

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Toyota Kota Jambi**

**Sakinah AS, Khuluqon Azima, Muhammad Syukri\***

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: [msukri126@gmail.com](mailto:msukri126@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Kota Jambi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Agung Toyota Kota Jambi, yaitu sebanyak 80 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Kota Jambi.

**Kata Kunci:** pengembangan karir, *work-life balance*, kinerja.

### **ABSTRACT.**

*This research aims to analyze the influence of career development and work-life balance on the performance of PT Agung Toyota Jambi City employees. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The research population included all employees of PT Agung Toyota Jambi City, namely 80 people, with a sampling technique using the saturated sample method. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The research results show that simultaneously and partially there is a positive and significant influence between the variables of career development and work-life balance on the performance of PT Agung Toyota Jambi City employees.*

**Keywords:** career development, work-life balance, performance.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam kelangsungan performa perusahaan yang dituntut selalu dalam keadaan baik. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Berry (2002) dan Bangun (2012) mengungkapkan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus memahami betul bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan harus melibatkan karyawan, karena dengan peran aktif dari karyawan maka akan tercipta ekosistem perusahaan yang baik. Kinerja karyawan yang cenderung baik dari proses hingga hasil menjadi *feedback* yang baik bagi perusahaan (Khoiroh dkk, 2019)

Tanggung jawab karyawan dalam mewujudkan harapan perusahaan itulah yang menjadi tolok ukur kualitas karyawan tersebut. Wibowo (2010) dan Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka perusahaan perlu melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya adalah dengan proses pengembangan karir dalam perusahaan yang baik. Agar mencapai tujuan perusahaan perlu dilakukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi, misalnya dengan pemberian penghargaan seperti pengembangan karir, promosi maupun insentif untuk karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh perusahaan adalah menciptakan proses pengembangan karir karyawan yang baik selama mereka bekerja di perusahaan (Anisatuzzuhriah dkk, 2023).

Sedangkan di dalam bekerja juga diperlukan namanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang penting bagi individu dan perusahaan yang disebut dengan *work life balance*. Dalam hal perusahaan, *work life balance* merupakan kondisi di mana karyawan dapat mengintegrasikan dengan seimbang tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi karyawan sendiri. Kesejahteraan karyawan sangatlah penting, *work life balance* membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melibatkan diri dalam aktivitas non-pekerjaan, karyawan akan merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan hidup mereka. Ini akan berpengaruh positif pada motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja. Keseimbangan fisik dan mental yang harus selalu terjaga dengan baik. Jika karyawan terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan kebutuhan fisik dan mental mereka, mereka rentan terhadap kelelahan, stres, dan masalah kesehatan lainnya. Dengan memungkinkan waktu yang cukup untuk beristirahat, berolahraga, bersosialisasi, dan mengejar hobi, karyawan dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara bekerja dan hidup pribadi mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kesehatan fisik dan mental mereka yang pada gilirannya terjadinya keseimbangan fisik dan mental yang bagus maka terbangunlah peningkatan kinerja yang baik bagi perusahaan, untuk meningkatkan dividen perusahaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan atau survei (Umar, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agung Toyota di Kota Jambi yang berjumlah total 80 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi berganda, uji F dan uji t (Priyanto, 2013). Penelitian ini juga mencakup uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson bivariate. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka kuesioner dinyatakan valid; sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan setelah instrumen telah dinyatakan valid. Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau andal jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Ghozali (2018) menjelaskan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Indikator	r hitung	r tabel	Sig. (2-Tailed) < 5%	Keterangan
Pengembangan Karir				
X1.1	0,575	0,219	0,000	Valid
X1.2	0,402	0,219	0,000	Valid
X1.3	0,474	0,219	0,000	Valid
X1.4	0,436	0,219	0,000	Valid
X1.5	0,662	0,219	0,000	Valid
X1.6	0,436	0,219	0,000	Valid
X1.7	0,530	0,219	0,000	Valid
X1.8	0,467	0,219	0,000	Valid
X1.9	0,690	0,219	0,000	Valid
X1.10	0,358	0,219	0,000	Valid
X1.11	0,436	0,219	0,000	Valid
X1.12	0,544	0,219	0,000	Valid
X1.13	0,645	0,219	0,000	Valid
X1.14	0,500	0,219	0,000	Valid
X1.15	0,544	0,219	0,000	Valid
Work Life Balance				
X2.1	0,397	0,219	0,000	Valid
X2.2	0,472	0,219	0,000	Valid

