

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah dan berisi tentang teori-teori, hasil penelitian dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian.

2.1.1 Manajemen

Dalam kehidupan sehari-hari keberadaan manajemen sangatlah membantu aktivitas individu ataupun organisasi untuk mempermudah pekerjaan, karena manajemen lebih memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur atau mengelola. Dalam mengatur suatu hal pastinya akan timbul masalah, proses, dan pertanyaan mengenai siapa atau apa yang diatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut.. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Ari Nugroho (2018:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan proses pencapaian tujuan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar kegiatan tersebut berjalan efektif dan efisien. Manajemen dalam organisasi khususnya instansi bidang pemerintahan ini diperlukan untuk menunjang kemajuan usahanya.”

Darft & Richard (2020:4) mengemukakan bahwa :

“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

John (2020:4) menyatakan bahwa :

“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling human resources to achieve performance goals” yang diterjemahkan “Manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kinerja”, hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya yang efisien adalah dengan menghasilkan output sebanyak mungkin dan input sesedikit mungkin, maka dari itu perlu melibatkan efektivitas yaitu dengan mengerjakan hal yang tepat atau menjalankan aktivitas-aktivitas secara langsung untuk mendorong tercapainya organisasi.

Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.”

Dari pengertian manajemen yang telah diuraikan para ahli, maka secara umum manajemen dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengelola sumber daya melalui proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan pengadaan (*actuating*), pengarahan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjukkan dengan seberapa baik manajemen perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi elemen dasar yang dibangun ke dalam proses manajemen dan digunakan sebagai referensi ketika melakukan aktivitas untuk

mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh administrator. Amirullah (2019: 8) mengemukakan bahwa: “Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.”Berbeda dengan pernyataan diatas, Tery dalam Amirullah (2021:3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan dengan cermat apa saja hambatannya, dan merumuskan suatu perwujudan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah di rencanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang diuraikan di atas, peneliti menemukan bahwa fungsi manajemen merupakan elemen mendasar yang digunakan sebagai acuan dalam proses manajemen, mulai dari perencanaan hingga pencapaian tujuan yang ditetapkan hingga pengendalian sumber daya yang ada.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas memungkinkan sebuah organisasi untuk berhasil melalui orang lain. Personil atau karyawan perusahaan mengenai partisipasi dalam rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapainya perusahaan. Karyawan adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan menjual jasa bagi perusahaan dengan waktu, tenaga dan pikiran, serta menerima imbalan dari perusahaan.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen dalam suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya perhatian terhadap pentingnya faktor manusia dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memerlukan perhatian

khusus dari perusahaan karena merupakan penggerak kegiatan perusahaan. Di bawah ini adalah beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu adalah ilmu manajemen yang memusatkan perhatiannya pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, karena untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar system berjalan dengan lancar, dalam pengelolaannya dibutuhkan beberapa aspek penting seperti motivasi, pelatihan, pengembangan dan aspek lain. Hal ini lah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Badriyah 2018:15).

Beberapa pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

- a. Menurut (Hamali, 2018:2) :
“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.”
- b. Menurut Hasibuan (2019:10) :
“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”
- c. Menurut Bintoro dan Daryanto (2019 : 15) adalah sebagai berikut :
Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan , karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah terbukti menggunakan sumber daya manusia dengan cara yang paling tepat sasaran dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa itu adalah seni yang mencakup fungsi operasional.

Dari beberapa referensi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain, personalia, kepegawaian, pengaturan tenaga kerja dan penguatan manusia dalam organisasi.. Maka dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang atau fungsi dalam manajemen yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan segala aktivitas sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas – tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya perusahaan memperhatikan fungsi – fungsi manajemen dalam menjalankan berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibun (2018:17) fungsi MSDM yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan jika fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk mengatur semua sumber dayanya yang di dalamnya mencakup sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia memang sulit untuk dirumuskan karena bersifatnya variasi sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh masing-masing organisasi. Menurut Siswanto dalam Nowo (2018:5) tujuan manajemen adalah sesuatu rencana yang ingin direalisasikan, yang

menggambarkan cakupan-cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada manajer dalam organisasi.

Menurut Cusway yang dikutip oleh Eddy Sutrisno (2020:7), tujuan manajemen manusia sumber daya bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, siap menerima perubahan, serta siap memenuhi kewajibannya sebagai pekerja.
- b. Menerapkan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah seluruh organisasi, strategi khususnya yang memiliki kaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan selalu siap untuk membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai kemunduran dan krisis dalam hubungan antar tenaga kerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya masing-masing.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Work Life Balance

Secara umum keseimbangan hidup atau *work-life balance* adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*.

