

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah langkah penting dalam penelitian yang melibatkan review dan analisis literatur yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Ini melibatkan mencari, memilih, membaca, dan menggabungkan sumber-sumber informasi yang telah diterbitkan sebelumnya, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, dan artikel dari berbagai sumber.

2.1.1. Pengembangan Karir

2.1.1.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Achmad (2021) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik materil maupun non materil. Menurut Sutoro (2021) pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Menurut Wahid (2022) Pengembangan karier adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Menurut Dita (2020) usaha yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan fokus pada peningkatan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja. Menurut Nita (2020)

pengembangan karir merupakan kegiatan mempersiapkan individu untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang terencana.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan susunan barisan posisi profesi yang dipegang seseorang dalam riwayat Kehidupan profesinya, pengembangan karir sangat diperlukan disetiap pegawai dalam perjalanan Kehidupannya agar dapat terus mengembangkan diri secara maksimum, namun untuk mengembangkan karirnya pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja seperti terus berprestasi bagi perusahaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Pengembangan Karir pada Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 1

Definisi Pengembangan Karir

No	Sumber Referensi	Pengertian Pengembangan Karir
1	Ahmad (2021)	pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil.
2	Sutoro (2021)	pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.
3	Wahid (2022)	Pengembangan karier adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

4	Dita (2020)	Pengembangan Karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan fokus pada peningkatan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja.
5	Nita (2020)	pengembangan karir merupakan kegiatan mempersiapkan individu untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang terencana.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka definisi dan indikator dari Sutoro (2021) Pengembangan Karir pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Definisi dan Indikator ini yang akan digunakan dalam penelitian.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

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

1. Prestasi Kerja (Job Performance)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain (Exposure)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan

mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi. karyawan, laporan, tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja (Net Working)

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

4. Pengunduran Diri (resignation)

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

5. Kesetiaan Terhadap Organisasi Level

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

6. Pembimbing dan Sponsor (Mentors and sponsors)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan Yang Mempunyai Peran Kunci (Key Subordinate)

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

2.1.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Tabel 2. 2

Indikator Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

Achmad (2021)	Sutoro (2021)	Wahid (2022)	Dita (2020)	Nita (2020)
1.Kemampuan kerja, 2.Exposure, 3.Kesetiaan Organisasi, 4.Mentor dan Sponsor, 5.Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	1.Pendidikan dan Pelatihan 2.Promosi Jabatan 3.Rotasi Penugasan	1.Kemampuan kerja, 2.Exposure, 3.Kesetiaan Organisasi, 4.Mentor dan Sponsor, 5.Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	1.Latar Belakang Pendidikan 2.Wawasan Pengetahuan 3.Frekuensi Latihan 4.Keahlian Tertentu 5.Masa Kerja 6.Penguasaan Pengetahuan 7.Keterampilan	1.Pekerjaan Itu Sendiri 2.Bentuk Pengembangan Keterampilan 3.Perkembangan 4.Waktu yang di habiskan untuk pengembangan

Terdapat 3 indikator yang dikemukakan menurut Sutoro (2021), antara lain:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana SDM dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang baik sesuai tuntutan kinerja organisasi.

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan yaitu pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. bertujuan untuk mengembangkan kemampuan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Rotasi Penugasan

Rotasi penugasan yaitu untuk menjaga keseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, baik penugasan dalam berbagai jabatan dalam suatu unit organisasi. Maupun jabatan yang sejenis di unit organisasi pada suatu area penugasan yang berbeda.

2.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.2.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Destry (2021) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani

dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Menurut Siti (2021) keseimbangan kehidupan kerja ialah sejauh mana seorang individu terikat dan puas secara bersama dalam kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Menurut Iga (2021) Keseimbangan kehidupan serta pekerjaan merupakan suatu rancangan bahwa ada proses saling melengkapi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mewujudkan kepaduan menuju kesempurnaan pada kehidupan yang dijalani seseorang. Menurut Andrea (2020) Keseimbangan Kehidupan kerja Merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan nonkerja yang mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas Kehidupan individu saat ini. Sedangkan Menurut Syamsul (2023) Keseimbangan Kehidupan-kerja mengacu pada pemenuhan yang seimbang dari tanggung jawab pribadi dan peran kerja. Ini pada dasarnya mengacu pada memiliki kemantapan dan stabilitas antara profesional tanggung jawab dan keterlibatan pribadi yang penting untuk individu.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2. 3

Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Sumber Referensi	Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja
1	Destry (2021)	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan.
2	Siti (2021)	keseimbangan kehidupan kerja ialah sejauh mana seorang individu terikat dan puas secara bersama dalam Kehidupan pekerjaan dan keluarganya.

