

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN
KARIER, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAMPUNG GEH
HELAU**

(Skripsi)

Oleh

OKNAL AL HAKIM

2116051055



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, PENGEMBANGAN KARIER, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAMPUNG GEH HELAU

Oleh

OKNAL AL HAKIM

Perkembangan industri media digital menuntut perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan secara optimal. PT Lampung Geh Helau sebagai media *online* lokal menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengembangan karier, serta pemberian dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiganya tetap berkontribusi terhadap kinerja. Kesimpulannya, keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Saran yang diberikan adalah memperkuat dukungan organisasi dan mengoptimalkan jalur pengembangan karier agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata kunci: *Work-life balance*, pengembangan karier, *perceived organizational support*, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, CAREER DEVELOPMENT, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LAMPUNG GEH HELAU

By

OKNAL AL HAKIM

The rapid development of the digital media industry necessitates that companies consistently maintain optimal employee performance. PT Lampung Geh Helau, a local online media enterprise, is confronted with challenges in managing its human resources, particularly in establishing a balance between work and personal life, fostering career development, and providing adequate organizational support. This study aims to examine the influence of work-life balance, career development, and perceived organizational support on employee performance, both partially and simultaneously. The research employs an explanatory method with a quantitative approach. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using SPSS version 26, involving descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, career development and perceived organizational support do not exhibit a statistically significant effect when tested individually. Nevertheless, when considered simultaneously, all three variables collectively contribute to employee performance. It can be concluded that work-life balance plays a crucial role in enhancing employee performance. Therefore, it is recommended that the company reinforce its organizational support mechanisms and optimize career development pathways to foster a healthy and productive work environment.

Keywords: *Work-life balance, career development, perceived organizational support, employee performance*

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT LAMPUNG GEH HELAU**

Oleh

OKNAL AL HAKIM

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Skripsi

**: PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*,
PENGEMBANGAN KARIER, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
LAMPUNG GEH HELAU**

Nama Mahasiswa

: Oknal Al Hakim

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2116051055

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari S.A.B., M.Si.

NIP. 198501152008012002

Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.

NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rifa'i", is written over the text of the Dean's name.

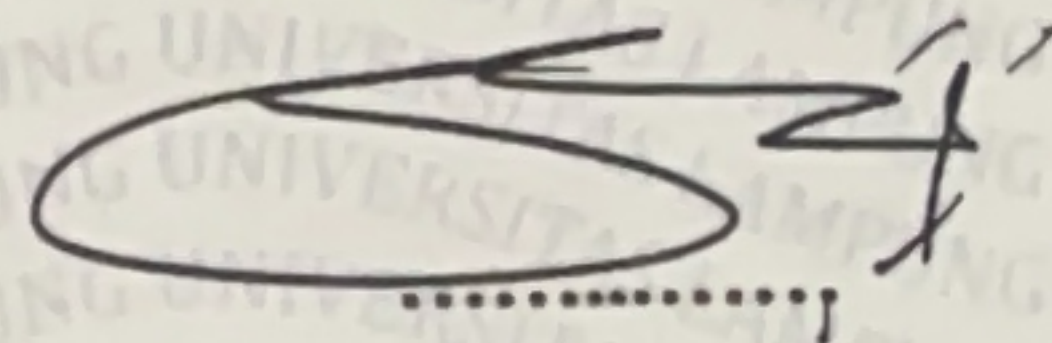
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 197502042000121001

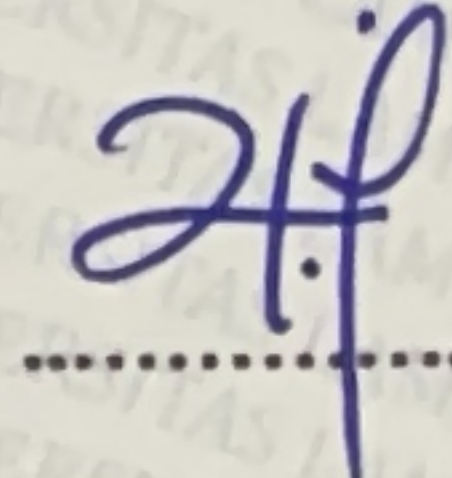
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

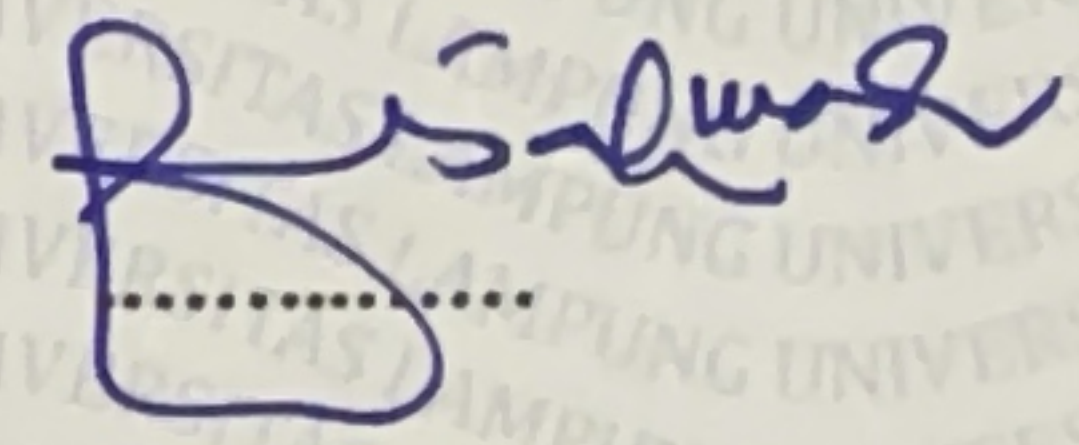
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



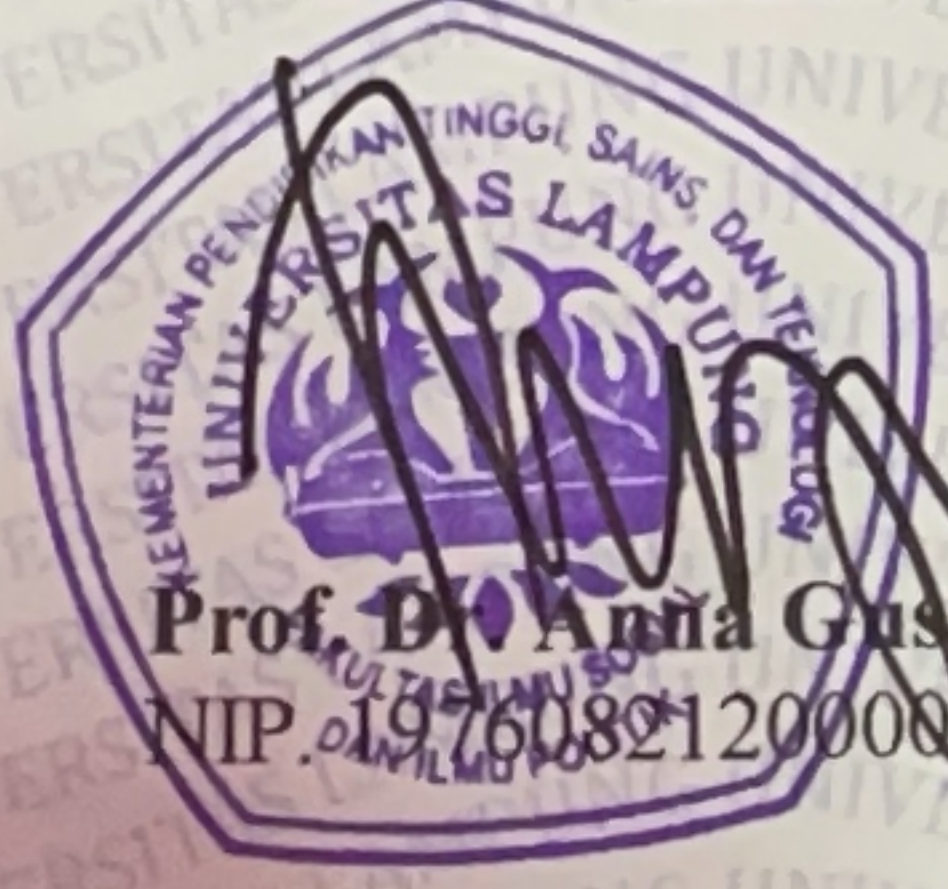
Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **30 September 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 6 Oktober 2025
Yang membuat pernyataan,



Oknal Al Hakim
NPM. 2116051055

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Oknal Al Hakim dilahirkan di Kota Agung, Kabupaten Tanggamus pada 20 Oktober 2000. Penulis merupakan anak ke-3 dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Nurman Maliki dan Ibu Purwanti. Penulis memiliki dua orang kakak bernama Wahyu Pratama Putra dan Fikri Zuliansyah Putra. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar (SD) di SDN 2 Pasar Madang pada tahun 2014. Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 5 Bandar Lampung pada tahun 2017, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAS Perintis 1 Bandar Lampung di tahun 2020.

Pada tahun 2021, penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif bergabung dalam berbagai organisasi seperti, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Bisnis sebagai anggota bidang Pengembangan dan Sumber Daya Anggota (PSDA) dan UKM *Social Politic and English Club* (SPEC) sebagai Bendahara. Penulis berhasil mendapatkan prestasi antara lain, juara harapan 3 Mahasiswa Berprestasi tingkat Fakultas tahun 2023. Selanjutnya pada Agustus tahun 2023 penulis berkesempatan mengikuti Program Pertukaran Mahasiswa Merdeka (PMM) 3 di Institut Teknologi Bandung (ITB). Kemudian pada Juni 2024 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di desa Mulyosari, Kecamatan Pasir Sakti, Kabupaten Lampung Timur. Di tahun yang sama berhasil lolos Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di BTPN Syariah sebagai Fasilitator Pendamping Unit Pardasuka, Kabupaten Pringsewu dan menjadi pemateri dalam acara *Trial of Experience Season 3* tentang “*Explore Indonesia’s Diversity*” HMJ Bisnis. Selanjutnya, di tahun 2025 mendapatkan juara 1 *Master of Ceremony* (MC) tingkat Nasional di Gestra 2025.

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur kepada Allah Yang Maha Esa, serta limpahan kasih dan sayangmu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua Orang Tua yang saya cintai dan sayangi,

Bapak Nurman Maliki & Ibu Purwanti

Terima kasih selalu mendoakan segala hal baik dan memberikan motivasi serta semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapakku dan untuk ibuku yang telah membuktikan bahwa anak dari tukang ojek dan pedagang mampu untuk menjadi sarjana.

Kakakku tersayang,

Wahyu Pratama Putra & Fikri Zuliansyah Putra

Terima kasih atas segala jerih payah dan usaha kalian yang sudah mengusahakan saya untuk bisa berkuliah dan mampu sampai di titik ini. Saya persembahkan skripsi sederhana ini untuk kakakku tersayang yang selalu punya harapan besar agar adiknya mampu menjadi sarjana satu-satunya di keluarga.

Kepada teman-temanku di mana pun kalian berada, saya berharap semoga ilmu yang telah kita peroleh bersama dapat bermanfaat bagi kita. Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

(Q.S Ar-Ra’d:11)

Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. What i mean by that is knowing what things to keep and what things to release. You can’t carry all things. Decide what is yours to hold and let the rest go.

(Taylor Swift)

Berbuat baiklah kepada setiap orang, karena kamu tidak akan tahu kebaikan mana yang hadir menolongmu.

(Oknal Al Hakim)

Kesuksesan seseorang tidak dilihat dari sebesar apa kekuasaan yang ia pegang dan bukan sebanyak apa kekayaan yang dia miliki, tetapi kesuksesan seseorang adalah di mana saat dia dapat berguna dan bermanfaat bagi banyak orang.

