

Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NHK Group

Delvira Octavia Br Surbakti

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, Jakarta, Indonesia

e-mail korespondensi: delviraoctavia01@gmail.com

Submit: 12-08-2025 | Revisi: 25-08-2025 | Terima: 30-08-2025 | Terbit online: 07-09-2025

Abstrak - Kemampuan suatu perusahaan untuk bertahan pada persaingan yang tinggi ditentukan oleh kinerja karyawan, yang dipengaruhi pengembangan karir dan *work-life balance*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui observasi dan kuesioner. Menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Hasil dan informasi yang didapatkan diuji menggunakan SPSS versi 25. Uji data yang dilakukan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil Uji T yang diperoleh signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dan T hitung $> T$ tabel yaitu $2,295 > 1,68195$. Nilai signifikansi *work-life balance* sebesar $0,016 < 0,05$ dan T hitung $> T$ tabel yaitu $2,514 > 1,681$ sehingga terbukti pengembangan karir dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Uji F diperoleh nilai signifikan $0,016 < 0,05$ dengan F hitung $> F$ tabel yaitu $13,257 > 3,22$ sehingga secara simultan pengembangan karir dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,358 atau 35,8 % sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci :Pengembangan karir, *Work-life balance*, Kinerja Karyawan

Abstract - A company's ability to survive in a highly competitive environment is determined by employee performance, which is influenced by career development and work-life balance. This study aims to determine the positive and significant effects of career development and work-life balance on employee performance. The research employs a quantitative method with data collection techniques through observation and questionnaires. A saturated sampling method was used, involving 45 respondents. The data obtained were analyzed using SPSS version 25. The tests conducted include data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and coefficient of determination tests. The T-test results show a significance value of $0.027 < 0.05$ and a t-count $> t$ -table, i.e., $2.295 > 1.68195$, indicating that career development has a positive and significant partial effect on employee performance. Similarly, the work-life balance variable has a significance value of $0.016 < 0.05$ and a t-count $> t$ -table, i.e., $2.514 > 1.681$, confirming its positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results show a significance value of $0.016 < 0.05$ and an F-count $> F$ -table, i.e., $13.257 > 3.22$, indicating that career development and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination test, the R Square value is 0.358 or 35.8%, while the remaining 64.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords :Career Development, Work-Life Balance, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan baik itu dalam lingkup bisnis maupun operasional. Kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang pada persaingan yang tinggi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut (Armstrong, 2010 ; Antaiwan Bowo Pranogyo et al., 2022) menjelaskan kinerja sebagai ‘prestasi, pelaksanaan, melaksanakan, bekerja apapun memerintahkan atau melakukan’.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang ketika berhasil melakukan tugas dan kewajibannya. Terdapat berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan mulai dari individu itu sendiri, tekanan, pengembangan dan usaha yang berikan serta lingkungan dan budaya kerja yang diterapkan. Menurut (Robbins, 2006; Halim, 2024) terdapat 6 indikator yang dapat diterapkan dalam pengukuran kinerja masing-masing individu, diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian



Pengembangan karir adalah faktor penting yang berkaitan dengan perasaan puas dan kesejahteraan karyawan. Pengembangan karir merupakan proses mengelola perkembangan karyawan lewat proses pembelajaran yang diperoleh saat bekerja. Menurut (Mangkunegara 2008 ; Yasmin et al., 2024) pengembangan karir merupakan suatu proses pendidikan berjangka panjang oleh pemimpin dengan menerapkan prosedur yang sistematis dengan tujuan memberi pembaharuan pengetahuan konseptual maupun teoritis untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Muhammad Burlian, 2012 ; Muna & Isnawati, 2022) terdapat 11 indikator pengembangan karir sebagai berikut: Pendidikan formal, penilaian pekerja, pengalaman jabatan, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, kemampuan berhubungan sosial, pengendalian diri dan kualitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsawan di Timor Leste menyatakan bahwa pengembangan karir berperan penting pada upaya meningkatkan kinerja dan membantu karyawan dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja. Apabila karir seorang pegawai meningkat, maka kontribusi yang diberikan pegawai tersebut terhadap tempat mereka bekerja juga semakin tinggi. (Arsawan et al., 2023)