3	Iga (2021)	Keseimbangan kehidupan serta pekerjaan merupakan suatu rancangan bahwa ada proses saling melengkapi antara Kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mewujudkan kepaduan menuju kesempurnaan pada Kehidupan yang dijalani seseorang.
4	Andrea (2020)	keseimbangan kehidupan Kerja merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan nonkerja yang mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas Kehidupan individu saat ini
5	Syamsul (2023)	Keseimbangan Kehidupan kerja mengacu pada pemenuhan yang seimbang dari tanggung jawab pribadi dan peran kerja. Ini pada dasarnya mengacu pada memiliki kemantapan dan stabilitas antara profesional tanggung jawab dan keterlibatan pribadi yang penting untuk individu.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Destry (2021) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana individu merasa puas dan terlibat dengan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Definisi dan Indikator ini yang akan digunakan dalam penelitian.

2.2.1.2 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

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

1. Karakteristik Kepribadian

Berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja.

Menurut Summer & Knight (dalam Novelia, 2019) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika

masih kecil dengan work life balance. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2. Karakteristik Keluarga

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

3. Karakteristik Pekerjaan

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

4. Sikap

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

2.2.1.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 2. 4

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja Menurut Para Ahli

Destry (2021)	Siti (2021)	Iga (2021)	Andrea (2020)	Syamsul (2023)
1.Keseimbangan Waktu 2.Keseimbangan Keterlibatan 3.Keseimbangan Kepuasan	1.Keseimbangan Waktu 2.Keseimbangan Keterlibatan 3.Keseimbangan Kepuasan	1.Waktu 2.Perilaku 3.Energi 4.Ketegangan	1.kepuasan kerja 2.kinerja kerja 3.komitmen organisasi 4.Kehidupan dan kepuasan keluarga	1.Peran Masyarakat 2.Kegiatan Rekreasi 3.Tanggung jawab Keluarga

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan Kehidupan kerja menurut Destry (2021) terdiri dari:

1. Keseimbangan waktu

Yaitu Tingkat waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk Kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu namun disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk berekreasi.

2. Keseimbangan keterlibatan

berkenaan dengan tingkat keterlibatan karyawan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stress dan keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu dan sebagai karyaawan.

3. Keseimbangan kepuasan

Tingkat kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan Kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan

2.3.1 Kinerja Karyawan

2.3.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Guntur (2019) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Achmad (2021) Kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sandhi (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Menurut Lin (2022) Kinerja merupakan pelaksanaan penilaian mencerminkan yang sebenarnya pelaksanaan pekerjaan atau mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Tri (2022) kinerja adalah kerja yang telah berhasil ditunjukkan oleh para pekerja yang bersungguh-sungguh dalam menunaikan tugasnya dan tanggung jawab. Threesha & Budiarti (2021) menyatakan, kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Menurut Wulantika (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat disusun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Kinerja Karyawan pada Tabel 2.5 dibawah ini:

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Sumber Referensi	Pengertian Kinerja Karyawan
1	Guntur (2019)	kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
2	Achmad (2021)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3	Sandhi (2020)	kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.
4	Lin (2022)	Kinerja merupakan pelaksanaan penilaian harus mencerminkan yang sebenarnya pelaksanaan pekerjaan atau mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya
5	Tri (2022)	kinerja adalah kerja yang telah berhasil ditunjukkan oleh para pekerja yang bersungguh-sungguh dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sumber: Data diolah penulis 2023

Berdasarkan Tabel 2.5 beberapa pendapat diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka Definisi dan Indikator ini yang akan digunakan di penelitian.