(Oknal Al Hakim)

SANWANCANA

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Balance*, Pengembangan Karier, *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT Lampung Geh Helau”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa doa dan dukungan dari kedua orang tua, kakak, dan semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini sebuah kehormatan bagi penulis untuk dapat menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi maupun semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;

6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung;
7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., selaku Dosen Pembimbing Utama, terima kasih banyak atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu senantiasa dalam Allah SWT, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini;
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, terima kasih atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu;
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Bapak Bambang Irawan dan Ibu Arie Erdarini Rahayu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Kepada Bapak Nurman Maliki, terima kasih atas segala kebahagiaan yang diberikan. Walaupun ayah tidak pernah merasakan pendidikan dan tidak tamat SD dan mungkin belum bisa menjadi sosok ayah yang terbaik bagi keluarga, serta tidak pernah tahu soal pendidikan penulis, tetapi penulis tahu kalau ayah bangga yang sudah bisa di tahap ini;

13. Kepada Ibu Purwanti, terima kasih atas perjuangan yang sangat besar dalam memberikan pendidikan yang layak untuk penulis hingga sampai pada saat ini. Walau hanya tamat SD tapi selalu memberikan segala hal yang baik untuk penulis. Maaf apabila ada kesalahan sikap dan ucapan yang mungkin menyakiti perasaan, penulis sangat menyayangi lebih dari apa pun dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk ibu;
14. Kepada Wahyu Pratama Putra kakak pertama dari penulis, terima kasih atas segala usaha dan perjuangan yang telah diberikan kepada penulis hingga bisa melanjutkan pendidikan. Selama ini banyak perselisihan dan perbedaan pendapat antara kita, tetapi penulis tahu bahwa semua dilakukan untuk memberikan yang terbaik bagi masa depan penulis;
15. Kepada Fikri Zuliansyah Putra kakak kedua dari penulis, terima kasih juga atas segala usaha dan perjuangan dalam memberikan pendidikan yang layak bagi penulis. Walau banyak masa-masa sulit selama ini, tetapi selalu berusaha agar penulis dapat terus melanjutkan sekolah;
16. Kepada Teh Nong kakak ipar dari penulis, terima kasih atas perjuangan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama menjalani pendidikan ini;
17. Kepada M. Adita Putra Fetara selaku Co-Founder PT Lampung Geh Helau, yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kesempatan yang sangat berharga dalam penelitian saya terkait Pengaruh *Work-life Balance*, Pengembangan Karier, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT Lampung Geh Helau. Saya sangat menghargai waktu dan perhatian Bapak dalam memberikan informasi, yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan studi ini;
18. Kepada seluruh karyawan PT Lampung Geh Helau, terima kasih yang telah bersedia membantu penulis dalam pengisian kuesioner penelitian semoga selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan;
19. Kepada sahabatku 8 Bidadari (Salsabila, Clara, Auliyah, Indah, Yessa, Susi, dan Naufal). Untuk Salsabila, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan dan melewati segala rintangan selama proses penelitian ini, serta segala semangat dan kesabaran saat penulis hilang

motivasi dalam proses pengerjaan penelitian ini. Untuk Clara, terima kasih telah menjadi salah satu orang yang selalu peduli dan menghibur saat penulis dalam masa sulit, semoga tetap menjadi diri sendiri serta dapat menemukan kebahagiaan yang setara. Untuk Auliyah, terima kasih telah selalu peduli, dan perhatian kepada penulis saat mengalami kesulitan, serta membantu penulis dalam proses pengerjaan penelitian ini. Semoga tetap menjadi Auliyah yang dikenal dan tidak pernah berubah. Untuk Indah, terima kasih telah selalu ada saat susah, senang, dan sedih. Walau beda angkatan dan banyak selisih paham selama perkuliahan, tetapi Indah selalu membantu dan perhatian kepada penulis serta menjadi garda terdepan saat penulis dalam keadaan sulit. Untuk Yessa, tidak banyak hal yang bisa diceritakan, tetapi terima kasih telah menjadi sosok yang dewasa dan penyeimbang di dalam pertemanan ini, serta kebaikan kepada penulis selama perkuliahan. Untuk Susi, terima kasih telah memberikan keceriaan dan warna pada pertemanan ini, semoga terus semangat ke depannya. Terakhir, untuk Naufal satu-satunya teman laki-laki di kelompok ini, terima kasih sudah menjadi teman yang baik dan menghibur bagi penulis selama perkuliahan, semoga tetap menjadi sosok yang kami kenal;

20. Kepada sahabatku Galaxy (Hanna, Herlina, Nur'aini, Monik, dan Cindy). Untuk Hanna, terima kasih telah menjadi teman yang baik dan peduli kepada penulis selama perkuliahan. Untuk Herlina, terima kasih atas bantuan kepada penulis dalam proses penelitian ini. Untuk Nur'aini, terima kasih telah perhatian dan menolong penulis dalam kesulitan selama perkuliahan. Untuk Monik, terima kasih atas bantuan selama perkuliahan dan kebahagiaan saat penulis sedang merasa sedih. Untuk Cindy, terima kasih juga atas bantuan kepada penulis dalam mengerjakan penelitian ini;
21. Kepada keluarga besar PMM 3 ITB, terima kasih telah memberikan kesempatan dan kebahagiaan kepada penulis selama mengikuti program ini. Banyak hal yang didapatkan, seperti teman baru, wawasan dan pengetahuan lebih luas, perbedaan dalam kesatuan, dsb. Harapan penulis semoga dapat bertemu kembali suatu saat nanti di versi terbaik;

22. Kepada Keluarga Besar Sabilulungan PMM 3 ITB, terima kasih telah memberikan banyak pengetahuan dan membangun ikatan yang beragam dari berbagai latar belakang yang berbeda, serta kebahagiaan selama menjalani berbagai kegiatan;
23. Kepada keluarga besar Gang Harimau, terima kasih atas kebaikan dan keceriaan selama menjalani program PMM 3 ITB, banyak cerita, kenangan, dan keseruan selama kenal dengan kalian. Semoga selalu menjaga ikatan keluarga dan silaturahmi meski jarak kita berjauhan;
24. Kepada keluargaku BYP (Bukyati Playgroup) + Aan: Wawan, Reo, Amir, Firman, Farrel, Said, Taufiq, Yudy, Vero, Raudha, Regina, dan Ardiansyah. Terima kasih telah menjadi bagian yang sangat penting dalam perjalanan di PMM 3 ITB. kalian lebih dari sekadar orang lain, meski jarak memisahkan kita, namun percayalah kalian selalu hidup dalam kenangan dan ingatan ini. Semoga kita dapat bertemu kembali di waktu dan versi terbaik;
25. Kepada Arbend Ficasso Van Hellend sahabat seperjuangan UTBK, terima kasih atas kebaikan selama ini yang tidak terhingga, serta menjadi sosok yang sangat penting bagi penulis dalam perjuangan masuk perguruan tinggi. Harapan besar penulis, semoga dapat bertemu kembali suatu saat nanti versi yang lebih baik;
26. Kepada teman-teman seperjuangan (Aisyah, Nikadek, Desty, dan Hana), terima kasih telah membantu dan memberikan semangat kepada penulis semasa proses penelitian berlangsung;
27. Kepada keluarga besar SPEC dan TL 8, terima kasih atas segala ilmu dan pembelajaran yang diberikan kepada penulis selama menjalankan masa perkuliahan, serta saling merangkul membangun ikatan kuat dalam sebuah pertemanan;
28. Kepada teman-teman Duta (Rahmat, Musa, Ade Irma, Ruth), terima kasih atas ilmu, bantuan, dan semangat yang diberikan kepada penulis saat kesulitan dalam menjalankan perkuliahan;
29. Kepada sahabat saya (Dea, Uci, dan Dinda), terima kasih selalu ada untuk penulis sejak sekolah sampai saat ini, serta bantuan dan semangat yang

diberikan kepada penulis menghadapi tantangan dan rintangan hingga saat ini;

30. Kepada adik sekelas (Novia, Agatha, Meisi, Najwa, Nabila, dan Fina), terima kasih telah membantu, menolong, dan memberikan semangat bagi penulis selama menjalani kegiatan perkuliahan;
31. Kepada Nuju Coffee Group, terima kasih telah menjadi tempat bagi penulis dalam menjalankan proses penelitian ini dan memberikan inspirasi baru, serta saat kehilangan semangat dalam masa pengerjaan.
32. Kepada sang penulis, terima kasih telah bertahan hingga sampai di tahap ini. Perjalanan yang tidak mudah dilalui dengan tantangan dan rintangan, selalu berjuang menggapai mimpi dan harapan yang selalu ingin diraih. Walaupun kampus saat ini sebenarnya bukan impian yang diinginkan, tetapi penulis belajar artinya menerima dan ikhlas. Tetap menjalani proses dan setiap langkah kecil yang dilalui mulai sejak menjadi mahasiswa baru hingga sampai di tahap ini. Belajar dan terus berkembang selama berkuliah dan terus mencari hal baru, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan hingga sampai di tahap ini. Penulis memahami arti sebuah perjuangan dari keikhlasan, bahwa walaupun kita tidak mendapatkan apa yang diinginkan bukan berarti kita gagal, tetapi ini adalah rencana terbaik Tuhan bagi hambanya. Di sini penulis memiliki teman-teman yang baik, keluarga baru, dan kesempatan yang mungkin tidak semua orang dapat merasakan. Saat ini penulis berusaha untuk memberikan semua pengalaman dan pengetahuan yang di dapat kepada generasi selanjutnya, dengan harapan dapat memberikan kesempatan lebih baik dalam meningkatkan kemampuan mereka. Penulis mengerti bahwa berjuang dari nol tanpa ada bantuan itu sangat sulit, maka penulis ingin memberikan peluang dan kesempatan bagi mereka. Penulis percaya apa yang dilakukan saat ini, akan berbuah manis nantinya. Terakhir, semoga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan selalu mendapatkan kebaikan setiap langkahnya.

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Perilaku Organisasi.....	7
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	7
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	8
2.2 Kinerja Karyawan.....	9
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	9
2.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan	11
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.3 <i>Work-Life Balance</i>	13
2.3.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	13
2.3.2 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	14
2.4 Pengembangan Karier	16
2.4.1 Definisi Pengembangan Karier.....	16

2.4.2 Indikator Pengembangan Karier	16
2.4.4 Manfaat Pengembangan Karier	17
2.5 <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.5.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.5.2 Faktor Yang Memengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.5.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i>	20
2.6 Start-Up	21
2.6.1 Definisi Start-Up.....	21
2.6.2 Karakteristik Start-Up.....	22
2.7 Penelitian Terdahulu.....	23
2.8 Kerangka Pikir.....	25
2.9 Hipotesis Penelitian	28
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Definisi Konseptual.....	30
3.3 Definisi Operasional.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Sumber Data	35
3.5.1 Data Primer	35
3.5.2 Data Sekunder.....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Uji Kualitas Data	37
3.7.1 Uji Validitas.....	37
3.7.2 Uji Realibilitas	38
3.8 Teknik Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.8.4 Uji Hipotesis	43
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	44

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum	46
4.1.1 Sejarah PT Lampung Geh Helau	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.3 Daftar Posisi Perusahaan	49
4.1.4 Divisi Perusahaan	50
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
4.2.1 Distribusi Frekuensi	52
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	58
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.3.1 Uji Normalitas.....	67
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	69
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda	71
4.5 Hasil Uji Hipotesis	73
4.5.1 Uji T	73
4.5.2 Uji F.....	74
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.7 Pembahasan	76
4.7.1 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.7.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.7.4 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Pengembangan Karier, dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
V. SIMPULAN DAN SARAN	91
5.1 Simpulan.....	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	32
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	36
Tabel 3.3 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1 Daftar Posisi Perusahaan	49
Tabel 4.2 Interpretasi Skala Penilaian Responden	59
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden pada <i>Work-life Balance</i>	59
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden pada Pengembangan Karier	61
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden pada <i>Perceived Organizational Support</i>	64
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden pada Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.8 Hasil Analisis Linear Berganda	71
Tabel 4.9 Hasil Uji T	73
Tabel 4.10 Hasil Uji F	75
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 10 Negara Dengan Jumlah Start-Up Terbanyak di Dunia.....	1
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	8
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Beberapa Platfrom dari PT Lampung Geh Helau	46
Gambar 4.2 Kantor PT Lampung Geh Helau.....	47
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	52
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja.....	53
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja.....	54
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Gambar 4.10 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram.....	68
Gambar 4.11 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan <i>Grafik P-Plot Regression</i>	69
Gambar 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 <i>Person's Product Moment Correlation</i>	37
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Rumus 3.3 Mean	40
Rumus 3.4 Median	40
Rumus 3.5 Modus	40
Rumus 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda	42
Rumus 3.7 Uji Parsial (T)	43
Rumus 3.8 Uji Simultan (F)	44