Selain pengembangan karir faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (*Work-life balance*). Schermerhorn menjelaskan *work-life balance* adalah keahlian dimana individu mampu mengatur dengan seimbang antara kewajiban kerja dengan keperluan pribadi serta keluarganya (Hendra & Artha, 2023). Menurut (Muliawati & Frianto, 2020) faktor-faktor indikator *work-life balance* meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Perhatian terhadap *work-life balance* semakin meningkat sejak pandemi tahun 2020, terlebih di kalangan milenial generasi Z (yang lahir setelah 1997) yang saat ini menjadi prioritas utama di dunia kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan informasi mengenai persentase rata-rata usia pekerja di Kabupaten Bekasi yang didominasi oleh milenial (25-34 tahun) mengingat banyaknya industri manufaktur yang membutuhkan banyak tenaga kerja aktif. Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Barat dan pola demografi Kabupaten Bekasi sebagai daerah industri, perkiraan persentase usia pekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase usia kerja di Kabupaten Bekasi

Kelompok Usia Pekerja	Persentase
15-24 tahun (kerja muda, <i>entry-level</i>)	15-20%
25-34 tahun (dominan di industri dan manufaktur)	30-35%
35-44 tahun	25-30%
45-54 tahun	10-15%
55 tahun keatas	5-10%

Sumber: Data dikelola peneliti (2025)

Penelitian terdahulu yang membahas variabel yang sama menunjukkan adanya *research gap* antara variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Studi yang dilakukan oleh (Sakinah et al., 2025) menyebutkan pengembangan karir dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Kota Jambi.

Bertentangan dengan temuan penelitian ini, beberapa studi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen. Studi yang dilakukan oleh (Nuriyah et al., 2022) menemukan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diputuskan bahwa pengembangan karir tidak berdampak pada kinerja karyawan di Puskesmas Padang. (Wardhani & Hasan, 2024) berdasarkan penelitian yang dilakukannya menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan universitas swasta di Pekanbaru.

Adapun objek pada penelitian ini dilakukan pada PT NHK Group yang bergerak dibidang manufaktur produksi komponen otomotif yang berfokus pada pembuatan jok kendaraan roda empat. Berdasarkan observasi oleh peneliti terkait variabel *work-life balance* didapatkan hasil bahwa sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini belum bisa menerapkan *work-life balance*.

Belum terealisasinya penerapan tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurun, mulai dari keterlambatan saat masuk kerja, ketidakhadiran dan performa tubuh yang menurun. Hal tersebut menunjukkan adanya fenomena bahwa sebagian karyawan belum bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupannya sehingga berdampak pada kualitas kerja karyawan.

Terkait variabel pengembangan karir, berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan telah memberikan pembekalan karyawan melalui masa training. Pelatihan menjadi salah satu hal penting berkaitan pengembangan karir. Perusahaan ini sudah memiliki program training dengan tujuan membantu karyawan dalam mengembangkan skill dan kompetensinya, pada pelaksanaannya program ini belum terealisasi dengan maksimal sehingga kompetensi dan kemampuan sebagian besar karyawan belum mengalami peningkatan yang signifikan. Selain itu perusahaan ini belum memiliki agenda pelatihan untuk karyawan seperti pelatihan soft skill, kepemimpinan dan

teknologi. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan work-life balance terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan staff pada PT NHK Group.