2.1.3.1. Pengertian Work life balance

Work life balance sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson, aspek aspek dalam *Work life balance* dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu. Proporsi waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal- hal diluar pekerjaan tentunya sangat menentukan dalam upaya tercapainya *work life balance*. Waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang orang disekitar kita.

Aspek kedua yaitu Keseimbangan keterlibatan yang mengarah pada komitmen atas keikut sertaan dalam suatu kegiatan. Bentuk dari kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebuah acara atau *event* saja, tapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun kegiatan bersama keluarga. Aspek selanjutnya adalah Keseimbangan Kepuasan. Menurut Hudson (2018) dari kedua aspek tersebut kepuasan dan kenyamanan jadi aspek terakhir *work life balance*. Sebab factor ini lah yang menentukan tingkat stress seseorang.

Work life balance juga tidak hanya tergantung dari faktor internal diatas, tapi juga terpengaruh faktor eksternal. Faktor eksternal yang paling berpengaruh tentunya lingkungan kerja. Rekan yang memiliki pemikiran positif tentunya akan sangat mendukung terbentuknya suasana kerja kondusif. Lingkungan kerja juga akan menentukan tingkat efektifitas kerja seorang pegawai. Namun faktor utama tercapainya *work life balance* adalah internal seorang pegawai, baik dari segi fisik maupun mental.

Keseimbangan (balance) antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

2.1.3.2. Dimensi *Work life balance*

Menurut Hudson (2018), *work life balance* meliputi beberapa aspek, yaitu:

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher dkk (2021), mengatakan jika *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*).

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang. Dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di dalamnya terdapat aspek, seperti aspek *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance* dan *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work*, *Work Enhancement Of Personal Life*. Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh (Hudson, 2018) yaitu *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*. Penggunaan aspek yang diuraikan oleh Hudson (2018) ini dirasa paling mewakili untuk penelitian ini.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work life balance*

Menurut Schabracq, dkk., (2020) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Novelia, 2019) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2. Karakteristik Keluarga

Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

Sedangkan menurut Ahmad (2018), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efesiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, dari faktor di atas peneliti memilih faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yaitu, Karakteristik Kepribadian, Karakteristik Keluarga, Karakteristik Pekerjaan dan Sikap. Di mana faktor karakteristik pekerjaan terdapat jumlah jam kerja yang mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Valcour, dalam Novelia, 2020).

2.1.3.4 Manfaat *Work Life Balance*

Dalam pelaksanaan *work life balance* akan memberikan manfaat yang akan berdampak baik bagi individu maupun organisasi. Menurut (Nurhabiba, 2020) terdapat manfaat dengan adanya penerapan program *work life balance* bagi perusahaan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Adanya komitmen loyalitas karyawan
- 4) Meningkatnya retensi pelanggan.
- 5) Berkurangnya turnover karyawan.

Sedangkan manfaat yang didapat dengan adanya penerapan *work life balance* bagi karyawan diantaranya:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Semakin tinggi keamanan kerja. semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*.
- 4) Berkurangnya tingkat stress kerja.
- 5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.4. Career development (pengembangan karir)

Career development (pengembangan karir) pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

2.1.4.1 Pengertian *Career Development*

Career development (pengembangan karir) adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang.

Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja (Samsudin, 2018).

Samsudin (2018: 141) *Career development* (Pengembangan Karir) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

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 (I Komang A,dkk. Dalam Sunyoto 2019:183).

Marwansyah (2020: 223) pengembangan karir adalah kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas-aktivitas dari karyawan di dalam meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secara maksimal dan berkelanjutan dengan perusahaan sebagai penyedia fasilitas pengembangan karir.

2.1.4.2. Dimensi *Career development* (pengembangan karir)

Dimensi *Career development* (pengembangan karir) menurut Gomez dalam Tamalika (2019), yaitu:

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
3. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2.1.4.3. Tujuan *Career development* (pengembangan karir)

Menurut Rivai (2018: 89) pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut :

1. Membantu Dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan.

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai.

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.

4. Memperkuat Hubungan Antara Pegawai dan Perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan Analisis Dari Keseluruhan Pegawai

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu Yang Panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.4.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Career development*

Menurut Rivai (2018: 108) faktor-faktor yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah :

1. Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain (*Exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi. karyawan, laporan, tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Pengunduran Diri (*resignation*).