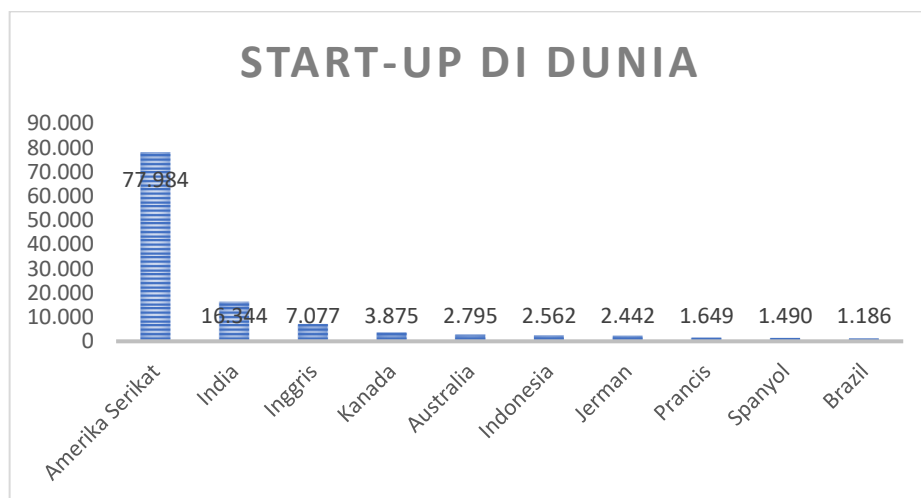
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	103
Lampiran 2. Karakteristik Total Responden	108
Lampiran 3. Data Ordinal	108
Lampiran 4. Uji Validitas	111
Lampiran 5. Uji Realibilitas.....	113
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	115
Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	117
Lampiran 8. Tabel T	118
Lampiran 9. Tabel F	119
Lampiran 10. Dokumentasi Wawancara dan Pengumpulan Data <i>Offline</i> dan <i>Online</i>	120

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri kreatif saat ini banyak memengaruhi kehidupan atau aktivitas manusia, di antaranya pada saat ini adalah start-up. Indonesia memiliki 2.562 start-up dan menduduki peringkat ke-6 di dunia sebagai negara dengan start-up terbanyak pada awal tahun 2024 (Annur, 2024). Salah satu start-up yang berkembang yaitu pada sektor media *online*. Hal ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang banyak mengubah kehidupan manusia dalam berinteraksi dan mencari informasi di berbagai aspek seperti, ekonomi, budaya, politik dan lainnya.



Gambar 1. 10 Negara Dengan Jumlah Start-Up Terbanyak di Dunia

Sumber: Databoks (2024)

Provinsi Lampung juga memiliki beberapa media *online* dalam menyampaikan informasi, salah satunya adalah PT Lampung Geh Helau. PT Lampung Geh Helau adalah media *online* asal Lampung yang fokus menyajikan berbagai macam konten terkait hal-hal yang ada di Lampung. Informasi yang disampaikan berupa politik, prestasi, tren, dan masih banyak lagi. Berdasarkan informasi dari laman kumparan.com, PT Lampung Geh Helau pernah mendapatkan

penghargaan sebagai *The Best Media* di Provinsi Lampung dalam acara Lampung *Tourism Award* pada tahun 2023 (A. Lampung Geh, 2023) dan mendapatkan penghargaan kembali di acara Anugerah Humas Institut Teknologi Sumatera pada tahun 2024 sebagai *Media Friends* Terbaik (B. Lampung Geh, 2024).

Pencapaian yang diraih ini tidak lepas dari peran kinerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya (Iryadana *et al.*, 2024). Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan (Olimsar & Tialonawarmi, 2022; Putra & Haryadi, 2022). Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja karyawan, termasuk kebutuhan psikologis seperti *work-life balance*, dan kebutuhan material (Saina *et al.*, 2016). *Work-life balance* mengacu pada seseorang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya saja mempunyai waktu untuk dihabiskan bersama keluarga, mempunyai waktu luang untuk bersantai, mempunyai komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaan (Vyas & Shrivastava, 2017).

Menurut Rifadha & Sangarandeniya (2015), *work-life balance* adalah kemampuan untuk memenuhi dan memuaskan tanggung jawab kerja dan tuntutan hidup di luar pekerjaan. *Work-life balance* juga menjadi peluang bagi karyawan untuk mempertahankan gaya hidup sehat dan bermanfaat, yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja (Larasati & Hasanati, 2019). Demikian pula Andini & Surjanti (2017), mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk secara leluasa mengatur waktu antara tempat kerja dengan kebutuhan lain di luar perusahaan, seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain sebagainya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang menyatakan bahwa

work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wulandari & Hadi, 2021; Johari et al., 2018; Adnan, 2019; Abdirahman et al., 2020). Jika karyawan sangat puas dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Namun, sebuah penelitian oleh Keino & Kithae (2016), menemukan hasil yang berbeda, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan mendapatkan tunjangan di tempat kerja sehingga masalah pribadi dan keluarga tidak memengaruhi kinerja mereka (Mwangi *et al.*, 2016; Rafsanjani *et al.*, 2019).

Elemen lain untuk mencapai kinerja puncak adalah pengembangan karier. Pengembangan karier adalah pendekatan rutin yang dapat digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki karyawan dengan kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang tepat saat mereka membutuhkannya (Kaseger, 2013). El Dahshan et al., (2018), menyatakan bahwa sebagian besar perusahaan menghadapi kesulitan besar dalam mengelola sumber daya manusianya karena kurangnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, dan bahwa untuk mempertahankan operasi dan kegiatan yang menguntungkan dan berkualitas tinggi, setiap orang perlu mengembangkan sumber daya manusianya sendiri. Menurut Napitupulu et al., (2017), pengembangan karier merupakan peningkatan status karyawan dalam suatu organisasi dalam jenjang karier tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam studinya, Indrayani, (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini termasuk faktor-faktor seperti kinerja pekerjaan yang baik, pengalaman, dan pelatihan, yang semuanya membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pada studi yang lain juga menguatkan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan (Ameliany, 2016; Juwita, 2016; Parerung *et al.*, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier membuat karyawan merasa yakin terhadap karier masa depannya, yang dilengkapi dengan kinerja optimal. Namun, pendapat lain yang dikemukakan oleh Dwiyanti & Puji (2024), menunjukkan sebaliknya, bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, perlu dipahami bahwa peran organisasi dalam mendukung karyawan sangat penting bagi meningkatkan kinerja. *Perceived organizational support* merupakan bagian dari komitmen perusahaan dalam memahami dan menghargai sejauh mana perusahaan mendukung dan peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan. Upaya dan kerja keras karyawan juga menuntut organisasi untuk memperlakukan mereka dengan hormat dan juga mempertimbangkan kebutuhan mereka seperti kesejahteraan, penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan (Metria & Riana, 2018). Hal ini mengacu pada *perceived organizational support* yang dirasakan, yaitu persepsi karyawan terhadap organisasinya mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Ariarni, 2017).

Aspek yang dipersepsikan sebagai *perceived organizational support* meliputi perlakuan yang sama dan adil terhadap seluruh anggota, dukungan atasan, kompensasi yang memadai, serta saling menguntungkan terkait kondisi kerja dan lingkungan kerja. Beberapa aspek kunci dari elemen ini memastikan bahwa karyawan berkinerja lebih baik dan berkembang lebih jauh (Karatepe & Aga, 2016). Perusahaan yang menghargai prestasi kerja karyawannya akan menumbuhkan sikap loyal pada diri karyawannya, dan memacu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh S. Y. Sari et al., (2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lebih lanjut, penelitian Umamy et al., (2021), menemukan bahwa kinerja staf pendidikan dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Namun, dalam studi (Ariyanto et al., 2019; Diana 2021), menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya penerapan *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* di kantor PT Lampung Geh Helau. Penerapan yang dilakukan berupa pelatihan yang bekerja sama dengan pihak luar dalam mengembangkan kemampuan, adanya insentif atas kontribusi atau kinerja yang berhasil dilakukan, serta *family gathering* di luar untuk meningkatkan kebersamaan dan menjalin hubungan kuat antar

karyawan dengan atasan (Hasil wawancara dengan Adita, Co-Founder PT Lampung Geh Helau, 5 Maret 2025 Pukul 10.00 WIB). Ini mengungkapkan bahwa perusahaan sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan dan terus berupaya untuk bisa memberikan sesuatu yang dibutuhkan agar kinerja dapat lebih baik ke depannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil studi terdahulu yang berbeda mengenai keterkaitan *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja, peneliti memilih PT Lampung Geh Helau sebagai objek karena perusahaan ini merupakan salah satu media *online* lokal yang telah menunjukkan perkembangan yang signifikan di Provinsi Lampung, serta menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui program *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support*, sehingga menjadi objek yang relevan untuk dianalisis guna memahami sejauh mana ketigavariabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan. penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Balance*, Pengembangan Karier, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT Lampung Geh Helau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan pada latar belakang di atas, maka di dapat rumusan masalah pada penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau?
4. Apakah ketiga variabel *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* tersebut berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap karyawan PT Lampung Geh Helau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau.
3. Untuk mengetahui *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau.
4. Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Lampung Geh Helau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat di bawah sesuai dengan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis
 - a. Penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang perilaku organisasi dan membuka peluang lebih lanjut mengenai hubungan faktor psikososial dengan kinerja karyawan serta referensi bagi penelitian yang menyelidiki lebih dalam dampak faktor mengenai pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktis
 - a. Perusahaan
Perusahaan dapat mengadaptasi dan atau mengevaluasi program *work-life balance*, pengembangan karier, *perceived organizational support* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk membantu penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