4.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality

(Knowledge+Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (Situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

4.1.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 6

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Guntur (2019)	Achmad (2021)	Sandhi (2020)	Lin (2022)	Tri (2022)
1.Prestasi Kerja 2.Disiplin Kerja 3.Efektifitas 4.Tanggung Jawab 5.Hubungan antar sesama	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan Tugas 4.Tanggung Jawab Pekerjaan	1.Hasil Kerja 2.Pengetahuan Pekerjaan 3.Inisiatif 4.Sikap 5.Disiplin	1.Disiplin Kerja 2.Prestasi Kerja 3.Moral Kerja	1.Hasil Pekerjaan 2.Kehadiran 3.Perilaku

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Guntur (2019) adalah:

1. Prestasi kerja

Yaitu tingkat hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

2. Disiplin kerja

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.

3. Efektivitas dan efisiensi kerja

Yaitu tingkat kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang maksimal.

4. Tanggung jawab

Yaitu tingkat kesiapan pegawai dalam mengemban tugas dan kewenangan yang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.

5. Hubungan antar sesama

Yaitu tingkat kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Febianti <i>et al</i> (2022) P-ISSN : 2354-6107 E-ISSN : 2549-2292 Open Access: https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU	Judul: The Effect of Work-Life Balance and Career Development on Employee Performance Metode : Analisis kuantitatif Sample: 36 orang dengan metode random sampling	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa pengembangan karir dan keseimbangan Kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan Kehidupan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pensiun Nasional Bank Tabungan (BTPN) Cabang Kupang.	Persamaan: Peneliti sama – sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X1), keseimbangan Kehidupan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan: Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda
2	Hadi <i>et al</i> (2023) p-ISSN: 2477-5924 e-ISSN: 2477-8478	Judul : Analysis Of The Effect Of Work Life Balance, Self Esteem, and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated By Organizational Justice on Workers In Yogyakarta Metode : Kuantitatif Sample : 100 Responden	the results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment; self-esteem has a positive and significant effect on organizational commitment; work motivation has a positive and significant effect on organizational commitment; worklife balance, self-esteem and work motivation have a positive and significant effect on organizational commitment	Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) Perbedaan : Tidak mengukur variabel Motivasi, komitmen organisasi, dan <i>self esteem</i> .
3	Andrea & Silvia (2019) doi:10.3390/ijerph17030907	Judul : Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance Metode : Regresi Berganda Sample : 318 Karyawan	Studi ini menunjukkan bahwa pekerja sadar akan pentingnya domain kesehatan untuk mencapai keseimbangan Kehidupan kerja yang baik. Hasil kami menunjukkan kesehatan	Persamaan : Peneliti Sama-Sama mengukur Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

			sebagai domain fundamental dalam dinamika keseimbangan Kehidupan kerja yang sama pentingnya dengan domain keluarga	Perbedaan : Tidak mengukur variabel <i>Importance of Work–Family and Work–Health Balance</i>
4	Destry & Rastro (2020) P-ISSN : 1412-6613 E-ISSN : 2527-4570	Judul : Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>work-life balance</i>) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Metode : Explanatory Survey Sample: 62 Karyawan	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Peneliti sama – sama mengukur variabel keseimbangan Kehidupan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda
5	Nurhasnah (2021) p-ISSN : 2477-2666 e-ISSN : 2477-2674 DOI:10.30872/psikoborneo	Judul : Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Sosial Pada Polisi Metode : Accidental Sampling, Analisis Linear Berganda Sample: 110 Polisi	Hasil Penelitian ini Menunjukan bahwa ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan Kehidupan kerja yaitu dengan nilai $F = 44.990$, $R^2 = 0.457$, $p = 0.000$;	Persamaan: sama mengukur variabel keseimbangan Kehidupan kerja (X2) Perbedaan : Tidak mengukur variabel Beban Kerja
6	Novitayanti <i>et al</i> (2020) ISSN (online): 2579-6437 DOI:https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175	Judul : The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta Metode : Quantitative Research Sample : 37 Responden	Based on the results of data analysis, career development has a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance.	Persamaan : sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tidak Mengukur variabel Motivasi
7	Febrianti <i>et al</i> (2020) DOI: 10.47742/ijbssr.v1n2p3	Judul : The Effect Of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jaya Jabar Perkasa Metode :	there was an influence on career development and motivation on job satisfaction, there was an influence on career development and motivation on employee	Persamaan : Sama mengukur variabel pengembangan karir (X1) dan Kinerja