X2.3	0,588	0,219	0,000	Valid
X2.4	0,421	0,219	0,000	Valid
X2.5	0,460	0,219	0,000	Valid
X2.6	0,416	0,219	0,000	Valid
X2.7	0,589	0,219	0,000	Valid
X2.8	0,436	0,219	0,000	Valid
X2.9	0,564	0,219	0,000	Valid
X2.10	0,547	0,219	0,000	Valid
X2.11	0,534	0,219	0,000	Valid
X2.12	0,477	0,219	0,000	Valid
X2.13	0,373	0,219	0,000	Valid
X2.14	0,526	0,219	0,000	Valid
X2.15	0,524	0,219	0,000	Valid
Pengembangan Karier				
Y.1	0,648	0,219	0,000	Valid
Y.2	0,506	0,219	0,000	Valid
Y.3	0,399	0,219	0,000	Valid
Y.4	0,428	0,219	0,000	Valid
Y.5	0,391	0,219	0,000	Valid
Y.6	0,640	0,219	0,000	Valid
Y.7	0,517	0,219	0,000	Valid
Y.8	0,534	0,219	0,000	Valid
Y.9	0,519	0,219	0,000	Valid
Y.10	0,553	0,219	0,000	Valid
Y.11	0,553	0,219	0,000	Valid
Y.12	0,449	0,219	0,000	Valid
Y.13	0,406	0,219	0,000	Valid
Y.14	0,244	0,219	0,000	Valid
Y.15	0,424	0,219	0,000	Valid

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas terlihat bahwa nilai r-hitung untuk semua item pernyataan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan bahwa variabel dalam penelitian ini telah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0,70.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,798	> 0.70	Reliabel
Work life balance (X2)	0,768	> 0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,761	> 0.70	Reliabel

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.923	.266		3.467	.001		
Pengembangan Karir (X1)	.422	.094	.464	4.491	.000	.746	1.340
Work life balance (X2)	.236	.100	.243	2.354	.021	.746	1.340

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan dalam model penelitian ini adalah:  $Y = 0,923 + 0,422X1 + 0,236X2 + e$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,923 artinya apabila variabel independen yaitu pengembangan karir (X1) dan *work life balance* (X2) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja akan bernilai tetap sebesar 0,923.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) bernilai positif sebesar 0,422 artinya apabila

variabel pengembangan karir (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 satuan.

3. Koefisien regresi variabel *work life balance* (X2) bernilai positif sebesar 0,236 artinya apabila variabel *work life balance* (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,236 satuan.

Tabel 3 juga menjelaskan hasil uji t dari model penelitian ini. Sementara t-tabel pada penelitian ini dapat dihitung dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $80 - 2 - 1 = 77$  (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen); maka t-tabel ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = 77$ ) diperoleh sebesar 2,022. Nilai t-hitung pengembangan karir sebesar 4,491 dan t-tabel sebesar 2,022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t-hitung > t-tabel; sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Agung Kota Jambi. Nilai t-hitung *work life balance* sebesar 2,354 dan t-tabel sebesar 2,022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui t-hitung > t-tabel; sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Kota Jambi.

**Tabel 4**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.033	2	2.516	24.353	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.956	77	.103		
	Total	12.989	79			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa F-hitung sebesar 24,353 dengan membandingkan F-tabel  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 39, didapat F-tabel sebesar 3,24; sehingga F-hitung > F-tabel ( $24,353 > 3,24$ ) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara pengembangan karir dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Kota Jambi. Sedangkan Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independen sebesar 0,622. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Kota Jambi adalah kuat yaitu sebesar 0,622. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,387 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan pengembangan karir dan Stress *work life balance* kinerja karyawan PT. Agung Toyota Kota Jambi adalah sebesar 38,7% sedangkan sisanya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Tabel 5**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.372	.32145	2.112

Sumber: data olahan

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Kota Jambi dengan nilai R Square sebesar 0,387 yang artinya besarnya kontribusi variabel pengembangan karir dan *work life balance* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 38,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisatuzzuhriah, Hapsara, O., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518

**Sakinah AS et al.**, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Toyota Kota Jambi*

- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Berry, Cushway. 2002, *Human Resource Management*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204
- Mangkunegara, A. Prabu. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Priyanto, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta. Mediakom
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein. 2013, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Rajafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.