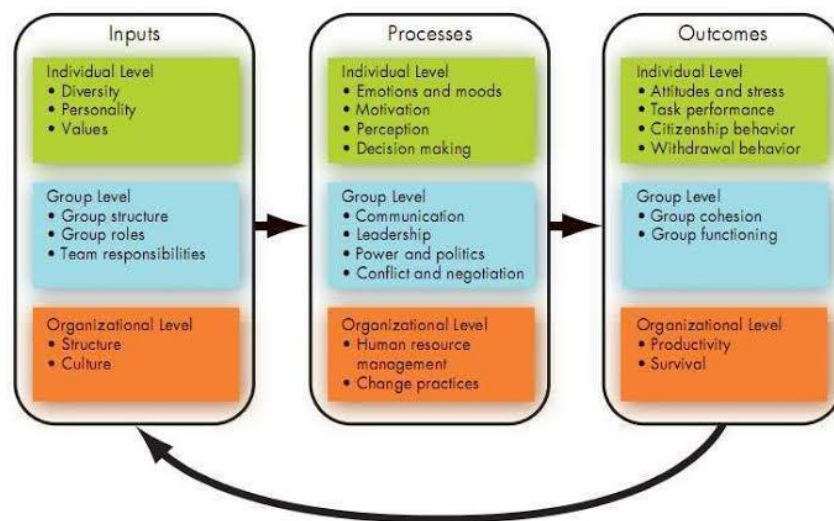
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Beberapa ahli telah menciptakan konsep perilaku organisasi. Sama seperti pengetahuan telah belajar untuk memecahkan berbagai masalah perilaku manusia dalam suatu organisasi, perilaku organisasi menantang pemahaman tentang kompleksitas organisasi yang berbeda. Ini sangat mendukung pemahaman bahwa banyak masalah organisasi memiliki berbagai alasan. Oleh karena itu, pendekatan untuk memecahkan masalah organisasi terkait dengan situasi dan keadaan orang dalam organisasi yang terlibat (Ximenes *et al.*, 2019). Secara konseptual Robbins (2018), mendefinisikan perilaku organisasi sebagai investigasi terhadap dampak individu, kelompok, dan struktur untuk perilaku organisasi yang membantu menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Rajagukguk (2017), perilaku organisasi adalah bidang khusus dengan klien umum yang mencakup tiga penentu suatu organisasi: individu, kelompok, struktur, dan aplikasi untuk membuat organisasi lebih efektif. Pendapat lain dari Mulyadi *et al.*, (2020), diekspresikan melalui wawasan tentang perilaku organisasi, realisasi pengetahuan, dan bagaimana orang berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi tentang perilaku organisasi di tingkat individu dan kelompok, serta bagaimana hal itu berdampak pada kinerja organisasi dan individu. Pemahaman tentang perilaku organisasi sangatlah penting dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kompleks yang ada dalam organisasi agar sebuah organisasi dapat terus berkembang ke tahap selanjutnya.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Robbins (2018), mengembangkan model perilaku organisasi dengan tiga jenis variabel: tingkat analisis (individu, kelompok, organisasi), yaitu *input*, *process*, dan *outcomes*. Model yang diangkat oleh Robbins (2018), menunjukkan bahwa *input* mengarah pada *process* dan *outcomes*. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi *input* di masa depan.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2018)

1. *Input* (Masuk)

Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menjalankan proses. Variabel-variabel ini membentuk dasar dari apa yang akan terjadi dalam organisasi di masa depan. Banyak yang perlu menentukan hubungan antara pekerjaan, seperti keragaman individu, kepribadian, dan karakteristik nilai genetik individu masa kanak-kanak dan daerah sekitarnya. Struktur kelompok, peran kelompok, dan tanggung jawab dibagi segera sebelum atau setelah pembentukan kelompok.

2. *Processes* (Proses)

Proses ini adalah sarana yang diambil oleh individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan input yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, prosesnya adalah emosi dan suasana hati, motivasi, kesadaran, dan pengambilan keputusan. Di tingkat kelompok, prosesnya

mencakup komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, politik, konflik dan negosiasi. Di tingkat organisasi, prosesnya melibatkan manajemen orang dan praktik perubahan.

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil adalah penjelasan atau variabel penting yang dapat diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu ada pengaturan dan stres, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Pada tingkat kelompok, variabel dependen adalah bentuk agregasi dan tindakan. Di tingkat organisasi, jelaskan produktivitas umum dan profitabilitas suatu organisasi.

Berdasarkan model perilaku organisasi di atas, beberapa kajian memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Terdapat dua tingkatan yang digunakan dalam analisis dari model perilaku organisasi ini yaitu *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan kinerja pada tingkat individu serta pengembangan karier pada tingkat organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), definisi kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi yang memiliki kepuasan pelanggan dan berkontribusi pada ekonomi. Menurut Panggiki *et al.*, (2017), kinerja karyawan adalah keunikan dan kemampuan kerja karyawan yang sukses bagi karyawan untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan motivasi mereka untuk meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja dapat difokuskan baik dalam jangka pendek maupun panjang. Ini juga dapat terjadi pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Suatu proses yang dikenal sebagai manajemen kinerja bertujuan untuk mengatur bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Memiliki tujuan individu untuk mencapai

keduanya. Selain itu, layanan ini merupakan tindakan atau implementasi dari suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dan diukur oleh individu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau perilaku nyata yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tinggi dan kinerja rendah ditentukan oleh faktor -faktor yang memengaruhi cara dia mengatur pekerjaan. Menurut Setiawan (2014), dalam Pangestu *et al.*, (2022), menggunakan kinerja indikator sebagai berikut:

1. Keakuratan mengisi tugas adalah untuk mengelola jam kerja dan memastikan keakuratan karyawan.
2. Kesesuaian jam kerja adalah motivasi karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan, sehubungan dengan topikalitas/pengembalian pekerjaan dan jumlah peserta.
3. Jumlah pengunjung dapat dilihat selama periode tertentu ketika karyawan tidak hadir di perusahaan. Bekerja di antara karyawan adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dengan orang lain untuk melakukan tugas untuk mencapai efektivitas dan efektivitas maksimal.

Dari uraian tersebut, kinerja karyawan dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan melakukan aturan untuk mencapai hasil maksimal.

Sedangkan menurut Wirawan (2009), dalam Pangestu *et al.*, (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor -faktor penting, yaitu faktor kelahiran faktor dan faktor bawaan yang dilestarikan selama pembangunan. Faktor kongenital seperti bakat, sifat pribadi, dan kondisi fisik dan psikologis. Faktor -faktor yang diperoleh termasuk pengetahuan, keterampilan, moralitas pekerjaan, pengalaman profesional, dan motivasi pekerjaan.

2. Faktor lingkungan internal untuk suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan ini memiliki dampak signifikan pada tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal untuk suatu organisasi meliputi visi organisasi, misi dan tujuan, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, hadiah, kepemimpinan, budaya organisasi, dan manusia.
3. Faktor lingkungan eksternal dari suatu organisasi, yaitu situasi, peristiwa, atau keadaan yang terjadi di dalam dan memengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Dari penjelasan di atas, dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dapat memengaruhi faktor intrinsik, internal, dan eksternal lingkungan.

2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja menyediakan alat untuk menggambarkan cakupan keseluruhan kegiatan di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban untuk menjelaskan kehancuran. Menurut Mangkunegara (2017), dimensi dan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja
Biasanya diberikan keakuratan dan tautan ke hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja. Kualitas tinggi dapat menghindari kesalahan saat menyelesaikan pekerjaan yang bisa menjadi keuntungan dalam kemajuan perusahaan. Sempurnakan produk, meningkatkan kinerja dan sebaliknya. Jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, kinerjanya juga akan lebih rendah.
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyak jenis pekerjaan yang dilakukan sekaligus, memungkinkan efisiensi dan efektivitas dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan jumlah karyawan yang bertanggung jawab untuk menerima dan menerapkan pekerjaan, pekerjaan, lembaga, infrastruktur, dan perilaku kerja setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar pekerjaan dengan karyawan lain memastikan hasil kerja yang lebih baik. Dalam konteks ini, diukur apakah seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerja sama antara satu karyawan dan orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dari anggota perusahaan bekerja di tempat kerja dan mengatasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu tugas karyawan untuk pesanan di tempat kerja.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans *et al.*, (2012), dalam performa kinerja individu atau IWP adalah ukuran hasil yang relevan dan sering di gunakan dalam penelitian. IWP dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, IWP berfokus pada perilaku atau tindakan karyawan, bukan pada hasil dari tindakan tersebut. IWP terdiri dari tiga indikator sebagai berikut:

1. Kinerja tugas, dapat didefinisikan sebagai kecakapan atau kemampuan untuk melakukan tugas inti atau utama dari pekerjaan. Indikator ini terdiri dari kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan, kualitas pekerjaan, berorientasi pada hasil, dan kemampuan bekerja secara efisien. Kinerja tugas berkontribusi pada inti teknis organisasi.
2. Kinerja kontekstual, didefinisikan sebagai perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Tidak seperti kinerja tugas, kinerja kontekstual berkontribusi pada kinerja

organisasi secara tidak langsung dengan memfasilitasi kinerja tugas. Kinerja kontekstual berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui pengaruhnya terhadap konteks psikologis, sosial, dan konteks kerja organisasi

3. Perilaku kerja yang kontraproduktif atau perilaku kerja yang tidak produktif menunjukkan perbedaan dengan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Perilaku-perilaku ini dapat mengganggu efektivitas organisasi. Mengeluh melakukan tindakan yang membahayakan organisasi, menyalahgunakan informasi, menyalahgunakan waktu dan sumber daya, perilaku yang tidak aman, dan kualitas kerja yang buruk adalah beberapa contoh perilaku tersebut. Perilaku kerja yang kontraproduktif merupakan perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian yang sudah di paparkan di atas maka indikator yang sesuai digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja yang kontraproduktif.

2.3 Work-Life Balance

2.3.1 Definisi *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan saat mengembangkan pedoman. *Work-life balance* menurut McDonald & Bradley (2005), adalah ukuran kepuasan yang terkait dengan beragam peran dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya terkait dengan keseimbangan atau mempertahankan semua aspek kehidupan manusia. *Work-life balance* adalah konsep luas yang mencakup, di satu sisi, kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, pengembangan spiritual) (Singh & Khanna, 2011). *Work-life balance* adalah cara di mana karyawan dapat mengurangi konflik yang disebabkan oleh beberapa ketidakseimbangan peran. *Work-life balance* adalah kemampuan pribadi atau orang untuk mempertahankan komitmen kepada keluarga saat menyelesaikan perintah kerja (Delecta, 2011). *Work-life balance* adalah kemampuan individu untuk melakukan perintah kerja dan persyaratan di luar pekerjaan, membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015). *Work-life balance* juga merupakan cara

bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja (Larasati & Hasanati, 2019).

Dengan demikian, tempat kerja harus menciptakan atau membangun *Work-life balance* sehingga karyawan atau karyawan dapat menyesuaikan peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya perlu mengembangkan pedoman tentang *work-life balance*, tetapi juga harus dapat menyesuaikan peran dan pekerjaan profesional untuk mencapai neraca tenaga kerja yang benar (Laksono & Wardoyo, 2019). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya

2.3.2 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Fisher dalam Gaol *et al.*, (2023a), mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemicu stres kerja yang berkaitan dengan masalah waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan. Definisi Fisher didasarkan pada teori konservasi sumber daya, wawancara satu lawan satu dengan beragam kelompok karyawan, dan temuan penelitian kualitatif yang dipublikasikan yang dilakukan pada pekerjaan/konflik keluarga. Terdapat skala penilaian diri *work-life balance* yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan tentang *work-life balance* Fisher, dalam (Gaol *et al.*, 2023a). Skala tersebut membahas aspek *work-life balance*, yakni:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

WIPL terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu atau menghambat kemampuan individu untuk menjalankan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. WIPL sering dikaitkan dengan jam kerja yang panjang, tekanan pekerjaan, dan kurangnya otonomi dalam mengatur jadwal kerja.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

PLIW terjadi ketika tuntutan atau masalah dalam kehidupan pribadi mengganggu kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan. PLIW sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti peran sebagai

orang tua, perawatan anggota keluarga, atau konflik dalam hubungan pribadi.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

PLEW mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi memberikan manfaat positif terhadap performa kerja individu. Kehidupan pribadi yang memuaskan dapat meningkatkan suasana hati, energi, dan produktivitas di tempat kerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

WEPL adalah sejauh mana pekerjaan memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi individu. Pekerjaan dapat memberikan keterampilan, sumber daya, atau kepuasan yang meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

2.3.3 Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Lazar *et al.*, (2010), manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work-life balance*, di antaranya sebagai berikut:

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

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

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

2.4 Pengembangan Karier

2.4.1 Definisi Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Achmad, 2011). Menurut Elbadiansyah (2019), pengembangan karier (*career development*) merupakan segala usaha pribadi karyawan untuk mencapai cita-cita karier melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja, dan pengalaman kerja. Pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan, di mana pengembangan karier merupakan suatu langkah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan (Manansal, 2016).