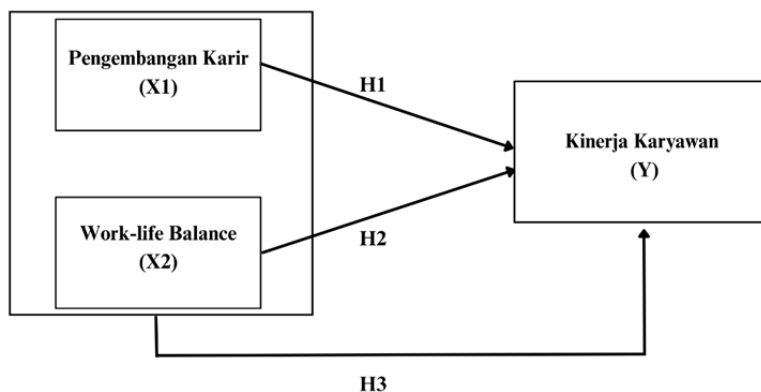
2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini desain yang dipakai peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono mendeskripsikan pendekatan kuantitatif sebagai penelitian yang didasarkan kepada filsafat positivisme dengan tujuan agar menganalisis populasi atau sampel yang ditentukan dengan menerapkan teknik pengambilan sampel acak, serta mendapatkan data melalui instrument yang terstruktur dan melakukan analisis dengan metode statistik. (Balaka, 2022). Populasi pada studi ini meliputi keseluruhan karyawan staff yang bekerja pada PT NHK Group sektor manufaktur otomotif interior yang berlokasi di Cikarang dengan total karyawan staff sebanyak 45 orang.

Sampel merupakan suatu hal yang menjadi bagian populasi yang dipilih untuk diteliti dengan harapan dapat mempresentasikan keseluruhan populasi. Sederhananya sampel merupakan sebagian dari populasi tertentu yang dijadikan objek perhatian pada suatu fenomena (Zakariah & Afriani, 2021). Menurut (Arikunto, 2012; Utama et al., 2021) mengatakan bahwa penelitian dengan jumlah subjek yang kurang dari 100, lebih baik mengambil seluruh total subjek sehingga penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi (total sampling). Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan teknik *nonprobability sampling*.

Teknik pengumpulan data merupakan metode ataupun prosedur yang dilakukan peneliti dengan tujuan mendapatkan data yang dibutuhkan pada sebuah penelitian. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner adalah teknik yang dipakai dengan tujuan mendapatkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada partisipan untuk diisi (Romdona et al., 2025). Untuk mengetahui pengukuran pada penelitian ini maka digunakan skala *Likert* dalam bentuk 1-5 point. Analisis data merupakan proses atau prosedur untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang relevan dengan menggunakan alat statistik, pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan berbagai teknik analisa data yaitu uji kualitas data (uji validitas dan uji reabilitas), uji koefisien determinenasi R^2 , uji hipotesis (uji T dan uji F simultan), uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas). Hal ini digunakan untuk menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini merupakan kerangka berpikir penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

Ha1: Diduga ada pengaruh positif serta signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK GROUP

Ho1: Diduga tidak ada pengaruh positif serta signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK Group

Ha2: Diduga ada pengaruh positif serta signifikan secara parsial antara Work-Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK Group

Ho2: Diduga tidak ada pengaruh positif serta signifikan secara parsial antara Work-Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK Group

Ha3: Diduga ada pengaruh positif serta signifikan secara simultan antara Pengembangan karir (X1) dan Work-life balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK Group

Ho3: Diduga tidak ada pengaruh positif serta signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir (X1) dan Work-life balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT NHK Group

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan valid atau tidak, data dikatakan valid apabila r hitung $>$ dari r table.