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

5. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan.. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

6. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors and sponsors*).

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya,

pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (*Key Subordinate*).

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugastugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka.

8. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9. Pengalaman Internasional (*International experience*)

Penelitian ini menggunakan komponen pengembangan karir milik Rivai dan Sagala dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu

untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya perusahaan dalam menciptakan kesadaran individu akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah-langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karir tersebut.

2.1.4.5. Model Career development (pengembangan karir)

Rivai (2018: 275) menjelaskan dalam pelaksanaan pengembangan karir dilakukan pemisahan antara pengembangan karir individu dengan pengembangan karir institusional. Pengembangan karir individual adalah pengembangan yang dilakukan oleh individu/karyawan, sedangkan pengembangan karir institusional dilakukan oleh perusahaan. Subproses yang terdapat dalam pengembangan karir individual adalah sebagai berikut :

1. Pilihan bersifat jabatan
2. Pilihan organisasi
3. Pilihan penugasan pekerjaan
4. Pilihan pengembangan diri

Subproses dalam pengembangan karir institusional adalah sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dan seleksi
- b. Alokasi SDM
- c. Penilaian dan Evaluasi
- d. Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan karir organisasional merupakan hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir dan proses manajemen karir institusional. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja supaya :

1. Menyadari diri sendiri, peluang, kesempatan, kendala, pilihan, dan konsekuensi
 2. Mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir.
 3. Penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman bersifat pengembangan untuk menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir spesifik.
- Manajemen karir merupakan proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan system karir organisasi.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Dalam suatu instansi banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya instansi harus banyak memperhatikan kinerja pegawainya agar kinerja pegawainya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan

pekerjaan yang diberikan perusahaan. Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:48) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2018:48) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.”

Berdasarkan pendapat para ahli dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019) tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya jasa.

2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018, p. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill} \quad \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan

sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
 - c. Memiliki Keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
4. Kerja Sama (*Team Working*): kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.1.5.5 Cara Meningkatkan Kinerja

Ada empat tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja menurut Priansa (2018), yaitu :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.

2. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>A Nur Windarti</p> <p>Pengaruh <i>Career development</i>, <i>Work life balance</i>, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Magelang</p> <p>Sumber : http://eprintslib.ummgl.ac.id/ (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Career development</i>, <i>Work life balance</i>, dan lingkungan kerja berpengaruh positif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel <i>Career development & Work life balance</i> 2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		signifikan terhadap kinerja karyawan Pada RSI Magelang	sebagai variabel terikat	
2	<p>R. Lukmiati</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Muara Tunggal</p> <p>Sumber : Jurnal Ekobis Dewantara, 2020.</p> <p>https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p</p>	<p>Hasil penelitian diketahui bahwa total pengaruh variabel <i>Work life balance</i> (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan antara Variabel X dan Y</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work life balance</i> sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	Lokasi penelitian
3	<p>IV Saina, RJ Pio, W Rumawas</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado</p> <p>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis, 2018.</p> <p>https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688</p>	<p>Hasil <i>Work life balance</i> dan Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Work life balance</i> sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai sebagai variabel</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel Kompensasi</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			terikat	
4.	<p>Sehla Indah Sari</p> <p>Pengaruh Career Development dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rosalia Express Surabaya</p> <p>Sumber : Manajemen, STIE Mahardika Surabaya, 2020</p>	<p>1. adanya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Ada pengaruh signifikan <i>Career development</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Career development</i> sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel disiplin kerja</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
5	<p>SR Mulyani, MA Saputri</p> <p>Pengaruh Kompetensi Karyawan, Penempatan Kerja dan <i>Career development</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Solok</p> <p>Sumber : Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, 2019.</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.tust.2019.05.010</p>	<p>Hasil penelitian Kompetensi Karyawan (X1), Penempatan Kerja (X2), dan <i>Career development</i> (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>Career development</i> sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja pegawai sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel kompetensi karyawan dan penempatan kerja.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>A Kurniawan, M Yunus</p> <p>Pengaruh Kompensasi, <i>Career development</i>, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen Inovasi, 2018.</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.asoc.2018.11.018</p>	<p>Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, <i>career development</i>, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i></p> <p>2. menggunakan variabel dependen kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak meneliti variabel kompensasi dan motivasi kerja.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
7	<p>NPD Purnamasari</p> <p>Pengaruh <i>Career development</i>, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen, 2019</p> <p>https://doi.org/10.29407/v1i.2019.562</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>career development</i>, kompensasi, dan iklim organisasi saling berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas.</p>	<p>1. Tidak Menggunakan variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi</p> <p>2. Tidak menggunakan variabel dependen loyalitas karyawan</p> <p>3. Lokasi penelitian</p>
8	<p>Fahreza Ishaq</p> <p>Pengaruh <i>Job Stress And Career Development</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (Persero) Tbk.</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie, 2019</p>	<p>1. <i>Career Development</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Pengaruh <i>job stress</i> dan</p>	<p>Menggunakan variabel bebas <i>career development</i></p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel pembinaan</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.1109/2018.7352559	<i>career development</i> berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan		
9	<p>FL Pangemanan</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>Sumber : Administrasi Bisnis, 2019</p> <p>https://doi.org/10.1109/2017.7005925</p>	<p>1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Burnout berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. <i>Work life balance</i> dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel independent <i>work life balance</i> sebagai variabel bebas</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel burnout</p> <p>2. variabel terikat/dependen kepuasan kerja</p> <p>3. Lokasi penelitian</p>
10	<p>Uki Yonda A , Sekar Putri Harumi</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Career development</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.</p>	<p><i>Work life balance</i> dan <i>career development</i> secara simultan berpengaruh</p>	<p>Menggunakan variabel independen <i>work life balance</i> dan variabel</p>	<p>1. Tidak meneliti mengenai kepuasan kerja karyawan sebagai</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Telkomsel, TBK Branch Malang</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi, 2018</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p><i>career development</i></p>	<p>variabel terikat</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
11	<p>Shelvi Aprilia Suryadani</p> <p>Pengaruh <i>Career development</i> Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (PERSERO) TBK. Surabaya</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4 Nomor 3, 2018.</p>	<p>Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa <i>career development</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Lokasi penelitian</p>
12	<p>Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, Marnis</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Career development</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa TMII Jakarta</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen 17 (2), 2021.</p> <p>https://doi.org/10.31949/v2i2.1183</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1), <i>career development</i> (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Tidak meneliti budaya organisasi dan komitmen organisasi</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Monica Sarina Panggabean, EDJ Ginting</p> <p>Pengaruh Persepsi <i>Career development</i> dan Work Family Conflict Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X di Medan</p> <p>Sumber : Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi Vol 12, 2019.</p> <p>https://dx.doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap <i>career development</i> berpengaruh negatif terhadap intensi turnover dan work-family conflict berpengaruh positif terhadap intensi turnover</p>	<p>Menggunakan variabel <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meneliti work-family conflict 2. Tidak menggunakan intensi turnover sebagai variabel terikat 3. Perusahaan di publikasikan 4. Lokasi penelitian
14	<p>Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, I Ruhana</p> <p>Pengaruh <i>Career development</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang)</p> <p>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis, 2019</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel <i>career development</i> terhadap prestasi kerja karyawan. 2. Pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas implementasi <i>career development</i> terhadap prestasi kerja 	<p>Menggunakan <i>career development</i> sebagai variabel bebas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat. 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan.		
15	<p>Aiyul Ikram</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Area Makassar</p> <p>Sumber : Management Development and Applied Research Journal, 2019</p>	<p><i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan <i>work life balance</i> sebagai variabel bebas / variabel independen</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel burnout dan kepuasan kerja</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
16	<p>Putrie Dwi Purwati</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Beban Kerja Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo</p> <p>Sumber : uin-malang.ac.id, 2018</p> <p>https://doi.org/10.1103/physrevb.101.165436</p>	<p>Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel <i>work life balance</i> terhadap beban kerja</p>	<p>Menggunakan <i>work life balance</i> sebagai variabel bebas / variabel independen</p>	<p>1. Tidak menggunakan beban kerja sebagai variabel terikat.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
17	<p>Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan <i>Career development</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Kualanamu</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Magister Managemen 3, 2020</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan <i>career development</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak meneliti kompetensi dan pelatihan sebagai variabel bebas</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			sebagai variabel terikat	
18	<p>M Tahir</p> <p>Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan <i>Career development</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pandawa Medan</p> <p>Sumber : JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis), 2018</p>	Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh tekanan kerja dan <i>career development</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Tidak meneliti tekanan kerja (stress) sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
19	<p>AR Poulan</p> <p>Pengaruh <i>Work life balance</i>, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 2018</p> <p>https://doi.org/10.1021/acsami.9b21230</p>	Secara simultan <i>work life balance</i> , beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>1. Menggunakan <i>work life balance</i> sebagai variabel independent / bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>1. Tidak meneliti beban kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
20	<p>CO Siahaan, Inayah Wibianti</p>	Dari hasil penelitian, secara	Menggunakan 2 variabel yang sama	1. Tidak menggunakan kepuasan