Pendapat lain mengenai definisi pengembangan karier juga dikemukakan oleh Balbed (2019), bahwa pengembangan karier adalah proses yang meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mendorong peningkatan kinerja untuk mencapai jalur karier yang diinginkan. Selain itu, pengembangan karier memberikan perasaan stabil dan keamanan, karena karyawan merasa bernilai dan memiliki peluang menghadapi tantangan di masa depan (Wibowo, 2016). Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah kemampuan individu untuk meningkatkan kinerja melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan dengan kualifikasi yang tepat dan sesuai agar dapat mencapai karier yang diinginkan.

2.4.2 Indikator Pengembangan Karier

Berikut adalah indikator pengembangan karier menurut Weng & Hu (2009), yaitu kemajuan tujuan karier, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi.

1. Kemajuan Tujuan Karier

Sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini memberi mereka peluang bagus untuk mewujudkan tujuan karier mereka. Ini mencerminkan persepsi individu tentang bagaimana pekerjaan mereka saat ini selaras dengan aspirasi karier jangka panjang mereka dan apakah

pekerjaan tersebut memberikan jalur yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengembangan Kemampuan Profesional

Individu percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dan meningkatkan kinerja mereka. Ini berkaitan dengan perbaikan dalam posisi karyawan yang dimasukkan ke dalam upaya untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan. Organisasi dapat memberikan pelatihan atau kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri.

3. Kecepatan Promosi

Kecepatan di mana seorang karyawan naik jabatan atau posisi dalam suatu organisasi. Promosi adalah peralihan posisi dari tingkat bawah ke tingkat yang tinggi, sejalan dengan perubahan tanggung jawab, hak serta status sosialnya.

4. Pertumbuhan Remunerasi

Peningkatan kompensasi atau imbalan yang diterima oleh seorang karyawan seiring waktu. Pertumbuhan remunerasi dapat menjelaskan niat karyawan untuk tetap bertahan.

2.4.4 Manfaat Pengembangan Karier

Menurut Danang (2012), bahwa pengembangan karier memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karier. Karyawan yang benar-benar terlibat dalam pendidikan dan pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat memberikan kompensasi kepada mereka di mana mereka berada.

2. Meningkatkan ketersediaan karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan bertambah sehingga memudahkan pihak perusahaan atau manajemen untuk menempatkan mereka pada pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian

suplai karyawan yang kemampuannya meningkat maka organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

2.5 Perceived Organizational Support

2.5.1 Definisi *Perceived Organizational Support*

Menurut Sunarto (2020), *perceived organizational support* adalah perspektif umum yang dimiliki pekerja tentang bagaimana organisasi menghormati pekerjaan mereka dan terhadap kesejahteraan mereka. Rhoades & Eisenberger (2002), menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan global yang muncul dari semua karyawan organisasi. *Perceived organizational support* yang diakui berarti mampu merasakan dukungan dari organisasi. *Perceived organizational support* yang diakui hanya menaruh kepercayaan pada karyawan. Karyawan percaya bahwa organisasi menghormati kontribusi dan kesejahteraan (Man & Hadi, 2013). *Perceived organisational support* adalah perilaku ketika kesejahteraan karyawan dihargai dan dipedulikan oleh organisasi sehingga mendorong mereka untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas pribadi sebagai bentuk balasan terhadap dukungan yang telah diterima (Le & Lei, 2019).

Semua ini dibentuk berdasarkan pengalaman masing-masing mengenai interaksi antara organisasi kesejahteraan dan organisasi perawatan. Sesuai dengan Azhar *et al.*, (2019), *perceived organizational support* muncul ketika organisasi atau perusahaan mampu menunjukkan apresiasi atas kontribusi dan loyalitas karyawannya. Ketika karyawan merasa bahwa mereka didukung secara penuh oleh perusahaan, hal ini dapat melahirkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan, dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih serta memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan atau disebut biasa disebut kinerja *Extra-Role* (P. D. P. , & S. A. A. Putra, 2017).

2.5.2 Faktor Yang Memengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Allen *et al.*, (2008), menyatakan beberapa faktor yang memengaruhi *perceived organizational support*, yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan

Tindakan manajemen yang dipersepsikan karyawan sebagai tindakan sukarela oleh entitas eksternal tertentu atau kondisi lingkungan.

2. Tantangan Pekerjaan

Tantangan memunculkan keinginan seseorang untuk tersimulasi oleh pekerjaan. Tantangan sebagai tingkat di mana pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan menarik.

3. *Autonomy*

Sejauh mana karyawan dapat mempersiapkan dan menentukan tindakan yang harus perlu dilakukan dan memilih cara terbaik untuk melaksanakan tindakan mereka penting bagi kepuasan terhadap pekerjaan.

4. Variasi Tugas

Ketidakpastian tentang tugas dimasa mendatang dan banyak diantaranya yang tidak rutin dan tidak dapat ditentukan sebelumnya.

5. Pemberian Beban Kerja

Pemberian beban kerja yang berlebihan seperti, waktu tugas yang singkat, lama waktu kerja, dan situasi krisis dapat menurunkan *perceived organizational support* pada karyawan.

6. Tindakan Organisasi

Memenuhi kebutuhan karyawan sebagai bentuk dukungan positif dengan cara memberikan kompensasi, insentif dan lainnya sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan pelatihan pada karyawan.

7. Membayar Berdasarkan Kinerja

Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan dapat meningkatkan *perceived organizational support* pada karyawan.

8. *Mentoring*

Pengalaman potensi yang memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Mentoring merupakan aktivitas yang digunakan oleh organisasi sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan.

2.5.3 Indikator *Perceived Organizational Support*

Adapun indikator *perceived organizational support* dari Rhoades & Eisenberger (2002), adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Prosedur yang adil adalah bagian dari dukungan organisasi yang diakui karena mereka dianggap sebagai kebijakan umum yang ditentukan oleh organisasi. Prosedur untuk mendistribusikan sumber daya yang ada dalam organisasi. Keadilan berulang memiliki efek kumulatif yang kuat pada dukungan organisasi dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural terdiri dari dua aspek: aspek struktural dan sosial. Aspek struktural adalah proses yang terdiri dari aturan formal dan pedoman yang terkait dengan keputusan yang mempengaruhi karyawan. Aspek sosial dari keadilan prosedural adalah cara organisasi memperlakukan karyawan mereka dengan bermartabat dan hormat.

2. Dukungan Atasan

Sejauh atas bahwa atasan menghormati kontribusi mereka dan memengaruhi kesejahteraan mereka dalam mendukung organisasi yang dirasakan karyawan. Atasan bertindak sebagai agen organisasi dan bertanggung jawab untuk mengarahkan dan menilai pekerjaan bawahan. Dengan cara ini, karyawan memandang perilaku baik dan buruk dalam mengawasi karyawan sebagai bentuk dukungan untuk organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Penghargaan dan kondisi kerja memiliki hubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), penilaian organisasi dan kondisi kerja, yaitu

- a. Pengakuan, gaji, promosi dan adanya peluang menguntungkan untuk menyampaikan penghargaan sebagai fungsi pengiriman kontribusi kerja kepada organisasi terbatas untuk pengakuan, konten, promosi, dan dukungan organisasi.
- b. Keamanan tempat kerja adalah jaminan bahwa suatu organisasi ingin mempertahankan karyawan di masa depan, menunjukkan persepsi dukungan organisasi.

- c. *Autonomy*, keadilan yang dikenali karyawan dalam gaya kerja mereka. Dengan memutuskan dengan cermat bagaimana melakukan pekerjaan Anda dengan menunjukkan kepercayaan organisasi pada karyawan. Otonomi tinggi memberikan kesadaran dukungan organisasi.
- d. Peran stresor, mengacu pada persyaratan lingkungan yang tidak akan mereka rasa tidak akan mereka atasi. Tiga aspek yang dapat mengurangi dukungan organisasi yang dirasakan: konflik peran, termasuk beban kerja yang berlebihan, ambiguitas peran dan pekerjaan yang tidak pantas.
- e. Pelatihan, pelatihan kejuruan adalah praktik yang membuat karyawan menjadi investasi, yang dapat menyebabkan peningkatan kesadaran akan dukungan organisasi.

2.6 Start-Up

2.6.1 Definisi Start-Up

Start-up merupakan istilah yang terdengar asing, tetapi sangat dikenal pada kalangan bisnis di era digital saat ini. Start-up muncul sekitar tahun 1998-2000 pada awal krisis ekonomi global. Start-up adalah sekelompok individu yang berinovasi untuk menciptakan produk atau layanan baru untuk dijual pada pasar dengan dinamika kondisi yang tidak menentu untuk menemukan model bisnis yang tepat, sehingga start-up akan dihadapkan dengan kondisi di mana tingkat ketidakpastian sangat tinggi yang disebabkan oleh kondisi pasar yang terus berubah (Ries, 2011). Seiring pesatnya pertumbuhan internet, maka bisnis pun ikut berubah ke arah yang lebih cepat dan strategis. Hal ini yang menjadi salah satu faktor bisnis start-up kian populer dan berkembang pada tiap tahunnya.

Istilah start-up selalu diidentikkan dengan usaha rintisan yang menggunakan teknologi informasi pada produknya. Jika tidak menggunakan unsur teknologi informasi maka usaha tersebut dapat dikatakan sebagai UKM (Usaha Kecil dan Menengah) (Baskoro, 2013). Dengan memanfaatkan teknologi internet di zaman yang serba digital, start-up dituntut untuk siap memasuki pasar bebas dalam internet yang mampu menjangkau seluruh konsumen dalam memperluas pangsa pasar dengan melakukan ekspansi pasar secara besar-besaran.

2.6.2 Karakteristik Start-Up

Start-up memiliki ciri khas berupa sifat dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan cepat. Perusahaan ini umumnya fokus pada pengembangan produk baru, memanfaatkan teknologi digital, memiliki struktur organisasi yang fleksibel, serta beradaptasi tinggi terhadap perubahan pasar. Menurut Ermanja (2024), beberapa karakteristik Start-up dibanding bisnis lain:

1. Inovasi Sebagai Fondasi
Muncul dari ide unik dan solusi baru terhadap masalah lama. Fokus pada efisiensi, kemudahan, dan aksesibilitas melalui teknologi atau model bisnis baru.
2. Pertumbuhan Cepat & Skalabilitas
Dirancang untuk berkembang pesat dengan biaya rendah. Dapat memperluas pasar dan pelanggan tanpa perlu peningkatan biaya besar.
3. Model Bisnis Fleksibel & Disruptif
Mengubah cara kerja industri tradisional dengan solusi yang lebih efisien dan murah. Cepat beradaptasi dengan pasar melalui strategi pivot.
4. Pemanfaatan Teknologi Digital
Mengandalkan teknologi untuk operasional, pemasaran, dan pelayanan pelanggan. Umumnya berbasis *online* dengan jangkauan global.
5. Fokus pada Pengalaman Pengguna
Berorientasi pada pelanggan, mengutamakan kepuasan dan umpan balik pengguna sebagai dasar pengembangan produk.
6. Pendanaan Eksternal
Bergantung pada investor, *venture capital*, atau *crowdfunding* untuk mendukung inovasi dan ekspansi.
7. Struktur Organisasi Lincah
Hierarki datar, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan cepat membuat start-up adaptif terhadap perubahan pasar.
8. Kepemimpinan Visioner
Dipimpin oleh pendiri dengan visi besar dan misi jangka panjang, mendorong inovasi dan semangat tim.

9. Risiko Tinggi

Tingkat ketidakpastian besar; banyak start-up gagal di tahap awal, namun potensi pertumbuhannya sangat besar.