		descriptive analysis and quantitative analysis with path analysis Sample : 58 Responden	performance, there was an effect on job satisfaction on employee performance.	Karyawan (Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel motivasi, dan kepuasan kerja.
8	Rozy & Puspitasari (2021) p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang Metode : explanatory research Sample : 60 Karyawan	Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,9%	Persamaan: Sama-sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Lokasi penelitian berbeda, tidak mengukur variabel Pelatihan Kerja
9	Sutoro (2019) P-ISSN : 2622 – 8882 E-ISSN : 2622-9935	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Jakarta Metode : nonprobability sampling Sample : 100 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,616 satuan,	Persamaan : Sama-sama mengukur Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tempat penelitian yang berbeda
10	Sumarjo (2022) p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Sanco Perdika Pratama di Jakarta Metode : Explanatory Research Sample : 98 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 38,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.	Persamaan : Sama-sama mengukur Pengembangan Karir (X1) dan kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tempat penelitian yang berbeda, tidak mengukur variabel penempatan dan kepuasan kerja.
11	Basuki <i>et al</i> (2022) doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.324	Judul : Analysis of Determinants of Employee Performance: A	Based on the results of data analysis, it is concluded that	Persamaan : Sama sama mengukur

	e-ISSN: 2808-0939	Case Study Metode : quantitative research Sample : 114 Responden	leadership style, supervision, work discipline, motivation, bonuses, and incentives empirically have a positive influence on employee performance.	variabel Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tempat penelitian berbeda
12	Prastiwi <i>et al</i> (2022) DOI: 10.29040/ijebar.v6i2.3122 E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771	Judul : Employee Performance : Work Ability and Work Motivation Metode : Regresi Linear Berganda Sample : 40 karyawan	This research shows that work ability does not have a significant effect on employee performance, while work motivation has a significant positive effect on employee performance.	Persamaan : Sama-sama mengukur variabel Kinerja Karyawan(Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel <i>Work Ability and Work Motivation</i> .
13	Putro & Sahban (2019) ISSN: 1978-3035	Judul : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (PERSERO) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar Metode : Analisis Regresi Linear Berganda Sample : 55 Responden	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar.	Persamaan : Sama-sama mengukur Pengembangan Karir (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tempat penelitian yang berbeda.
14	Harahap & Tirtayasa (2020) ISSN: 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866	Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Metode : asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif Sample : 78 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.	Persamaan : Sama-sama meneliti Kinerja Karyawan (Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, serta tempat penelitian yang berbeda.
15	Dina (2018) ISSN : 1412-6907 (media cetak) ISSN : 2579-8189 (media online)	Judul: Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh secara parsial dan simultan	Persamaan: Peneliti sama – sama mengukur variabel

	https://jurnal.inaba.ac.id/	<p>Metode: Analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif</p> <p>Sample: Teknik random sampling, dengan 57 orang</p>	terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) Perbedaan: lokasi penelitian yang berbeda
16	Sari & Rahyuda (2022) P-ISSN: 2476-8782	<p>Judul: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemic covid 19</p> <p>Metode: Analisis Menggunakan SEM berbasis PLS</p> <p>Sample: 15 responden karyawan, random sampling</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan: Peneliti sama-sama menggunakan variabel Pengembangan Karir (X1), kinerja karyawan (Y) Perbedaan: Peneliti tidak di mediasi kepuasan kerja, dan lokasi penelitian yang berbeda

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independent. kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek objek permasalahan dan berdasarkan teori yang telah di pelajari oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah di uraikan penulis dalam kerangka pemikiran ini mengenai variabel Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan karir adalah suatu proses yang berkelanjutan dan penting dalam Kehidupan seseorang. Hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja dengan tujuan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Pengembangan karir dan keseimbangan Kehidupan kerja merupakan komponen penting pada PT Krakatau Bandar Samudera. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja yang relevan, mereka menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka.

