) yang berjudul “Pengaruh *Islamic Human Capital* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yang menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian ini. Populasi yang digunakan adalah karyawan dari Bank Syariah dengan penarikan sampel melalui total sampling terhadap 32 orang. Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Asyari & Izmuddin (2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang” Penelitian ini merupakan kuantitatif, populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan jumlah total 60 orang pegawai. Penelitian juga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan Pukesmas Padang.

2.2.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Ohorela (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sampel

dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang dengan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Ichsan (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi”. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh terhadap seluruh karyawan sebagai sampel yaitu sebanyak 47 orang. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan melakukan analisis uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi, uji hipotesis statistik dan analisis regresi linier berganda dan mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Widyawan (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli”. Jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang ada di bagian frontliner dan bagian marketing yang berjumlah 44 orang, teknik sampel yang kami digunakan adalah sampel bersyarat atau purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Simonara (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”. Penelitian yang dilakukan menggunakan sampel sebanyak 47 responden, dengan analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, dan uji t dan mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosim, Wicaksono, Alimi & Gunawan (2023) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja” penelitian ini dilakukan di PT. Kharisma Indonesia. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan *cross-sectional* dengan metode *non-probability sampling*, dengan teknik *convenience sampling*, yaitu pengumpulan sampel secara random didapat dari anggota populasi yang mudah diakses oleh peneliti. Dengan menggunakan 48 karyawan PT. Kharisma Indonesia dan mendapat hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Indonesia.

2.2.3 Hubungan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Tondang, Wijayanti & Syah (2022) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di PTPN III Distrik Asahan, Sumatera Utara dengan melibatkan 100 orang karyawan yang dipilih dengan metode *purposive sampling*. Analisis data dilakukan

dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan mendapat hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Distrik Asahan, Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati, Samsuddin & Jhoansyah (2020) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data, dengan jumlah responden sejumlah 46 orang yaitu dengan menggunakan *survey* melalui kuesioner kepada 46 karyawan PT. Muara Tunggal, dan mendapat hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muara Tunggal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sejumlah 40 namun mengambil sampel sejumlah 30 responden, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS TK Kacab Surabaya Karimunjawa.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kembuan, Koleangan & Ogi (2021), dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama Di

Manado” dengan menggunakan sampel sebanyak 130 responden dan melakukan analisis. regresi linier berganda serta uji asumsi klasik dan menunjukan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Oktaviani, Mihtahuddin, Rohmawan & Pratiwi (2021) dengan judul “Peran *Work life Balance* dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan”. Penelitian ini dilakukan di UMKM Pengolahan Kepiting di Desa Kedalon Batangan Pati. Subjek penelitian adalah karyawan UMKM Ranjungan Pati dengan menggunakan populasi sebanyak 100 orang karyawan dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sensus sampling* dan hanya 65 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan mendapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan UMKM Rajungan Pati.

Adapun mapping hasil penelitian terdahulu pada penelitian ini terkait dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1
Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		PK	BK	WLB	KIN	
1.	Wahyudi, Heryanda & Susila (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk.	☒			☒	Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yusup & Saragih (2020), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.	☒			☒	Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Muna & Isnowati(2022), dengan judul dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera.	☒			☒	Variabel pengembangan karir berpengaruh positif tdan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ningsih, Asyari & Izmuddin (2020), dengan judul Pengaruh <i>Islamic Human Capital</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah.	☒			☒	Variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Nuriyah, Qomariah & Setyowati (2022), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Tethadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang.	☒			☒	Variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rohman & Ichsan (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres		☒		☒	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.					signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Widodo & Widiyawan (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli.		☒		☒	Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Ohorela (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.		☒		☒	Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Sitompul & Simamora (2021), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.		☒		☒	Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Kosim, Wicaksono, Alimi & Gunawan (2023), dengan judul Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.		☒		☒	Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Lukmiati, Samsudin & Jhoansyah (2020), dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Produksi PT. Mutiara Tunggal Cibadak – Sukabumi.			☒	☒	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Tondang, Wijayanti & Syah (2022), dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.			☒	☒	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13.	Asari (2022) dengan judul Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.			☒	☒	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Kembuan, Koleangan & Ogi (2021) dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.			☒	☒	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Rahmawati, Oktaviani, Mihtahuddin, Rohmawan & Pratiwi (2021) dengan judul Peran <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.			☒	☒	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