10. Berorientasi pada Misi

Tidak hanya mengejar profit, tetapi juga dampak sosial atau lingkungan yang positif.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terdapat di bawah ini merupakan penelitian yang mengambil pokok permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini merujuk guna memenuhi kelengkapan dan kesempurnaan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. (Badrianto & Ekhsan, 2021)	Variabel X : <i>Work-life Balance</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan Variabel Z: Komitmen Organisasi	Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif hubungan <i>work-life balance</i> berbanding lurus dengan kinerja karyawan di PT YAUP Cikarang. Dengan kata lain, peran <i>work-life balance</i> yang semakin baik, maka akan tercipta kinerja yang baik pula.	Persamaan : Persamaan kedua penelitian ini menggunakan variabel X1 (<i>Work-life Balance</i>) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sama Perbedaan: Perbedaan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel Z (Komitmen Organisasi)
2	Peran <i>Worklife Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai Variabel Mediasi. (Hikmah & Lukito, 2021)	Variabel X: <i>Work-life Balance</i> dan Stres Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan Variabel Z: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Penelitian ini ditemukan bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng	Persamaan: Persamaan dari kedua penelitian ini terletak pada variabel X1 (<i>Work-life Balance</i>) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan dari kedua penelitian ini ada pada penggunaan variabel X2 (Stres Kerja) dan variabel Z (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)
3.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir	Variabel X: <i>Work-life Balance</i> , Disiplin Kerja,	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa <i>work-life balance</i> dan pengembangan karier	Persamaan: Persamaan penelitian kedua ini berada pada penggunaan variabel

No.	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
	terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. (Seninasari & Ridwan, 2025)	Pengembangan Karir Variabel Y: Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur	X1 (<i>Work-life Balance</i>), X3 (Pengembangan Karier), dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan kedua penelitian ini ada pada penggunaan variabel X2 (Disiplin Kerja)
4.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. (Yolinza & Marlius, 2023)	Variabel X: Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Solok Selatan	Persamaan: Persamaan kedua penelitian ini berada pada variabel X1 (Pengembangan Karier) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada variabel X2 (Motivasi Kerja)
5.	Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Self Efficacy</i> , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (D. P. Sari & Candra, 2020)	Variabel X: Pengembangan Karier, <i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Persamaan penelitian ini terletak pada variabel X1 (Pengembangan Karier) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan kedua penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel X2 (<i>Self Efficacy</i>) dan X3 (Motivasi Kerja)
6.	Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan. (Arifah & Rizky, 2024)	Variabel X: Pengembangan Karier, <i>Perceived Organizational Support</i> , dan <i>Employee Engagement</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Nusantara Power Engineering Medan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu <i>perceived organizational support</i> juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: persamaan penelitian kedua ini yaitu pada penggunaan variabel X1 (Pengembangan Karier), X2 (<i>Perceived Organizational Support</i>), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan kedua penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel X3 (<i>Employee Engagement</i>)
7.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , <i>Transformational Leadership</i> , dan <i>Perceived</i>	Variabel X: <i>Employee Engagement</i> , <i>Transformation Leadership</i> ,	Hasil pengujian menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan: Persamaan kedua penelitian ini berada pada penggunaan variabel X3 (<i>Perceived</i>

No.	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
	<i>Organizational Support</i> terhadap Kinerja Karyawan. (Septiana & Muhdiyanto, 2024)	dan <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang	<i>Organizational Support</i>) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel X1 (<i>Employee Engagement</i>) dan X2 (<i>Transformation Leadership</i>)
8.	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. (Putuwijayanti, 2024)	Variabel X: Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa <i>perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar	Persamaan: Persamaan dari kedua penelitian ini yaitu penggunaan variabel X3 (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan dari kedua penelitian ini adalah penggunaan variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Stres Kerja)
9.	Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> , dan <i>Technostress</i> . (Murti et al., 2024)	Variabel X: <i>Work-life Balance</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan Variabel Z: <i>Technostress</i>	Berdasarkan hasil dari penelitian secara PLS diperoleh bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Kemasindo Malang. Disisi lain, <i>perceived organizational support</i> tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Kemasindo Malang	Persamaan: Persamaan pada kedua penelitian ini terletak pada penggunaan variabel X1 (<i>Worklife Balance</i>), X2 (<i>Perceived Organizational Support</i>), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) Perbedaan: Perbedaan penelitian kedua ini terdapat pada penggunaan variabel Z (<i>Technostress</i>)

Sumber: Data Diolah (2025)

2.8 Kerangka Pikir

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan dihadapi. Menurut Abdullah (2014), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan

(SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pada kinerja menurut Koopmans *et al.*, (2012), dalam kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja yang kontraproduktif. Banyaknya faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan di PT Lampung Geh Helau memfokuskan pada pengaruh dari *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support*. PT Lampung Geh Helau berkomitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengambil peran dan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan.

Work-life balance merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Parkes & Langford (2008), *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab juga terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), dan *work enhancement of personal life* (WEPL) yang dikembangkan oleh Fisher. Penelitian terdahulu banyak meneliti tentang seberapa berpengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Hal ini diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung pula dengan penelitian dari Hikmah & Lukito (2021), yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

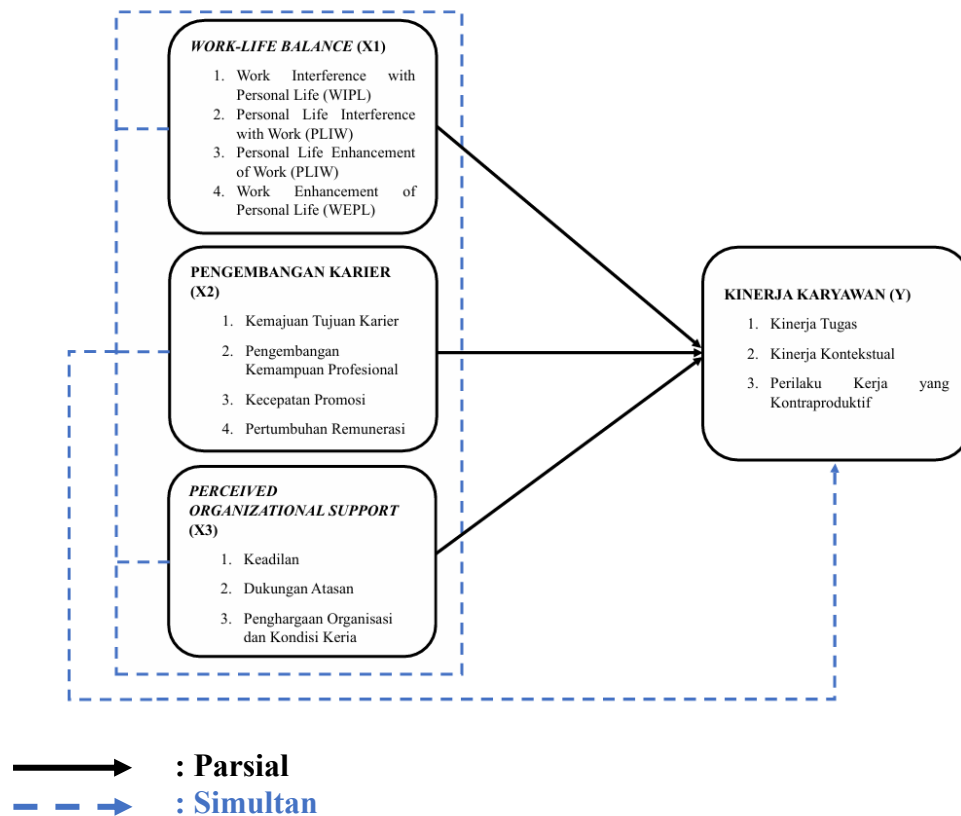
Pengembangan karier yang jelas juga memberikan dampak positif kepada organisasi dan individu karyawan. Pengembangan karier harus bisa menjadi kegiatan utama dalam meningkatkan kinerja. Menurut Mondy (2018), dengan memastikan tersedianya kandidat dengan pengalaman yang tepat dan kualifikasi yang sesuai dalam suatu jabatan adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk pengembangan karier. Indikator pengembangan karier dari Weng & Hu (2009), mengemukakan yaitu kemajuan tujuan karier, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi sebagai indikator pada penelitian ini. Dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu dari Sari & Candra (2020), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada meningkatnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh adanya pengembangan karier.

Meningkatnya kinerja juga tidak lepas dari peran organisasi yang selalu berperan kepada karyawan. *Perceived organizational support* mengambil peran organisasi terhadap pandangan karyawan, bahwa sejauh mana meningkatnya kepedulian organisasi terhadap kinerja yang dilakukan. Menurut Benlioglu & Baskan (2014), *perceived organizational support* diciptakan dengan alasan kondisi pekerjaan dan beberapa praktik sumber daya manusia memberikan penciptaan sikap positif karyawan dan perilaku. Ada 3 indikator yang dikembangkan oleh Rhoades & Eisenberger (2002), seperti, keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja untuk membantu penelitian ini. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh baik antara organisasi dan karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Septiana & Muhdiyanto (2024), bahwa ada pengaruh baik dan signifikan dari peran organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pikir ini dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggambarkan pengaruh dari *work-life balance*, pengembangan karir, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap bagaimana peran *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* dapat saling berinteraksi dan memberikan pengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut tidak dapat dipandang secara terpisah, karena dalam praktiknya saling berkaitan dan membentuk ekosistem kerja yang mendukung produktivitas. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka tetap memiliki energi dan motivasi dalam bekerja. Di sisi lain, pengembangan karier memberikan dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan meraih tujuan profesional yang lebih tinggi.

Sementara itu, dukungan organisasi yang dirasakan secara nyata akan membangun kepercayaan, loyalitas, dan rasa dihargai oleh perusahaan. Jika ketiga aspek ini dikelola secara sinergis, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pertumbuhan, baik secara individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi yang integratif dan berkelanjutan agar *work-life balance*, sistem pengembangan karier, dan *perceived*

organizational support tidak hanya hadir secara administratif, tetapi benar-benar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja dan pengembangan karyawan di tahap selanjutnya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Sumber: (Fisher dalam Goal et al., 2023; Weng & Hu 2009; Rhoades & Eisenberger 2002; Koopmans et al., 2025)

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tentang pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan pada studi PT Lampung Geh Helau, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho₁ : *Work-life balance* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau

- Ha₁ : *Work-life balance* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ho₂ : Pengembangan karier tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ha₂ : Pengembangan karier memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ho₃ : *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ha₃ : *Perceived organizational support* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ho₄ : *Work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau
- Ha₄ : *Work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lampung Geh Helau

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk jenis penelitian eksplanatori. Eksplanatori adalah jenis studi yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dengan variabel yang berbeda untuk menguji hipotesis yang diformulasikan. Sementara itu, studi kuantitatif atau *quantitative research* digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel yang saling berhubungan (Sugiyono, 2019). Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang diposisikan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Ini dianalisis menggunakan metode statistik dan disajikan dalam bentuk numerik, dan pendekatan ini dikenal sebagai metode kuantitatif. Penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan variabel independen, yaitu, *work-life balance* (X1) pengembangan karier (X2), dan *perceived organizational support* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2 Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah konsep yang menjelaskan tentang istilah konteks dalam penelitian. Definisi konseptual biasa digunakan untuk menjelaskan konsep atau variabel yang akan dianalisis nantinya. Definisi konseptual penting untuk peneliti dalam menjelaskan makna, pengembangan hipotesis, dan sebagainya. Berikut beberapa definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pada kinerja dapat dilihat dari kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja yang kontraproduktif

2. *Work-life Balance*

Tuntutan kerja menjadi masalah penting bagi seorang untuk membagi antara kewajiban pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Menurut McDonald & Bradley (2005), *work-life balance* di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan dalam kehidupan seseorang. Indikator *work-life balance* dari Fisher dalam Gaol *et al.*, (2023), meliputi *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah kemampuan individu untuk meningkatkan kinerja melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan dengan kualifikasi yang tepat dan sesuai agar dapat mencapai karier yang diinginkan (Elbadiansyah, 2019). Indikator pengembangan karier dari Weng & Hu (2009), sebagai tanda untuk mengukur adalah dengan adanya kemajuan tujuan karier, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi.