Pengembangan karir di PT Krakatau Bandar Samudera masih rendah, terlihat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera tidak memiliki keterampilan yang baik bagi organisasi yang ada diperusahaan, dan sebagian karyawan belum memiliki banyak pengalaman kerja yang baik dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga menyebabkan keterampilan yang relevan dan tertinggal di PT Krakatau Bandar Samudera. Adapun indikator pengembangan karir yang digunakan adalah Pendidikan dan Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Rotasi Penugasan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan

keluarganya. Karyawan yang memiliki keseimbangan Kehidupan kerja yang sehat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, tingkat kelelahan yang lebih rendah, dan kesehatan mental yang lebih baik. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka, karena mereka lebih mampu fokus, berkonsentrasi, dan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun indikator keseimbangan Kehidupan kerja yang dipilih adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan tersebut, Adapun indikator kinerja karyawan yang dipilih yaitu Prestasi kerja, Disiplin Kerja, Efisiensi, efektivitas, tanggung jawab, dan hubungan antar sesama. Pengembangan karir di PT Krakatau Bandar Samudera masih rendah, Kurangnya pengembangan karir dan keseimbangan Kehidupan kerja dapat berdampak negatif pada motivasi dan komitmen karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka di perusahaan, karena mereka mungkin tidak merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Dampak negatif dari keseimbangan Kehidupan kerja yang masih rendah di Krakatau bandar samudera adalah karyawan yang merasa sulit menyisihkan waktu untuk kegiatan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat penyelesaian proyek yang sangat ketat, membuat karyawan fokus sepenuhnya pada pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini

yang membuat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa sulit meluangkan waktu untuk kegiatan pribadi karena perlu memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan tekanan yang sangat ketat dari atasan pun membuat karyawan PT Krakatau Bandar Samudera merasa perlu fokus pada pekerjaan dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk Kehidupan pribadi. hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudera.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Pengembangan Karir, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

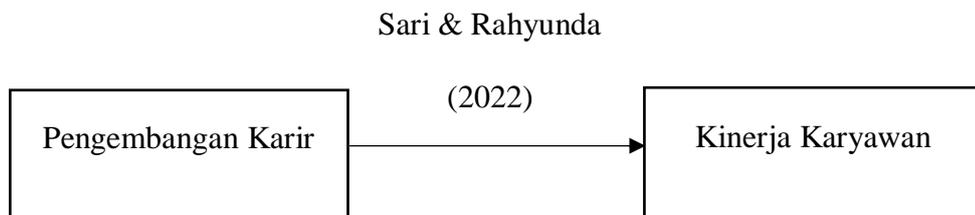
2.4 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel *Independen* yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2), variabel *Dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sari & Rahyuda (2022) pada penelitiannya pada Bank saat Pandemi Covid 19 menyimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank saat Pandemi Covid 19. Adapun menurut penelitian Destry & Rastro (2020) Hasil penelitian ini

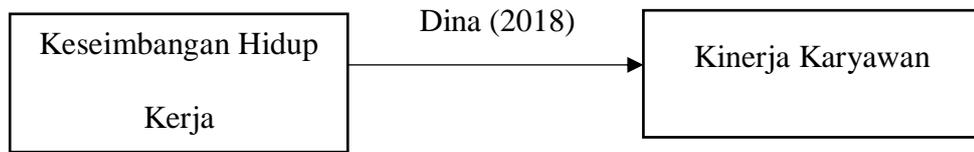
Menunjukkan bahwa keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dina (2018), dalam penelitiannya pada Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel work-life balance yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel work-life balance memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun menurut penelitian Putro & Sahban (2019) menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar.

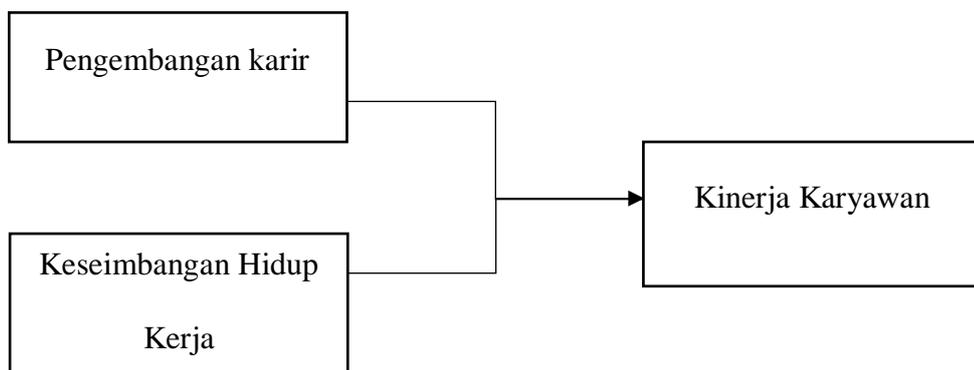


Gambar 2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Pengembangan karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Febianti *et al* (2022) dalam penelitiannya pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan rentang skor untuk variabel work-life balance berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan pengembangan karir dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan keseimbangan Kehidupan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional.