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Work life balance</i> dan <i>Career development</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indofarma Tbk</p> <p>Sumber : upi-yai.ac.id (2018)</p> <p>https://doi.org/10.1063/1.5129273</p>	<p>simultan variabel <i>work life balance</i> dan <i>career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan</p>	<p>yaitu <i>work life balance</i> dan <i>career development</i></p>	<p>karyawan sebagai variabel dependen</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
21	<p>Apriliani Sukwar</p> <p>Pengaruh <i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 2018.</p> <p>https://doi.org/10.1002/adfm.201801991</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>career development</i> (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Menggunakan variabel independen <i>career development</i> sebagai variabel bebas</p> <p>2. Menggunakan variabel dependen kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>
22	<p>I Made Gevan Ganapathi</p> <p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma (Persero))</p> <p>Sumber : Ecodemica Vol.IV, 2018.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel <i>work life balance</i> terhadap</p>	<p>Menggunakan variabel independen <i>work life balance</i> sebagai variabel bebas</p>	<p>1. Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.1021/acs.nanolett.9b04209	kinerja karyawan.		
23	<p>Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, Albertus Isnaryadi</p> <p>Pengaruh Kompensasi, <i>Career Development</i>, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metra Palma Fire (Medco Agro) Jakarta</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.physe.2017.11.011</p>	Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.	<p>1. Menggunakan <i>career development</i> (X2) sebagai variabel independen / bebas.</p> <p>2. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen / terikat.</p>	<p>1. Tidak meneliti kompensasi dan komunikasi sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
24	<p>R Dewi</p> <p>Pengaruh <i>Work Experience</i>, <i>Career Development</i>, dan <i>Work Environment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang</p> <p>Sumber : radenfatah.ac.id (2022)</p> <p>https://doi.org/10.1088/1361-648x/aa8428</p>	Secara simultan <i>work experience</i> , <i>career development</i> dan <i>work environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang	Menggunakan variabel <i>career development</i> sebagai variabel independen / bebas	<p>1. Tidak meneliti <i>work experience</i> (X1) & <i>work environment</i> (X2) sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Tidak menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.</p> <p>3. Lokasi penelitian</p>
25	Fadhillah Saifullah	Berdasarkan hasil	1. Menggunakan	1. Penelitian dilakukan

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati Pada Muslimah Konveksi di Kabupaten Kudus</p> <p>Sumber : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, 2020</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.physe.2020.04.018</p>	<p>penelitian, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>flexible work arrangement</i> dan <i>work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawati muslimah konveksi di Kabupaten Kudus.</p>	<p>n <i>work life balance</i> (X1) sebagai variabel bebas.</p> <p>2. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>kepada seluruh karyawan, tidak berdasarkan salah satu <i>gender</i>.</p> <p>2. Tidak meneliti <i>flexible work arrangement</i></p> <p>3. Lokasi penelitian</p>

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel *career development* dan *work life balance* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian seperti pada variabel independent yaitu *career development* dan *work life balance* yang hasilnya berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti diajukan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua pegawai. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang karyawan peroleh dikaitkan dengan disiplin kerja yang dapat membawa pengaruh berpengaruh positif bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan, organisasi perlu mempunyai dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkontribusi lebih. Tentu pencapaian tujuan tidak hanya pada saat itu saja namun, harus mempunyai nilai berkelanjutan. Salah satu pendorong untuk dapat mencapai tujuan dan mempunyai nilai berkelanjutan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang *good citizen* (warga negara yang baik), tidak hanya bekerja dan fokus pada apa yang sedang dikerjakan secara sendiri-sendiri namun dapat bekerja secara kerja tim dan

membangun kekeluargaan dimana pegawai dapat membantu dan mengharapkan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja tidak akan muncul secara sendirinya, melainkan perlu didorong dan dikelola dengan baik salah satunya yaitu *work life balance* dan *career development* yang baik.