4. *Perceived Organizational Support*

Diartikan sebagai sebuah keyakinan global yang muncul dari setiap anggota karyawan terhadap organisasi, semua itu dibentuk berdasarkan pengalaman mereka masing-masing terhadap kebijakan dan interaksi dengan organisasi, dan persepsi mereka tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Untuk meningkatkan *perceived organizational support* diantaranya, keadilan, dukungan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002).

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah konsep yang berguna untuk melakukan pengukuran variabel. Definisi operasional dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 3. 1 Definisi Opsional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Item
<i>Work-life Balance</i> (X1)	<i>Work-life balance</i> merupakan konsep atau metode yang digunakan pada karyawan untuk dapat membagi waktunya terhadap pekerjaan dan kegiatan pribadi, serta menghindari terjadinya masalah yang dapat memengaruhi kinerja.	1. <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL) atau Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi	a. Pekerjaan sering membuat tidak punya waktu untuk keluarga atau pribadi b. Merasa terlalu lelah setelah bekerja untuk melakukan aktivitas pribadi
		2. <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) atau Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	a. Merasa tertekan di tempat kerja karena masalah di rumah b. Kehidupan pribadi sering mengganggu dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja
		3. <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW) atau Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerjaan	a. Waktu yang habiskan untuk kegiatan pribadi memberikan perspektif baru dalam pekerjaan
		4. <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL) atau Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi	a. Keterampilan yang dipelajari di tempat kerja membantu dalam kehidupan sehari-hari b. Pengalaman positif di tempat kerja meningkatkan kepuasan hidup pribadi c. Kesuksesan di tempat kerja membuat merasa lebih bahagia dalam kehidupan sehari-hari
Pengembangan Karier (X2)	Pengembangan karier adalah kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuan berdasarkan	1. Kemajuan Tujuan Karier	a. Merasa bahwa pekerjaan saat ini memberi peluang bagus untuk mewujudkan tujuan karier yang baik b. Pekerjaan ini memberikan jalur yang jelas untuk mencapai tujuan karier

	kualifikasi yang dibutuhkan guna mencapai karier yang lebih tinggi.		c. Merasa bahwa adanya kemajuan yang signifikan terhadap tujuan karier
		2. Pengembangan Kemampuan Profesional	a. Memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan di tempat kerja b. Organisasi memberikan pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan diri c. Merasa bahwa pekerjaan ini membantu meningkatkan kemampuan profesional
		3. Kecepatan Promosi	a. Merasa memiliki kesempatan untuk naik jabatan atau posisi dalam organisasi b. Merasa bahwa ada kesempatan untuk promosi yang adil di organisasi ini
		4. Pertumbuhan Remunerasi	a. Merasa dihargai dengan adil atas kontribusi yang dilakukan kepada organisasi b. Merasa bahwa gaji sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang diberikan
<i>Perceived Organizational Support (X3)</i>	<i>Perceived organizational support</i> adalah suatu pandangan karyawan tentang seberapa besar peran organisasi atau perusahaan dapat memberikan dukungan dan menghargai kontribusi yang dilakukan mereka.	1. Keadilan	a. Merasa puas dengan pembagian tugas di antara rekan kerja b. Merasa bahwa kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten kepada semua karyawan c. Merasa bahwa gaji yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan
		2. Dukungan Atasan	a. Atasan peduli dengan kesejahteraan karyawan b. Atasan memberikan dukungan saat menghadapi tantangan di tempat kerja c. Atasan memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja
		3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	a. Menerima pengakuan yang cukup atas pencapaian di tempat kerja

			b. Lingkungan kerja nyaman, aman, dan mendukung produktivitas kerja c. Memiliki fasilitas sumber daya dan peralatan yang dibutuhkan untuk membantu pekerjaan
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.	1. Kinerja Tugas	a. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan b. Selalu mencapai target kerja yang ditentukan oleh organisasi c. Bekerja secara efisien dalam menggunakan waktu dan sumber daya
		2. Kinerja Kontekstual	a. Menunjukkan sikap positif terhadap aturan dan kebijakan organisasi
		3. Perilaku Kerja yang Kontraproduktif	a. Melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi atau rekan kerja b. Tidak menjaga integritas dan melakukan pelanggaran terhadap aturan organisasi c. Sengaja menunda pekerjaan atau mengurangi kualitas kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah sekelompok subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang dipilih dan sesuai oleh penulis untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Penetapan populasi merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian karena populasi dapat menjadi penyedia informasi dan data yang bermanfaat bagi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan hasil dari wawancara pra-riset menunjukkan PT Lampung Geh Helau memiliki 3 divisi yaitu kreatif, redaksi dan *support* dengan seluruh jumlah karyawan sebanyak 20 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam suatu populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian harus bersifat representatif agar dapat ditarik kesimpulan yang valid. Sampel merupakan bagian subset dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, digunakan *non-probability sampling* dengan menerapkan teknik *sampling jenuh*. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampling jenuh, di mana sampel diambil dari seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, mengambil seluruh sampel karyawan PT Lampung Geh Helau disebabkan perusahaan memiliki sumber daya yang terbatas dan relatif kecil yang hanya berjumlah 20 karyawan, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data penelitian yang digunakan adalah data primer. Menurut Hardani *et al.*, (2020), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang dipilih melalui berbagai metode seperti pengukuran, penyebaran angket atau kuesioner, wawancara, dan lainnya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh

dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Lampung Geh Helau melalui *Gform*. Kuesioner tersebut berisi serangkaian pertanyaan yang terkait dengan penelitian dan diisi langsung oleh responden.

3.5.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain, laporan kantor, profil perusahaan, buku pedoman, dan lainnya (Hardani *et al.*, 2020). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan didapat dari referensi internet, buku-buku, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Skala *likert* digunakan dalam penelitian ini. Skala *likert* adalah sarana dengan mana pengaturan individu atau kelompok, kepercayaan dan persepsi diukur pada masalah sosial. Di bawah ini, fenomena sosial ini disebut sebagai variabel penelitian yang telah diidentifikasi oleh para peneliti dengan tepat untuk tujuan penelitian. Variabel yang akan diukur dikonversi menjadi variabel indikator menggunakan skala *likert*. Saat menggunakan skala *likert*, variabel akan diukur dan dikonversi menjadi indikator, kemudian indikator digunakan sebagai dasar untuk mengedit elemen atau pernyataan pertanyaan (Sugiyono, 2019). Pernyataan elemen instrumen penelitian ini menggunakan pernyataan positif dan negatif. Pada pernyataan negatif digunakan untuk indikator *Work interference with personal life* (WIPL), *Personal life interference with work* (PLIW) dan perilaku kontraproduktif. Di bawah ini adalah tabel pengukuran skala *likert*:

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert Positif dan Negatif

Jawaban	Kode	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Netral	N	3	3
Tidak Setuju	TS	2	4
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Hasil data yang diperoleh dari suatu objek yang diselidiki sama dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek tersebut, maka penelitian ini dianggap valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengukuran. Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) dan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel referensi (r_{tabel}). Jika nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) lebih besar daripada nilai yang tercantum dalam tabel (r_{tabel}), maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap valid menurut Pearson (1896). Adapun r_{tabel} diperoleh dengan perhitungan *degree of freedom* (df) = $n-2$. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *Pearson's Product Moment Correlation* dengan kriteria sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Rumus 3. 1 *Person's Product Moment Correlation*

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien validitas

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Kemudian untuk dapat menentukan valid atau tidaknya data tersebut maka dilakukan pengecekan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work-life Balance (X1)</i>	X1.1	0,698	0,4438	Valid
	X1.2	0,492	0,4438	Valid
	X1.3	0,759	0,4438	Valid
	X1.4	0,816	0,4438	Valid
	X1.5	0,816	0,4438	Valid
	X1.6	0,905	0,4438	Valid
	X1.7	0,884	0,4438	Valid
	X1.8	0,872	0,4438	Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1	0,703	0,4438	Valid
	X2.2	0,782	0,4438	Valid
	X2.3	0,765	0,4438	Valid
	X2.4	0,777	0,4438	Valid
	X2.5	0,766	0,4438	Valid
	X2.6	0,777	0,4438	Valid
	X2.7	0,632	0,4438	Valid
	X2.8	0,555	0,4438	Valid
	X2.9	0,910	0,4438	Valid
	X2.10	0,589	0,4438	Valid
<i>Perceived Organizational Support (X3)</i>	X3.1	0,910	0,4438	Valid
	X3.2	0,783	0,4438	Valid
	X3.3	0,721	0,4438	Valid
	X3.4	0,863	0,4438	Valid
	X3.5	0,784	0,4438	Valid
	X3.6	0,710	0,4438	Valid
	X3.7	0,818	0,4438	Valid
	X3.8	0,751	0,4438	Valid
	X3.9	0,743	0,4438	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,567	0,4438	Valid
	Y2	0,600	0,4438	Valid
	Y3	0,791	0,4438	Valid
	Y4	0,609	0,4438	Valid
	Y5	0,841	0,4438	Valid
	Y6	0,759	0,4438	Valid
	Y7	0,890	0,4438	Valid

Sumber: Lampiran 2 (2025)

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat kepercayaan atau keandalan suatu instrumen jika dilakukan pengukuran secara terus-menerus (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini pengujian reliabilitas *instrument* menggunakan besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilainya lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini reliabel dari masing-masing variabel yang akan ditentukan dengan menggunakan *software* SPSS 26. Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas responden
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item
 V_t^2 : Varian total

Tabel 3.4 Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,899	Realiablel
Pengembangan Karier (X2)	0,887	Realiablel
<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	0,920	Realiablel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	Realiablel

Sumber: Lampiran 4 (2025)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dapat menggambarkan atau mengilustrasikan data yang diperoleh dalam bentuk aslinya tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2019). Jawaban responden dari survei yang dilakukan merupakan data yang akan diolah melalui kriteria berdasarkan usia, posisi, pendidikan, dan pendapatan. Setelah peneliti menganalisis dan mengambil kesimpulan, data akan dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk diagram.

1. Mean (Nilai Rata-Rata)

Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili sekelompok atau semu data. Mean didapat dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok. Rumus untuk menghitung mean sebagai berikut.

$$Me = \frac{\sum fi Xi}{f}$$

Rumus 3. 3 Mean

Keterangan:

Me : Mean untuk data bergolong.

fi : Jumlah data/sampel.

$fi Xi$: Produk perkalian antara fi pada tiap interval data dengan tanda kelas (Xi). Tanda (Xi) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setaip interval.

2. Median (Nilai Tengah)

Median adalah salah satu Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau yang sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

$$Med = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Rumus 3. 4 Median

Keterangan:

Med : Median

b : Batas bawah di mana median akan terletak

p : Panjang kelas interval

n : Banyak data/jumlah sampel

F : Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

F : Frekuensi kelas median

3. Modus

Modus adalah nilai dari sekelompok data yang mempunyai frekuensi paling banyak terjadi (muncul) dalam suatu kelompok nilai.

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Rumus 3. 5 Modus

Keterangan:

Mo : Modus

B : Batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P : Panjang kelas interval

b_1 : Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbanyak) dikurangi frekuensi kelas interval sebelumnya

b_2 : Frekuensi pada kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi secara normal merupakan data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran standar ini menggunakan metode probabilitas standar plot grafik, yang sesuai untuk mengamati normalitas adalah dengan melihat grafik dan polanya yang terjadi pada histogram. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau bergerak ke arah tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dalam suatu model mempunyai korelasi satu sama lain. Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Menurut Ghazali (2011), uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi.. Deteksi multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10, maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada terjadinya perbedaan variance residual antara periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual yaitu, suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, sehingga model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Adapun dasar analisis uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Siregar (2013), analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana dengan tujuan yang serupa, yaitu untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data historis serta mengukur pengaruh pada satu atau lebih dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen (*work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived orgnaizational support*) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan), maka digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3. 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien konstantan

β = Koefisien regresi

$X_1 = \text{Work-life Balance}$

$X_2 = \text{Pengembangan Karier}$

$X_3 = \text{Perceived organizational support}$

$e = \text{Nilai residu}$

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini berguna untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived orgnaizational support* terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan juga simultan dilakukan dengan Uji t (t-test) dan Uji F (F-test).

1. Uji T

Menurut Siregar (2013), uji t bertujuan untuk mengetahui kebenaran atas pernyataan atau hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *work-life balance* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 7 Uji Parsial (t)

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 atau 5% (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan $dk=(n-k-1)$ dimana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

Hasil dari t hitung dapat dilihat pada output dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3. 8 Uji Simultan (F)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Dalam melakukan uji f dilakukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan atau degree of freedom pembilang $df_1 = (k-1)$ serta derajat kebebasan atau degree of freedom penyebut $df_2 = (n-k)$. Dimana k yang merupakan koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan. Dalam melakukan uji f dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Kriteria yang digunakan dalam uji F sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a dapat diterima yang artinya variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 dapat diterima yang artinya variabel *independent* secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam studi pengujian untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variabel terkait. Pada output SPSS,

koefisien determinasi untuk regresi linear berganda terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square* yang telah disesuaikan atau *Adjusted R Square* karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 mengingat nilai R berkisar dari 0 hingga 1. Adapun pedoman dalam menentukan interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting mengenai pengaruh *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di PT Lampung Geh Helau.

Pertama, variabel *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, maka mereka akan lebih fokus, termotivasi, dan memiliki kondisi psikologis yang stabil untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang memungkinkan fleksibilitas waktu, adanya dukungan terhadap kehidupan personal, serta kebijakan yang mengurangi konflik peran kerja dan rumah, mendorong karyawan untuk mencapai performa kerja yang tinggi.

Kedua, variabel pengembangan karier dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap keberadaan program pelatihan dan kesempatan untuk berkembang, hal tersebut belum memberikan efek nyata dalam peningkatan performa kerja mereka. Hasil ini dapat diartikan bahwa program pengembangan karier yang dilaksanakan belum sepenuhnya efektif atau belum terhubung langsung dengan indikator-indikator kinerja yang diukur. Ada kemungkinan bahwa pengembangan karier dianggap lebih sebagai investasi jangka panjang, atau pelaksanaannya belum cukup intensif, terarah, dan disesuaikan dengan kebutuhan individual.

Ketiga, variabel *perceived organizational support* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik berupa perhatian terhadap kesejahteraan, kejelasan peran, pengakuan terhadap kontribusi, maupun dukungan fasilitas kerja, menciptakan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh karyawan. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Keempat, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun tidak semua variabel memiliki pengaruh parsial yang signifikan, kombinasi dari *work-life balance*, pengembangan karier, dan *perceived organizational support* secara simultan menyumbang sebesar 13.3% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 86.7 dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM harus mengelola ketiga aspek ini secara terpadu karena saling melengkapi satu sama lain dalam membentuk performa karyawan.

5.2 Saran

1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk:

- a. Memperkuat kebijakan *work-life balance*, dengan meningkatkan jam kerja fleksibel yang terjadwal dan adil, budaya kerja yang sehat dan inklusif, dapat menghargai waktu pribadi di luar jam kerja dan program-program *work-life balance* lainnya. Upaya dilakukan untuk meningkatkan fokus kerja dan menurunkan risiko *burnout*.
- b. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karier, baik dari sisi efektivitas, keterkaitan pelatihan dengan pekerjaan, maupun peluang promosi yang tersedia. Perusahaan sebaiknya menyusun jalur karier yang lebih jelas, menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan posisi kerja, dan memastikan proses promosi yang transparan serta adil.
- c. Meningkatkan bentuk dukungan organisasi yang bersifat personal dan nyata, seperti penghargaan terhadap kontribusi individu, perhatian terhadap kondisi

kesejahteraan pribadi, dan pemberian fasilitas kerja yang memadai. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan juga menjadi kunci untuk menciptakan rasa aman dan dihargai di lingkungan kerja.

2. Saran Teoretis

- a. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pengembangan model perilaku organisasi yang menjelaskan bagaimana variabel proses kelompok (*work-life balance*), *input* organisasi (pengembangan karier dan POS), dan *outcomes* individu (kinerja) saling berinteraksi.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang mengaitkan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, *employee engagement* untuk melihat jalur pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja.
- c. Keterbatasan jumlah sampel yang hanya ada 20 membuat hasil mungkin tidak dapat di generalisasi pada organisasi yang sejenis, perlu ada pengembangan lebih lanjut pada start-up yang lain agar memperoleh hasil yang akurat. Dengan menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak dan memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda maka, hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. *Advances In Business Research International Journal*, 4(1), 42–52.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Achmad, S. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors Impacting The Perceived Organizational Support Of IT Employees. *Information & Management*, 45(8), 556–563.
- Ameliany, N. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perguruan Panca Budi Medan (Doctoral Dissertation). <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/665>
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Annur, C. M. (2024). Indonesia, Negara dengan Startup Terbanyak ke-6 di Dunia Awal 2024. Diakses 20 April 2025. Pukul 20.37, dari <https://databoks.katadata.co.id/teknologitelekomunikasi/statistik/fde6f9c3cdc8999/indonesia-negara-dengan-startup-terbanyak-ke-6-di-dunia-awal-2024>.
- Ariarni, N. , & A. T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Arifah, M. D., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *Sosio E-Kons*, 16(2), 168–179.

- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180–190.
- Azhar, A., Sari, E. Y. D., & Anam, C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator. *Akuntabel*, 16(1), 36–46.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Balbed, A. , & S. D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. . *E-Junal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Baskoro, L. (2013). *It's My Startup: 50 Tips Memasuki, Memulai, dan Mengembangkan Bisnis Startup*. Solo: Metagraf
- Benlioglu, B., & Baskan, G. (2014). The Examination Of The Effect Of Perceived Organizational Support Of University Teaching Staff On Organisational Commitment. *Mevlana International Journal Of Education*, 4(2), 37–51.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Dreamtalent. (2023). The Ultimate 2023 HR Trends Guide: Gen Z, Hybrid Work, Employee Experience & Wellbeing. Diakses Pada 10 September 2025. Pukul 02.57 WIB, dari <https://dreamtalent.id/blog/the-ultimate-2023-hr-trends-guide-gen-z-hybrid-work-employee-experience-wellbeing>.
- Dwiyanti, S., & Puji, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(2).
- El Dahshan, M. E., Keshk, L. I., & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management And Its Effect On Organization Performance Among Nurses At Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal Of Nursing*, 5(2), 108–123.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.

- Ermanja, M. (2024). Apa Itu Startup? Pengertian, Ciri-Ciri, dan Tantangan Utamanya. Diakses pada 1 Oktober 2025. Pukul 08.54 WIB, dari <https://www.bayarind.id/blog/apa-itu-startup-pengertian-ciri-ciri-dan-tantangan-utamanya/>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, H. A.(2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. In Revista Brasileira De Linguística Aplicada : Vol. (Vol. 5, Issue 1).
- Hardani, N. H. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istioqmah, R. R., Fardani, R., & Dhika Juliana Sukmana. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kualitatif. Repository. Uinsu. Ac. Id (Issue April)*.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.
- HR Vision Event. (2023). Understanding Gen Z in the Workplace. Diakses pada 10 September 2025. Pukul 02.34 WIB, dari <https://www.hrvisionevent.com/content-hub/understanding-gen-z-in-the-workplace/>.
- Indrayani, I. (2017). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Bali: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kepariwisata*, 16(2), 42–56.
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(3), 839–851.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance And Job Performance Among Teachers. *International Journal Of Educational Management*, 32(1), 107–120.
- Juwita, J. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan. <https://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/696>
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The Effects Of Organization Mission Fulfillment And Perceived Organizational Support On Job Performance: The

- Mediating Role Of Work Engagement. *International Journal Of Bank Marketing*, 34(3), 368–387.
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). Effects Of Work Life Balance On Staff Performance In The Telecommunication Sector In Kenya.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2012). Development Of An Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Kumparan. (2020). Generasi Z Paling Banyak Habiskan Waktu untuk Internet dan Liburan. Diakses pada 10 September 2025. Pukul 10.47 WIB, dari <https://kumparan.com/kumparanbisnis/generasi-z-paling-banyak-habiskan-waktu-untuk-internet-dan-liburan-1uZJvnq0eEt/full>.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work–Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17.
- Lampung Geh. (2023). Lampung Geh Terpilih Sebagai The Best Media Di Provinsi Lampung. Diakses Pada 28 Februari 2025. Pukul 18.44 WIB, dari <https://Kumparan.Com/Lampunggeh/Lampung-Geh-Terpilih-Sebagai-The-Best-Media-Di-Provinsi-Lampung-20mthvwujua>.
- Lampung Geh. (2024). Lampung Geh Dapat Penghargaan Media Friends Terbaik Pada Anugerah Humas Itera. Diakses Pada 28 Februari 2025. Pukul 18.41 WIB, dari <https://Kumparan.Com/Lampunggeh/Lampung-Geh-Dapat-Penghargaan-Media-Friends-Terbaik-Pada-Anugerah-Humas-Itera-23zqdcfdklz>.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation. *4th ASEAN Conference On Psychology, Counselling, And Humanities (ACPCH 2018)*, 390–394.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The Role Of Work-Life Balance Practices In Order To Improve Organizational Performance.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants Of Innovation Capability: The Roles Of Transformational Leadership, Knowledge Sharing And Perceived

- Organizational Support. *Journal Of Knowledge Management*, 23(3), 527–547.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Manansal, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2021). *Motivation and Personality* (tiga). Cantrik Pustaka.
- Mcdonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice. *Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited*. <https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Rszdagaacaaj>
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2117. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.V07.I09.P02>
- Mondy, R. Wayne. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua).
- Mulyadi, M., Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(1), 26–35.
- Murti, D. K., Wulandari, W., & Handini, D. P. (2024). Membangun Kinerja Karyawan: Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Dan Technostress. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 61–71.
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects Of Work Life Balance On Employees Performance In Institutions Of Higher Learning: A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal Of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. *International Review Of Public Administration*, 22(3), 276–299.

- Olimsar, F., & Tialonawarmi, F. (2022). Pengaruh Intellectual Capital Dan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 368–376. <https://doi.org/10.22437/Jmk.V10i02.17690>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Parerung, A., Adolfini, A., & Mekel, P. A. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–Life Balance Or Work–Life Alignment? A Test Of The Importance Of Work-Life Balance For Employee Engagement And Intention To Stay In Organisations. *Journal Of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Putra, P. D. P., & S. A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Doctoral Dissertation, Udayana University). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/31519>
- Putuwijayanti, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 355–365.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). The Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees Of People's Bank,(Head Office), Sri Lanka.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup*. United States of America: Crown Business.
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th Edition).
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Sari, S. Y., Sari, D. P., & Zefriyenni, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan, Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Batusangkar. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 830–848.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
- Septiana, S. E., & Muhdiyanto, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Ummagelang Conference Series*, 138–151.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance A Tool For Increased Employee Productivity And Retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sunarto, S. (2020). Monograf Peran POS Dan OC Dalam Model Kinerja SDID TK 2 (Nugroho (Ed.)). Prodi Kebidanan Magetan Poltekes Kemenkes Surabaya.
- Sunyoto Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.

- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V5n2.P120-129>.
- Umamy, S. H., Setyanti, S. W. L. H., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(2), 97–102.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance-A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7).
- Weng, Q., & Hu, B. (2009). The Structure Of Career Growth And Its Impact On Employees' Turnover Intentions. *Industrial Engineering And Management*, 1, 97–104.
- Wibowo, M. K. (2016). *Jakarta: Rajawali Pers*. PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial Leadership Moderating High Performance Work System And Employee Creativity On Employee Performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1697512.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.