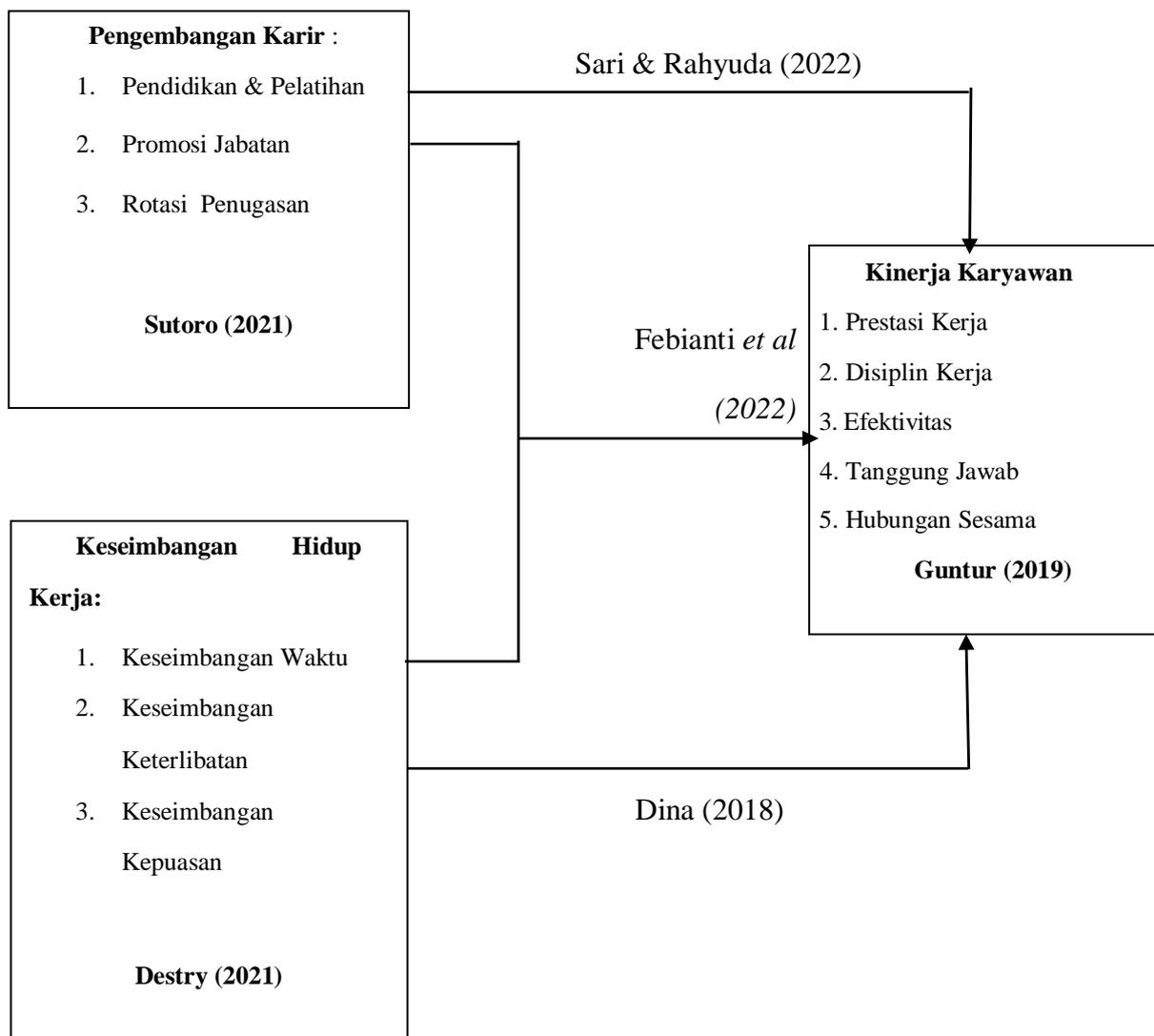
Febianti *et al* (2022)



Gambar 2. 3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibawah ini :



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan di PT Krakatau Samudera Banten

H2: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Samudera Banten

H3: Diduga Pengembangan Karir dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Samudera Banten