Tabel 2 Uji Validitas variabel Pengembangan Karir (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,709	0,294	Valid
X1.2	0,643	0,294	Valid
X1.3	0,766	0,294	Valid
X1.4	0,778	0,294	Valid
X1.5	0,682	0,294	Valid
X1.6	0,586	0,294	Valid
X1.7	0,558	0,294	Valid
X1.8	0,669	0,294	Valid
X1.9	0,486	0,294	Valid
X1.10	0,580	0,294	Valid
X1.11	0,671	0,294	Valid

Tabel 3 Uji Validitas variabel Work-life balance (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,858	0,294	Valid
X2.2	0,692	0,294	Valid
X2.3	0,611	0,294	Valid
X2.4	0,820	0,294	Valid
X2.5	0,716	0,294	Valid

Tabel 4 Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,698	0,294	Valid
Y2	0,801	0,294	Valid
Y3	0,792	0,294	Valid
Y4	0,606	0,294	Valid
Y5	0,647	0,294	Valid
Y6	0,766	0,294	Valid

Mengacu pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 diperoleh bahwa setiap item pada variabel pengembangan karyawan, *work-life balance* dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,294). Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini valid atau dikatakan sahih.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Pada uji ini, instrument dengan nilai *Cronbach's* $>$ 0,60 maka akan dikatakan reliabel. Arikunto menyatakan metode *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk mencari instrumen yang memiliki skor bukan 1 atau 0 (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan karir (X1)	0,862	11
Work-life balance (X2)	0,786	5
Kinerja karyawan (Y)	0,814	6,000

Mengacu pada tabel 5 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* setiap instrument yang digunakan $>$ 0,60, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan pada penelitian dapat dikatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan, uji kolmogrov Smirnov dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $>$ 0,05.

Tabel 6 Uji Kolmogorov-Smirnov

			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			2.53484688
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.083
		Positive	.078
		Negative	-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 6, diperoleh bahwa hasil relevansi (Asymp.Sig) sebesar 0,200 dimana angka tersebut menunjukkan $> 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan dengan maksud memastikan tidak terjadi multikolinearitas pada sampel regresi, metode yang digunakan adalah metode *coefficients* dengan ketentuan nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0.1 maka diasumsikan tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karir	.682	1.465
	Work-life balance	.682	1.465

Mengacu dari tabel 7 tersebut diperoleh nilai tolerance variabel pengembangan karir dan work-life balance sebesar 0,682 $> 0,1$. Nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu sebesar 1,465 yaitu nilai VIF < 10 . Sehingga disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terdapat multikolinearitas.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Jika angka signifikansi lebih dari 0,05, maka model regresi menunjukkan varian residual yang tidak konstan di antara pengamatan.

Tabel 8 Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.579	1.941		1.329	.191
	Pengembangan karir	-.028	.051	-.102	-.546	.588
	Work-life balance	.029	.093	.059	.316	.753

Mengacu pada tabel 8 tersebut diperoleh bahwa masing masing angka signifikansi dari masing masing variabel $>$ dari 0,05 dengan variabel pengembangan karir 0,588 dan variabel *work-life balance* 0,753. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3.3. Uji Regresi Linear

Uji regresi linear berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel, uji ini digunakan dengan variabel yang terdiri dari satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent (Sujarweni & Utami, 2019).

Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,702	3,046		2,857	0,007
	Pengembangan Karir	0,182	0,079	0,336	2,295	0,027
	Work-life balance	0,367	0,146	0,368	2,514	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang menggambarkan pengembangan karir dan work-life balance terhadap kinerja

karyawan ditunjukkan pada tabel 9.

Maka berdasarkan rumus: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e = 8,702 + 0,182 + 0,367 + e$

Model regresi menjelaskan temuan sebagai berikut:

1. Nilai α sebesar 8,702 merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel work-life balance (X_2). Apabila tidak ada variabel independent maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,182 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,182 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi *work-life balance* (X_2) sebesar 0,367 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel *work-life balance* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,367 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Kedua variabel pada uji ini menunjukkan angka signifikansi dibawah 0,05 dengan variabel pengembangan karir sebesar 0,027 dan variabel *work-life balance* sebesar 0,016 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir dan *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

3.4.1. Uji t

Tabel 10 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.857	.007
1 Pengembangan Karir	2.295	.027
Work-life balance	2.514	.016