2.2.1. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2018) *work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Tercapainya kesuksesan *work life balance* dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. *Work life balance* dapat bersifat subjektif dan objektif, indikator subjektif pada dasarnya suatu keadaan ketidakseimbangan dan keseimbangan, sedangkan indicator objektif dapat berupa jam, waktu luang, atau tidak terikat di luar pekerjaan dan jam kerja.

Hasil penelitian (Hussein, Njati, dan Rukangu, 2019), menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Tanggung jawab rumah dan keluarga mempengaruhi kehidupan kerja responden dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2.2.2. Pengaruh *Career development* (*pengembangan karir*) terhadap kinerja karyawan

Career development (*pengembangan karir*) didasarkan pada faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut pengembangan. Menurut (Busro, 2018) pengembangan karir / *career development* adalah perkembangan perjalanan karir bagi karyawan secara individual pada jenjang jabatan maupun kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi) Pengembangan karir sebagai pengembangan pribadi yang dilakukan individu untuk memenuhi rencana karirnya dan dikembangkan oleh departemen SDM untuk menggapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang yang ada pada perusahaan.

Berhasilnya seorang karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaan tidak lepas dari dukungan perusahaan, karena dalam hal ini perusahaan ingin karyawannya dapat mengembangkan sesuatu yang ada pada diri mereka tersebut agar lebih meningkatkan produktivitas mereka

2.2.3. Pengaruh *Work life balance* dan *Career development* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *work life balance* dan *career development* memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui factor apa saja

yang menjadi permasalahan dalam peningkatan kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

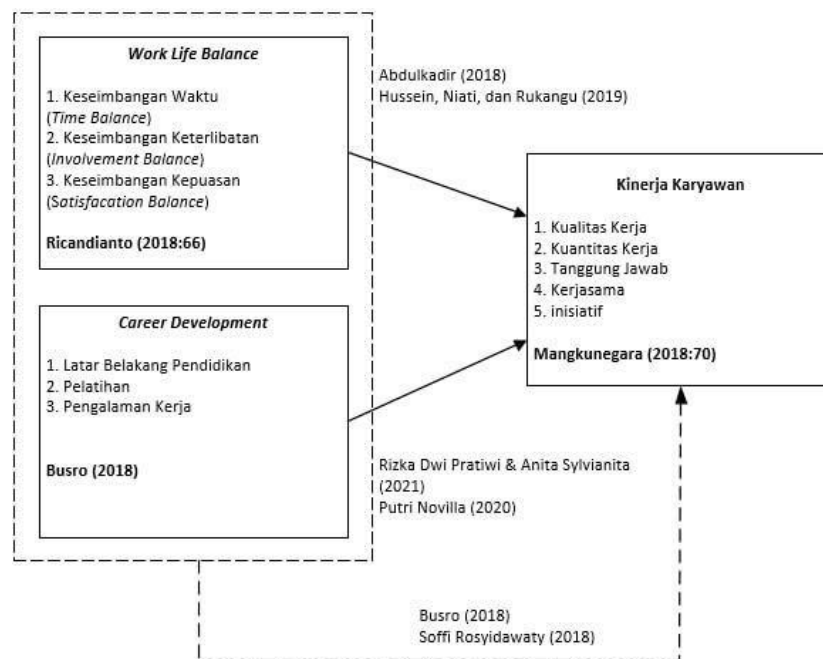
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi & Sylvianita, 2021) dalam penelitian studi literturnya yang berjudul “Pengaruh *Work life balance* dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung” yakni menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hasil yang berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dengan menciptakan *work life balance* yang baik akan memberikan kinerja serta kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu, *work life balance* dari waktu ke waktu pasti dihadapkan dengan pekerjaan yang diemban dan memulai kerjanya yang maksimal dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Parkes dan Langford (2018) ketika individu ingin mencapai *work life balance* dalam menjalankan perannya harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. *Work life balance* sendiri juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *career development* (Ayuningtyas 2019).

Seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki karir yang tinggi akan mempengaruhi keadaan psikologisnya dalam menghadapi kehidupan kerja maupun kehidupan keluarga atau pribadinya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri Novilia, 2020) menyatakan bahwa ketika karyawan memilih untuk mengikuti jenjang karir yang ada, maka

akan membantu karyawan menjalani kehidupan yang nyaman dan mengarah kepada *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang dicantumkan diatas, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian ini dalam gambar berikut:



Gambar 2.1.
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban – jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis dan peneliti dengan mengacu data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Work life balance dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. *Career development (pengembangan karir)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.