Mengacu dari tabel 10 maka dapat dilihat hal berikut:

- a. Untuk variabel pengembangan karir, nilai T hitung (2,857) lebih besar dari T tabel (1,68195) dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Untuk variabel *work-life balance*, nilai T hitung (2,514) > T tabel (1,68195) dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa variabel *work-life balance* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.4.2. Uji F

Tabel 11 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.480	2	89.240	13.257	.000 ^b
Residual	282.720	42	6.731		
Total	461.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work-life balance, Pengembangan Karir

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai F hitung (13,257) lebih besar dari F tabel (3,22), tetapi nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel pengembangan karir dan keseimbangan hidup memiliki pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan. oleh karena itu H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.5. Uji Determinasi Koefisien R

Nilai koefisien determinasi dapat berada di antara satu dan nol. Apabila nilai koefisien determinasi semakin naik, menjelaskan kemampuan variabel independen untuk menggambarkan variasi pada variabel dependen semakin baik (Nugraha, 2022)

Tabel 12 Uji Determinasi Koefisien R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.358	2.59450

Berdasarkan tabel 12, kita dapat melihat bahwa variabel independen, pengembangan karir dan

keseimbangan kerja-hidup, memiliki kemampuan untuk mengimbangi variabel dependen, kinerja karyawan, sebesar 35,8%. Variabel dependen lainnya, yaitu kinerja karyawan, menyumbang 62,4% dari total yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.6. Pembahasan Penelitian

3.6.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,027 kurang dari 0,05, dan T hitung lebih besar dari T tabel (2,295 lebih besar dari 1,68195). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Ada kesimpulan bahwa tingkat pengembangan karir karyawan berkorelasi positif dengan tingkat kinerja mereka.

3.6.2. Pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,016 < 0,05$ dan T hitung yang lebih besar dari T tabel ($2,514 > 1,68195$). Berdasarkan hal tersebut maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas *worklife balance* karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja yang mereka berikan begitupun sebaliknya semakin buruk kualitas *work-life balance* makin kinerja karyawan juga akan menurun.

3.6.3. Pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NHK Group, dimana nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung yang lebih besar dari F tabel ($13,257 > 3,22$). Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan pada PT NHK Group akan mengalami peningkatan apabila pengembangan karir dan *work-life balance* terlaksana dengan baik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dalam penelitian yang sudah dilakukan maka ditarik kesimpulan yaitu pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT NHK Group dibuktikan dengan Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,027 kurang dari 0,05, dan T hitung lebih besar dari T tabel (2,295 lebih besar dari 1,68195). Berdasarkan hasil yang diperoleh, juga disimpulkan bahwa *work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT NHK Group dimana nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,016 < 0,05$ dan T hitung yang lebih besar dari T tabel ($2,514 > 1,68195$). Pengembangan karir (X1) dan *Work-life balance* (X2) secara bersama-sama disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT NHK Group, dimana nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung yang lebih besar dari F tabel ($13,257 > 3,22$). Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan pada PT NHK Group akan mengalami peningkatan apabila pengembangan karir dan *work-life balance* terlaksana dengan baik.

Referensi

- Antaiwan Bowo Pranogyo SEs, Ms, Ms., Hamidah, S. Es., & Thomas Suyatno, Ms Ms. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Arsawan, I Wayan Edi, Soares, Augusto da Conseciao, Kelen, Pius Bumi, Ximenes, Mateus. (2023). The Relationship between Career Development and Employee Performance: Work Motivation as a Mediator. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265844252>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14–31.

- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JisosePol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Sakinah, A. S., Azima, K., & Syukri, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Toyota Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 296–300.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The master book of SPSS. Anak Hebat Indonesia.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018–1035.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37–53.
- Zakariah, M. A., & Afriani, V. (2021). *Analisis statistik dengan spss untuk penelitian kuantitatif*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka