

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND CAREER
DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL
GENERATION EMPLOYEES IN BANDAR LAMPUNG CITY***

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)

Disusun oleh:

**MAULIA INDAH YUNIARTI
20411014**



**Acc Cetak Skripsi
5/3/2024**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Berlintina Permatasari', written over a horizontal line.

Berlintina Permatasari, M.M.

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

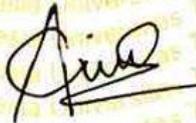
***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND CAREER
DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL
GENERATION EMPLOYEES IN BANDAR LAMPUNG CITY***

Yang diajukan oleh

**MAULIA INDAH YUNIARTI
20411014**

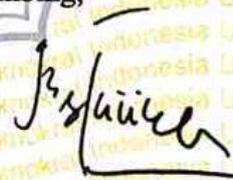
Telah disetujui
Pada Tanggal 19 Februari 2024

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



**Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02**

Disetujui,
Pembimbing,



**Berlintina Permatasari, S.P., M.M.
NIK. 021 19 02 01**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

MAULIA INDAH YUNIARTI
20411014

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 19 Februari 2024

Dewan Penguji,

Pembimbing,

Penguji,

Berlintina Permatasari, S.P., M.M.
NIK. 021 19 02 01

Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
NIK. 021 19 09 08

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 19 Februari 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulia Indah Yuniarti

Npm : 20411014

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung

Pembimbing : Berlintina Permatasari, S.P., M.M.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di Universitas/Perguruan Tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun dikemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil saduran/plagiat saya akan bersedia menanggung segala risiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 19 Februari 2024
Yang menyatakan,



Maulia Indah Yuniarti
NPM. 20411014

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis beryukur kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H.M Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A., selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Bapak Ade Candra, S.M., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia. dan juga selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Berlintina Permatasari, S.P., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc., selaku Dosen Penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia yang telah menyediakan dan memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Edi Riyadi, suami tercinta yang selalu memberikan dukungan, waktu, ide, doa, motivasi, materi dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi, dengan sabar membantu dan menemani penulis untuk menyelesaikan studinya.
9. Muhammad Arrazi Ghiffari, putra pertamaku yang menjadi motivasi dan penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi, serta menemani dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Bapak Taslim dan Ibu Mai Saroh, selaku kedua orang tua penulis yang telah memberikan doa, dukungan, waktu, nasihat, kasih sayang, dan motivasi. Perjuangan yang tidak henti-hentinya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan studinya.
11. Nenek tersayang, Ibu H. Yohana dan Ibu Tarni yang selalu memotivasi dan memberikan doa kepada penulis untuk terus melanjutkan cita-cita dan menyelesaikan pendidikan.
12. Adik-adik tersayang yaitu Andini Cahya Putri, Ahmad Zahirul Nabil dan Dhafitha Nur Syahira yang terus memicu semangat perjuangan penulis dalam mencapai cita-cita yang didambakan selama ini serta tak henti- hentinya memberikan do'a.
13. Ciwi – Ciwi Gemoy, sahabat-sahabat seperjuangan sedari awal kuliah sampai saat ini, khususnya untuk Anissa Amelia, Alya Putri Seruni, Sri Agustin, dan Tantri Olivia yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan menghibur selama awal perkuliahan sampai dengan saat penulisan skripsi ini.

14. Teman – teman seperjuangan S1 Manajemen Angkatan 2020 dan pihak – pihak terkait lainnya yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

15. Almamater tercinta Universitas Teknokrat Indonesia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala kekurangannya. Untuk itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengemban ilmu.

Bandar Lampung, 19 Februari 2024

Penulis,

Maulia Indah Yuniarti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.2 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir	17
2.1.4 Dimensi Pengembangan Karir.....	18

2.1.5	Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.1.6	Dimensi Kinerja Karyawan	20
2.2	Landasan Empiris	21
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	29
2.3.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung	31
2.4	Kerangka Pemikiran	32
2.5	Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		34
3.1	Desain Penelitian.....	34
3.2	Definisi Operasional Variabel	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi Penelitian	36
3.3.2	Sampel Penelitian	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5	Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.6	Instrumen Penelitian.....	41
3.6.1	Uji Validitas.....	41
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.7	Teknik Analisis Data	42
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.7.2	Uji Hipotesis	43
3.7.2.1	Uji Parsial (Uji t).....	43
3.7.2.2	Uji Simultan (Uji F).....	43
3.7.2.3	Koefisien Determinasi	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Deskripsi Data Responden	45
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.2	Hasil Stastistika Deskriptif.....	47
4.2.1	Analisa Indeks Jawaban Responden Terhadap <i>Work-Life Balance</i> (X1).	47

4.2.2	Analisa Indeks Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir (X2)	51
4.2.3	Analisa Indeks Jawaban Respoden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..	57
4.3	Uji Persyaratan Instrumen	62
4.3.1	Uji Validitas	62
4.3.2	Uji Reliabilitas	64
4.4	Teknik Analisis Berganda	64
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.5	Pengujian Hipotesis	66
4.5.1	Uji Parsial (Uji t)	66
4.5.2	Uji Simultan (F)	68
4.6	Analisis Koefisien Determenasi	69
4.7	Pembahasan	70
4.7.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.7.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.7.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	74
BAB V SIMPULAN		77
5.1	Simpulan	77
5.2	Keterbatasan penelitian	77
5.3	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Skala Likert	39
Tabel 3.3 Kategori Interval	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhi.....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi.....	46
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> Dimensi Keseimbangan Waktu	47
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> Dimensi Keseimbangan Keterlibatan	48
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> Dimensi Keseimbangan Kepuasan	50
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir	51
Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Kepedulian Para Atasan Langsung	52
Tabel 4. 11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Informasi Tentang Adanya Minat Untuk Dipromosikan	55
Tabel 4. 13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Tingkat Kepuasan.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Kerja.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kuantitas Kerja.....	58
Tabel 4. 16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Tanggung Jawab.....	59
Tabel 4. 17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kerjasama.....	60
Tabel 4. 18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Inisiatif	61
Tabel 4. 19 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4. 20 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4. 21 Hasil Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4. 22 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	67
Tabel 4. 23 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proporsi Alasan Gen Z Dan Milenial Bertahan Di Tempat Kerja	3
Gambar 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Usia Provinsi Lampung	5
Gambar 1.3 Hasil Sensus Penduduk 2020	5
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
Lampiran 3 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Usia	95
Lampiran 4 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	95
Lampiran 5 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Instansi	95
Lampiran 6 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	95
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X1).....	96
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	97
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	98
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Work-Life Balance (X1).....	98
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2).....	98
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	99
Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	99
Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	99
Lampiran 15 Hasil Uji T	99
Lampiran 16 Hasil Uji F	99
Lampiran 17 Hasil Jawaban Responden	100

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

ABSTRAK

Oleh

Maulia Indah Yuniarti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian pada penelitian sebanyak 106 responden yang merupakan karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung, Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda yang terdiri dari uji-t, uji-F, dan koefisien determinan (R^2). kemudian diolah dengan *software* aplikasi IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan pengembang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES IN BANDAR LAMPUNG CITY

ABSTRACT

By

Maulia Indah Yuniarti

This research aims to examine the influence of work-life balance and career development on employee performance. The research sample in this study was 106 respondents who were millennial generation employees in Bandar Lampung City. This research method used a quantitative approach with the data source used in this research being primary data obtained by distributing questionnaires via Google Form. The data analysis method used is descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, multiple regression tests consisting of t-test, F-test, and determinant coefficient (R²). then processed with IBM SPSS version 26 application software. The results of this research show that work-life balance and career development have a positive and significant effect on the performance of millennial generation employees in Bandar Lampung City.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya utama yang diperlukan dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur kinerja suatu organisasi, baik pada tingkat institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga menjadi kunci terkait keputusan pertumbuhan perusahaan mengenai upaya mewujudkan tujuan organisasi yang disepakati bersama (Fatmawati & Irbayuni, 2021).

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa besar peran sumber daya manusia di suatu perusahaan terhadap keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh potensi sumber daya manusianya yang berkinerja baik. Untuk mencapai kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola secara strategis melalui serangkaian kebijakan yang dapat disesuaikan dengan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, karyawan akan berkinerja baik jika mereka menjalankan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan sadar akan tanggung jawabnya sendiri (Widiyaningrum et al., 2022).

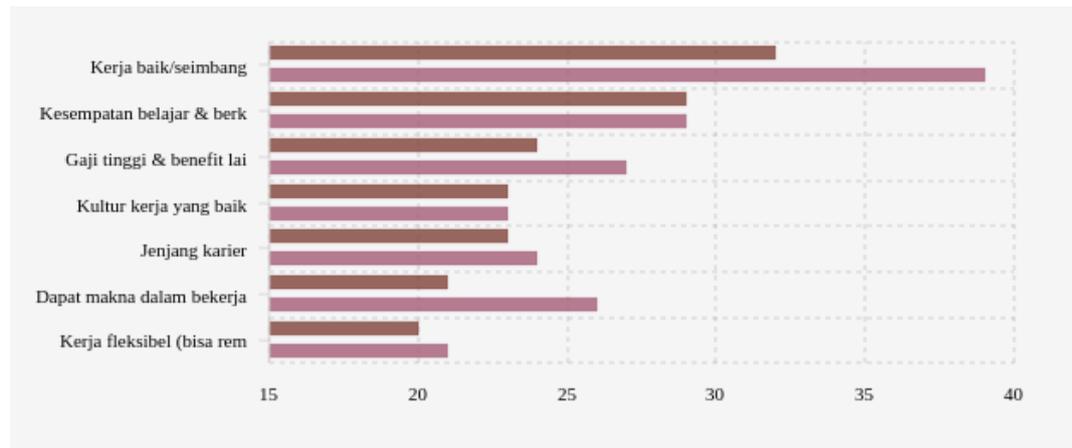
Perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, terutama generasi Y atau milenial, meskipun memiliki potensi sumber daya manusia yang besar. Semakin banyak perusahaan yang tumbuh dan berkembang di Indonesia memiliki dampak positif pada masyarakat karena membuka lebih banyak peluang kerja dan mengurangi

tingkat pengangguran. Namun, hal ini akan menyebabkan persaingan antar perusahaan meningkat. Karena itu, perusahaan yang ingin tetap bersaing harus memastikan bahwa karyawannya melakukan yang terbaik untuk perusahaan mereka (Dyastuti, 2020).

Riset terbaru dari *Pew Research Center* menemukan enam (enam) kelompok generasi berdasarkan tahun lahir, yaitu *The Silent Generation* yang lahir dari tahun 1928 hingga 1945, *Baby Boomers* yang lahir dari tahun 1946 hingga 1964, Generasi X yang lahir dari tahun 1965 hingga 1980, Milenial yang lahir dari tahun 1981 hingga 1996, Generasi Z yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012, dan *Generation Alpha* yang lahir dari tahun 2012 hingga 2025 (Debczak, 2019).

Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi milenial selalu mencari peluang baru dan akrab dengan teknologi (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Dunia kerja saat ini disuguhkan dengan permasalahan karyawan generasi milenial. Keadaan yang dijumpai saat ini di setiap perusahaan adalah bahwa pengelolaan organisasi berfungsi dengan cara dikelola oleh kelompok pekerja dari berbagai generasi, khususnya *Baby Boomers*, Generasi X, Generasi Y atau Generasi Milenial dan Generasi Z. Karyawan dari Generasi Y mendominasi perusahaan-perusahaan tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di seluruh dunia.

Gen Z dan milenial adalah dua generasi yang sering mengalami stres karena karir dan masa depan mereka. Jadi, salah satu alasan mengapa mereka merasa lebih stres adalah keadaan kerja mereka.



Sumber: Databoks.katadata.co.id

Gambar 1.1 Proporsi Alasan Gen Z dan Milenial Bertahan di Tempat Kerja

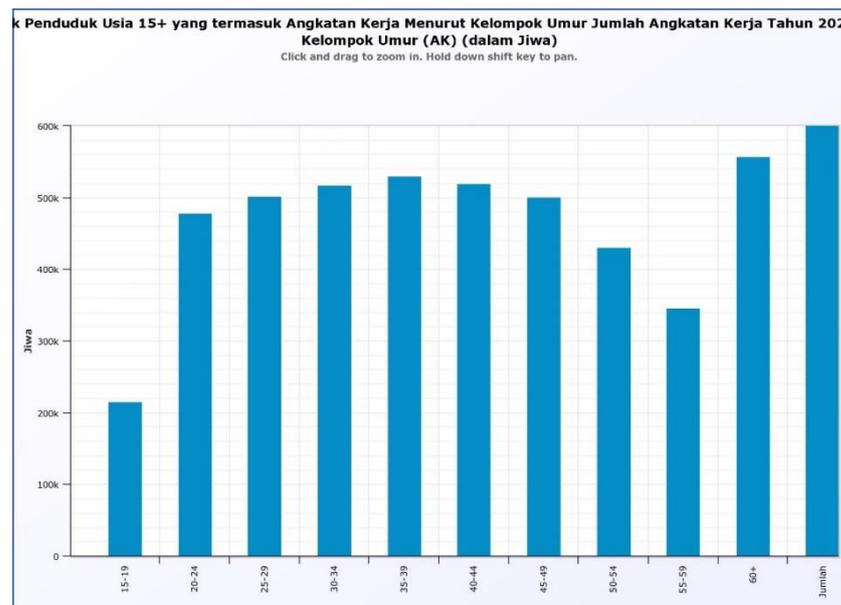
Berdasarkan pada Gambar 1.1 di atas, survei Deloitte yang dilakukan dua tahun terakhir menemukan bahwa kelelahan adalah faktor utama yang mendorong milenial dan Gen Z untuk meninggalkan tempat kerja dan bahwa masalah gaji dan kondisi kerja memang kerap merugikan kesehatan mental kedua generasi tersebut. Menurut laporan Deloitte, pekerjaan yang baik termasuk keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu hidup sendiri (produktif dan reproduktif) alasan pertama membuat kedua generasi tetap bekerja.

Pada tahun 2022, 32% Gen Z dan 40% milenial memilih pilihan ini. Selanjutnya, 23% Gen Z dan 24% milenial memilih pilihan pengembangan karier. Survei tersebut melibatkan 23.220 responden, dengan rincian 14.808 responden gen Z dan 8.412 responden milenial. Mereka berasal dari 46 negara yang berbeda. Negara-negaranya meliputi Amerika Utara, Amerika Latin, Eropa Barat, Eropa Timur, Timur Tengah, Afrika, dan Asia-Pasifik. Proses survei dilakukan melalui wawancara online, dan data dikumpulkan antara 24

November 2021 dan 4 Januari 2022. Selain itu, pada April 2022, penilaian kualitatif virtual dengan 15 generasi Z dan milenial dari Australia, India, Jepang, Inggris, dan AS dilakukan (Santika, 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023), Lampung memiliki jumlah penduduk usia kerja sebanyak 6.560,2 ribu jiwa pada Agustus 2022, meningkat 79,0 ribu jiwa (1,22 persen) dibandingkan tahun sebelumnya (6.481,2 ribu jiwa). Jumlah angkatan kerja di Provinsi Lampung mencapai 4.595,9 ribu jiwa pada Agustus 2022, meningkat sekitar 101,0 ribu jiwa (5,08 persen) dibandingkan angkatan kerja pada Agustus 2021 yang berjumlah 4.494,9 ribu jiwa.

Jumlah penduduk yang bekerja pada agustus 2022 sebesar 4.388,0 ribu jiwa, meningkat 103,6 ribu jiwa (2,42 persen) dibandingkan dengan agustus 2021, (4.284,3 ribu jiwa). Sebanyak 1.135,0 ribu jiwa (25,86 persen) sebagian besar penduduk yang bekerja di Provinsi Lampung memiliki status pekerjaan sebagai buruh, karyawan, atau pegawai.

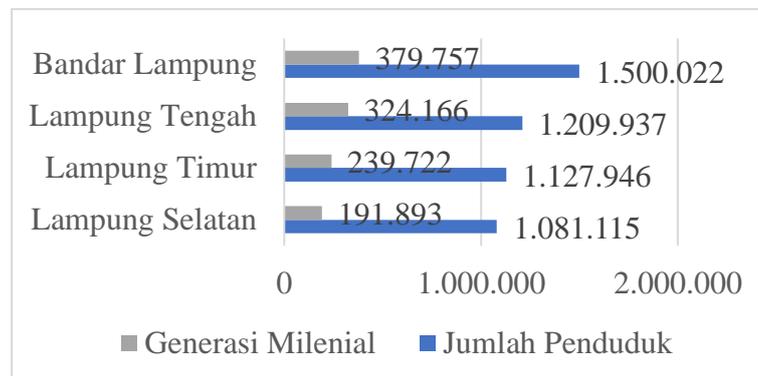


Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023

Gambar 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kelompok Usia Provinsi Lampung

Berdasarkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa generasi milenial mendominasi jumlah penduduk Provinsi Lampung dan usia kerja. Mereka yang terlahir pada generasi tersebut berada pada usia produktif ketika mereka memasuki dunia kerja dan mencapai puncak karir dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan teknologi. Karena itu, mereka adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi Perusahaan (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023).

Generasi milenial dikenal sebagai generasi urban yang paham digital, dan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka terbukti menunjukkan sikap, nilai, keyakinan, dan tujuan yang berbeda di tempat kerja. Generasi milenial juga mempunyai potensi yang cukup besar dalam bidang pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023, dari 1.500.022 penduduk, Kota Bandar Lampung merupakan generasi milenial usia produktif, oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai konsentrasi pada generasi milenial.



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2023

Gambar 1.3 Hasil Sensus Penduduk 2020

Berdasarkan data statistik di atas, Bandar Lampung memiliki jumlah generasi milenial terbanyak yang berjumlah 379.757 penduduk dibandingkan dengan Lampung Tengah yang berjumlah 324.166 penduduk, proporsi tertinggi kedua setelah Kota Bandar Lampung, Lampung Timur yang memiliki 239.722 penduduk, dan Lampung Selatan yang berjumlah 191.893 penduduk.

Fenomena saat ini banyak ditemui penurunan kinerja karyawan yang mungkin disebabkan oleh kurang seimbangnya kehidupan pribadi dan pekerjaan atau yang disebut dengan istilah *work life balance*. *Worklife balance* penting bagi karyawan karena mereka tidak hanya menjalankan perannya di tempat kerja namun juga di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman, memiliki waktu bersantai namun tetap dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, Vyas & Shrivastava dalam (Muliawati & Frianto, 2020).

Berdasarkan temuan data fenomena yang peneliti peroleh dari penelitian Darmawan & Vonny (2023) yaitu fenomena yang dialami sebagian besar pegawai di PT PLN (Persero) ULP TELUK BETUNG menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan membawa permasalahan atau kehidupan pribadinya ke dalam lingkup pekerjaannya. Meskipun perusahaan tidak berhak mencampuri urusan pribadi karyawannya saat ini, masalah pribadi yang tidak terselesaikan justru akan mengganggu pekerjaan dan berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan perusahaan. Permasalahan kedua adalah terus menerus membawa pekerjaan dari kantor ke rumah dapat berdampak buruk dan dapat menimbulkan konflik dengan keluarga, yang menganggap mereka

diabaikan demi pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari kebutuhan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dan membuat kebijakan untuk mendukung hal ini.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang disebut juga dengan istilah *work life balance*, karena tidak adanya keseimbangan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan (Lukmiati, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujib et al., (2022) yang menemukan bahwa terdapat tiga hal yang dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Salah satunya adalah *work-life balance*. Perusahaan harus menyadari hal ini karena karyawan memiliki tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan mereka, seperti keluarga. Mereka harus berusaha sebaik mungkin untuk mengimbangi keduanya.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* adalah kunci utama bagi para profesional milenial. Menurut survei yang dilakukan oleh Deloitt (2022), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah salah satu pertimbangan utama para pekerja milenial ketika memilih pekerjaan. Mereka menikmati fleksibilitas dalam jadwal kerja dan kemungkinan untuk bekerja dari jarak jauh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pekerja milenial di Bandar Lampung juga memiliki ekspektasi serupa terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan di Bandar Lampung dapat

merekrut dan mempertahankan pekerja milenial dengan memberikan pengaturan kerja yang fleksibel dan membina keseimbangan kehidupan kerja.

Selain *work-life balance*, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, pengembangan karir juga penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Usaha yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan menentukan kebutuhan karir mereka dan menyesuaikannya dengan tujuan perusahaan. Pengembangan karir merupakan kegiatan terstruktur bagi pekerja untuk meningkatkan bakat, pertumbuhan, pengetahuan, dan kepuasan kerja sehingga organisasi dapat membentuk kualitas karyawan (Putra, 2020).

Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir merupakan standar bagi karyawan. Jika suatu perusahaan swasta atau pemerintah tidak melakukan pengembangan karir, maka perusahaan swasta atau pemerintah tersebut tidak akan mampu meningkatkan pengembangan karir. Namun, berdasarkan temuan data fenomena yang peneliti peroleh dari penelitian Fahrizi et al., (2021) ditemukan studi lapangan terhadap proses pengembangan karir yang terjadi di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Bandar Lampung menemukan kenyataan bahwa hasil yang diinginkan belum tercapai, masih banyak karyawan yang bekerja tanpa berorientasi pada peningkatan kemampuan dan karirnya, serta terkesan tidak ingin mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan tidak tahu tentang tupoksi pekerjaan yang diemban dan karier yang seolah-olah tidak ada jalan keluarnya. Selain itu, dianggap masih kurang berkembang. Hal ini terkait dengan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, seperti disiplin kerja yang rendah,

ketidakmampuan untuk mematuhi peraturan masuk dan keluar kantor, kurangnya apel pagi, dan penggunaan jam kerja yang kurang efektif. Ketidakmampuan karyawan untuk memahami tugas juga merupakan masalah prestasi. Hal ini menyebabkan karir yang dibangun menjadi kurang efektif karena mereka hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban dan kebutuhan hidup mereka.

Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh pengembangan karir yang diikuti secara jelas oleh perusahaan. Seberapa baik pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan, dan seberapa tinggi atau rendah kinerja ini tergantung pada seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk jenjang karir yang mereka inginkan. Jika kondisi ini dipenuhi, karyawan akan merasa dihargai (Pratama et al., 2020). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah komponen penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Bandar Lampung harus memberikan karyawan milenial kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dengan memberikan jenjang karir yang jelas, pelatihan, dan pendampingan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Badrianto & Ekhsan (2021) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin seimbang kehidupan kerja yang dimiliki sehingga semakin baik pula kinerjanya. Meskipun demikian, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2021) *work-life* balance secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Dengan kata lain, jika ada kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja karyawan akan lebih buruk. Hal ini karena karyawan mungkin tidak dapat menyeimbangkan waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Selain itu, ada banyak faktor eksternal lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel et al., (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka, maka tingkat kinerja mereka juga akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al., (2022) pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena salah satu syarat pengembangan karir tidak ada dalam perusahaan.

Berdasarkan dengan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumber informasi dan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami lebih

dalam tentang *work-life balance*, pengembangan karir, dan kinerja karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran kepada organisasi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan *work-life balance* dan pengembangan karir, guna mencapai kinerja karyawan yang unggul.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor. Seorang psikolog asal Amerika Serikat bernama Frederick Irving Herzberg mengembangkan teori Herzberg, juga dikenal sebagai teori dua faktor ini (*motivation-hygiene theory*). Menurut Herzberg dalam penelitian (D. F. Purba & Rangkuti, (2022), faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Herzberg mengatakan bahwa banyak ketidakpuasan terjadi jika faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) tidak optimal di dalam suatu organisasi.

Sebaliknya, jika faktor tersebut ada di dalam perusahaan, itu akan memberikan motivasi yang kuat. Gaji dan tunjangan, keamanan kerja, suasana kerja, peraturan perusahaan, dan hubungan yang positif dengan rekan kerja adalah contohnya. Seperti kondisi kerja yang tidak nyaman dan menyenangkan atau bagian dari lingkungan tempat kerja. Kondisi kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi seperti ini terkait dengan hubungan yang ada dengan atasan dan rekan kerja saat ini serta kondisi tempat kerja. Semakin baik kondisi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor motivasi (*motivator factor*), jika faktor motivasi ada dalam suatu perusahaan, itu akan memberikan motivasi yang kuat, tetapi akan menyebabkan ketidakpuasan jika tidak ada. Faktor-faktor tersebut

antara lain prestasi, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Pengembangan karir di perusahaan dapat membuat karyawan merasa puas karena mereka percaya bahwa mereka akan memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan mereka. Faktor lainnya ialah tanggung jawab dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Karyawan diberi kesempatan untuk bekerja dalam perusahaan sambil memiliki kesempatan untuk menghabiskan waktu di luar pekerjaan mereka, yang menghasilkan keseimbangan dalam bekerja. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Berdasarkan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa penerapan *work-life balance* dan pengembangan karir di perusahaan akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang merupakan penentu utama kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Ketika berbicara tentang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, istilah "*work-life balance*" mengacu pada bagaimana kehidupan pribadi seorang pekerja terkait dengan kehidupan pekerjaan mereka. Artinya *work-life balance* adalah seorang karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. *Work-life balance* merupakan komponen penting bagi setiap karyawan, agar karyawan dapat menjalani kualitas hidup yang seimbang, baik di tempat kerja maupun dengan keluarganya.

Menurut Shabrina & Ratnaningsih (2019), penting bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena

dengan melihat tingkat kepuasan mereka, karyawan dapat merasakan bahwa mereka mampu mengatur antara rutinitas kantor dan kehidupan pribadi mereka. Menurut Fisher dalam (Nurhabiba, 2020), *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja berusaha untuk melakukan dua atau lebih peran yang sama-sama penting baginya dan mungkin menjadi tanggung jawabnya. *Work-life balance* sebagaimana didefinisikan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020), adalah strategi kerja yang memungkinkan seorang pekerja menyeimbangkan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan tanggung jawab lain di kehidupan mereka. Tupamahu et al., (2022) menyatakan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam mengontrol kehidupan mereka di luar pekerjaan. Ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setiap orang harus memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Jika ini tidak terjadi, produktivitas pekerja akan menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memaknai *work-life balance* sebagai ketika seseorang memiliki keseimbangan antara peran yang mereka miliki dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, tanpa mengorbankan salah satu dari keduanya dan tidak ada konflik yang terjadi antara kedua peran ini. Oleh karena itu, adanya *work-life balance* mampu menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu seorang karyawan menjadi lebih merasa puas dengan pekerjaan sehingga akan berdampak baik pada kinerja mereka, yang pada nantinya akan menguntungkan perusahaan tempat mereka bekerja.

2.1.2 Dimensi Work-Life Balance

Work-life balance merupakan upaya seseorang untuk membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan sedemikian rupa guna mencapai keseimbangan di antara keduanya (Wardana et al., 2020). Menurut Hudson 2005 dalam penelitian (Nabilah & Setiani, 2022) menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang membentuk *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*):

Istilah keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang sama dan seimbang yang dihabiskan oleh seorang pekerja baik untuk pekerjaannya maupun untuk kehidupan pribadinya, termasuk keluarga, teman, dan kerabat. Jika karyawan memiliki keseimbangan waktu, mereka akan melihat berapa banyak waktu yang mereka habiskan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadinya. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak terlalu terbebani dengan tekanan dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan mereka.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*):

Istilah keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis atau peran yang seimbang yang dimiliki oleh seorang pekerja baik untuk pekerjaan maupun peran dalam keluarganya. Karyawan harus seimbang dalam keterlibatan fisik dan emosional dalam kegiatan pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya. Ini berarti bahwa besarnya kapasitas keterlibatan yang sesuai dan berkualitas dalam setiap aktivitas akan mendorong keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satification Balance*)

Keseimbangan kepuasan adalah ukuran yang dapat menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktu dan keterlibatan yang baik dengan pekerjaan mereka dan hal lain di luar pekerjaan mereka. Apabila seorang pekerja percaya bahwa semua yang mereka lakukan di luar pekerjaan mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan mereka, maka akan timbul kepuasan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan dengan teman dan rekan kerja, dan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Muna & Isnowati (2022), pengembangan karir adalah suatu kegiatan kepegawaian yang membantu pekerja dalam merencanakan karir masa depannya di perusahaan sehingga perusahaan dan pekerja yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Menurut Priskila & Ie (2021), pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai perubahan dan penyesuaian yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka sendiri.

Selanjutnya, menurut Rulianti & Nurlilah (2020), pengembangan karir adalah istilah yang mengacu pada jalur karir yang dirancang untuk meningkatkan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Yunita & Utami (2022), pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan suatu perusahaan terhadap karyawannya untuk mengubah status, posisi, atau kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan.

Dengan mempertimbangkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kumpulan proses dan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk membangun rencana karir mereka untuk meningkatkan posisi atau jabatan tertentu sehingga mereka dapat mencapai tingkat terbaik dari potensi mereka.

2.1.4 Dimensi Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya secara teknis, teoretis, konseptual, dan moral dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan dukungan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Fajari et al., 2022) . Menurut Donni Priansa (2018) dalam (Manurung & Wasiman, 2022) pengembangan karir ada beberapa dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan, termasuk:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan adil dapat dicapai jika standar promosi didasarkan pada faktor-faktor objektif dan dipahami dengan baik di kalangan pekerja.

2. Kepedulian atasan langsung

Para karyawan biasanya menginginkan atasan langsungnya terlibat dalam perencanaan karier khusus mereka. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya sehingga karyawan dapat mengidentifikasi potensi yang dapat ditingkatkan. Umpan balik ini sangat penting bagi karyawan untuk menentukan tindakan awal yang dapat diambil untuk meningkatkan peluang mereka untuk dipromosikan.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Sebagian besar karyawan mengharapkan bahwa mereka memiliki akses terhadap informasi mengenai berbagai peluang promosi. Akses ini cukup signifikan, terutama jika lowongan dibuka melalui prosedur seleksi internal yang kompetitif. Pekerja akan dengan mudah menyimpulkan bahwa prinsip keadilan dan kesetaraan, serta peluang yang harus diperhatikan dan dipromosikan, tidak diterapkan dalam organisasi jika akses tersebut tidak ada atau sangat dibatasi.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Untuk meningkatkan minat karyawan untuk pengembangan karir, pendekatan yang paling efektif adalah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik. Faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan dan pelatihan yang dijalani, jumlah tanggungan, jenis dan sifat pekerjaan saat ini serta berbagai variable lainnya dapat memengaruhi seberapa besar minat seseorang dalam kemajuan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun umumnya dikatakan bahwa setiap orang ingin maju, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh tingkat kepuasan, yang tidak selalu berarti mencapai kedudukan yang tinggi dalam perusahaan, tetapi kesediaan menerima kenyataan itu, karena berbagai faktor yang dihadapi oleh seseorang, seorang pekerja merasa puas hanya saat mereka dapat mencapai suatu jenjang karir tertentu meskipun tidak banyak jenjang karir yang berhasil naik.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara 2013 dalam (Widjaja, 2021), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Febriana (2021) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka serta kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab dan tugas. Menurut Rahadian et al., (2021) kinerja merupakan wujud hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, bukan suatu tampilan bakat atau kemampuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut dapat menggunakan kinerja sebagai alat untuk mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Cahyono, 2019). Menurut Mangkunegara (2013) dalam (Nabilah & Setiani, 2022) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam satu hari. Kuantitas ini dapat diketahui melalui seberapa cepat karyawan tersebut bekerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja ditentukan oleh seberapa rajin seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja adalah kesadaran diri seorang karyawan bahwa ia harus mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah seorang karyawan harus mampu berkerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan baginya dengan tujuan memperoleh hasil yang dibutuhkan.

5. Inisiatif

Inisiatif kerja berarti bahwa seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tindakan selama mereka tetap pada tujuan yang sama.

2.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Nabilah & Setiani, 2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro,	Teknik random sampling. Data diolah dengan menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinilai dari kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Manurung & Wasiman, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siix Electronic Batam	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sdi PT SIIX Elektronik Batam.
3.	(Kurniawati & Setiadi, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	(Prasetyo & Ibnu Fitroh Sukono, 2023)	Pengaruh Manajemen Talenta, <i>Work Life Balance</i> , dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se- Kota Semarang.	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Budiyanto & Wikan, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha	Teknik <i>Non Probability Sampling</i> dengan teknik sampling jenuh. Data diolah dengan menggunakan	Dari Uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama

			analisis deskriptif dan analisis linier berganda.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari Uji T menunjukkan disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Shakila et al., 2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin)	Teknik alat analisis menggunakan uji statistic melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS 25 <i>for windows</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.
7.	(Cholisshofi & Bahiroh, 2022)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rongkasbitung	Teknik alat analisis IBM SPSS versi 25.00 <i>for windows</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Saifullah, 2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi	Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Flexible Work Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawati muslimah konveksi di Kabupaten Kudus, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawati muslimah konveksi di Kabupaten Kudus.
9.	(Hapsoro et al., 2022)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta	Analisis data menggunakan regresi berganda setelah dilakukan uji persyaratan analisis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	(Azizah, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i>	Teknik analisis data	Hasil penelitian menunjukkan

		Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang	menggunakan <i>Path Analysis</i> .	bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang, <i>work life balance</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Malang, kinerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang, berdasarkan uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening.
11.	(E. J. M. Purba et al., 2023)	<i>The influence of work discipline, work motivation, and career development on employee performance with organizational culture as an intervening variable at PT.</i>	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

		<i>Bank Rakyat Indonesia, Pekanbaru Lancang Kuning branch office</i>		budaya organisasi sebagai variabel intervening.
12.	(Dharma & Gusnawati, 2022)	<i>The Effect Of Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management And Person Organization Fit On Employee Performance At The Planning, Research And Development Agency Of Bukittinggi City</i>	Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Good Corporate Governance</i> terhadap Kinerja Karyawan. terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Talent Management</i> terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Personorganization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif dan pengaruh signifikan <i>Good Corporate Governance, Work Life balance, Talent Management, Personorganization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada Tabel 2.1, terdapat kesamaan pada variabel yang diteliti, meskipun setiap penelitian menggunakan dimensi dan pengukuran yang berbeda. Penelitian ini mengacu pada penelitian Nabilah & Setiani (2022) yang membahas tentang *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinilai dari kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, didukung pada penelitian Manurung & Wasiman (2022) yang membahas tentang disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti tertarik untuk memilih generasi milenial sebagai objek penelitian karena saat ini lapangan kerja didominasi oleh generasi milenial di Indonesia. Generasi ini memperlihatkan kecenderungan yang berbeda dalam memprioritaskan atau lebih menghargai *work-life balance*, serta menganggap pengembangan karir sebagai faktor penting dalam kinerja karyawan. Dengan memahami dinamika ini, penelitian terhadap generasi milenial dapat memberikan wawasan berharga dan mengembangkan strategi yang lebih efektif bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya

untuk memotivasi, meningkatkan produktivitas dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kestabilan pekerjaan dan kehidupan, yang artinya tingkat kepuasan karyawan ditentukan oleh seberapa besar perannya di tempat kerja dan seberapa baik ia menjalani kehidupan selain pekerjaannya (Lingga, 2020). *Work-life balance* adalah di mana seorang karyawan dapat mengatur waktunya dengan baik antara pekerjaan mereka di tempat kerja dan kebutuhan mereka dan keluarga mereka (Lumunon & Sendow, 2019). *Work-life balance* merupakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana kewajiban pekerjaan tidak mengganggu kepuasan hidup di luar pekerjaan (Laksono & Wardoyo, 2019).

Penelitian terdahulu Prasetyo & Ibnu Fitroh Sukono (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shakila et al., (2022) bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan kepuasan pribadi, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta dapat membedakan kehidupan pribadi mereka dari pekerjaan mereka. Perusahaan harus memainkan peran penting dalam membantu mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karena

kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif pada moral dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) juga akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan penjelasan hasil dari penelitian terdahulu tersebut, sehingga dibentuk hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Perkembangan karir adalah suatu proses atau upaya formal yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan karir mereka, meningkatkan status mereka, dan meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka dapat berkembang di tingkat yang lebih tinggi di Perusahaan (Fadli et al., 2020). Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan karirnya (Muhajir, 2019). Pengembangan karir merupakan suatu keadaan yang ditandai dengan peningkatan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut (Jen & Andani, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti Kurniawati & Setiadi (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Cholisshofi & Bahiroh (2022) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengembangan karir untuk karyawan adalah salah satu bagian faktor dari kinerja karyawan. Perusahaan harus menyesuaikan program karir dengan kebutuhan karyawannya. Jika perusahaan ingin karyawannya mempunyai kinerja yang optimal dengan pekerjaannya, maka harus membuat program pengembangan karir yang membantu memenuhi kebutuhan karir karyawan dan menyesuaikannya dengan tujuan masa depan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir diharapkan dapat mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu tersebut, sehingga dibentuk hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung

2.3.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung

Kinerja karyawan adalah perilaku sesungguhnya yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Khairunnisa & Syamruddin, 2023). Pengembangan karir adalah suatu proses pengelolaan pembelajaran, pekerjaan, dan serangkaian tujuan pribadi yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi bagi pertumbuhan karir pribadi dalam suatu organisasi (Zahari et al., 2020). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang disebut sebagai *work-life balance*. Kebanyakan orang

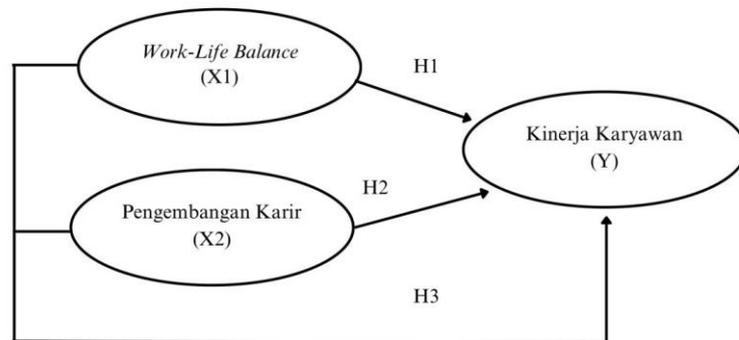
menganggap pekerjaan dan keluarga sebagai hal yang paling penting dalam kehidupan mereka, jadi menjaga keseimbangan antara keduanya sangat penting untuk kesejahteraan seseorang (Nafis et al., 2020).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh *work-life balance* dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dharma & Gusnawati (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dengan kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh bahwa pengembangan karir E. J. M. Purba et al., (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan mengenai penelitian terdahulu tersebut, sehingga dibentuk hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: *Work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung.
2. H_2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung.
3. H_3 : : *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota di Bandar Lampung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Sugiyono (2020) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat atau ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance*, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan teori tersebut, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui angket atau kuesioner sehingga data ini akan dianalisis lebih lanjut. Dengan menggunakan *Statistical Product for Service Solutions* atau SPSS versi 26.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Terdapat variabel-variabel dalam suatu penelitian yang menjadi permasalahan penelitian. Sugiyono (2020) mengartikan variabel penelitian sebagai karakteristik atau atribut seseorang atau organisasi yang dapat diukur atau diamati, yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam melakukan penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas

(*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Semua variabel ini harus ditetapkan sebelum pengumpulan data dimulai atau diperoleh. Untuk menentukan jenis, indikator, dan skala dari variabel-variabel yang terkait, diperlukan operasionalisasi variabel.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau X (*Independent Variabel*) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat atau Y (*Dependent Variabel*) (Sugiyono, 2019). Variabel bebas atau X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau Y (*Dependent Variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau X (*Independent Variabel*) (Sugiyono, 2019). Variabel terikat atau Y yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Mengadopsi Dimensi dan Sumber
1.	<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	<i>Work-life balance</i> merupakan mengacu pada kemampuan pekerja untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Parkes dan Langford (2008) dalam (Nabilah & Setiani, 2022)	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>): 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>): 3. Kesimbangan Kepuasan (<i>Satification Balance</i>) Sumber: Hudson (2005) dalam (Nabilah & Setiani, 2022)
2.	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir merupakan hal yang	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir.

		<p>paling penting bagi suatu perusahaan, karena karir merupakan suatu kebutuhan yang harus dibangun oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi dan memanfaatkan peluang pengembangan, yang keduanya harus dilakukan secara seimbang. (Manurung & Wasiman, 2022).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Keperdulian para atasan langsung. 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. 4. Adanya minat untuk dipromosikan. 5. Tingkat kepuasan. <p>Sumber: Donni Priansa (2018) dalam (Manurung & Wasiman, 2022)</p>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan merupakan seseorang atau sekelompok individu yang bersedia melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan baik serta dapat dipertanggungjawabkan atas hasil yang diinginkan. Rivai (2005) dalam (Nabilah & Setiani, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <p>Sumber: Mangkunegara (2013) dalam (Nabilah & Setiani, 2022)</p>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2019), populasi merupakan keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menarik bagi peneliti untuk diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi karyawan generasi milenial yang bekerja pada perusahaan atau instansi baik swasta

maupun pemerintah di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023), Kota Bandar Lampung memiliki 379.757 penduduk generasi milenial berusia 27-42 tahun, yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini. Karena populasi dalam penelitian ini relatif besar, maka diperlukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2019) yang menyatakan bahwa sampel kecil terdiri dari banyak individu atau subkelompok yang dipilih dari populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode pengambilan sampel *nonprobability sampling* karena setiap elemen atau anggota populasi tidak akan memiliki peluang pengambilan sampel yang sama. Hal ini karena tidak diketahui secara jelas berapa banyak karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah yang ada di Kota Bandar Lampung. Namun, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan). *Purposive sampling* menurut Sekaran & Bougie (2019) adalah pengambilan sampel yang dibatasi pada orang-orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan, karena hanya mereka yang memilih informasi tersebut atau karena mereka cocok dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Karena waktu, biaya, tenaga, dan perijinan yang diperlukan, penelitian ini tidak dapat menggunakan populasi secara keseluruhan untuk melakukan penelitian. Dengan demikian, penelitian dapat mengambil sebagian dari populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bahwa bagian

yang diambil tersebut dianggap sebagai mewakili bagian yang akan diteliti (representatif). Sebagaimana dijelaskan Dantes (2012, hlm 38), “besar populasi mempengaruhi representatif sampel yang ditentukan oleh ciri-ciri dan distribusi populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel Tabachnick & Fidell, (2013:123) yang dapat digunakan untuk penelitian bisnis dengan menggunakan analisis multivariat untuk menentukan jumlah sampel dalam suatu penelitian yang menggunakan analisis regresi adalah dengan rumus *rules of thumb*. Rumus *rules of thumbs* menurut Tabachnick & Fidell, (2013:123) dalam penelitian (Riyanto et al., 2022) adalah sebagai berikut:

$$N \geq 50 + 8 (m)$$

atau

$$N \geq 104 + m$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

m = Jumlah variable indenpendent

Rumus tersebut menghasilkan ukuran sampel berikut untuk penelitian ini adalah:

$$N \geq 104 + m$$

$$N \geq 104 + 2$$

$$N \geq 106$$

Jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah 106 responden berasal dari karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung yang telah ditentukan dengan menggunakan rumus Tabachnick & Fidell, (2013:123).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah.
2. Penduduk yang bekerja berdomisili di Kota Bandar Lampung.
3. Kelompok usia 27 – 42 tahun.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data untuk penelitian ini. Kuesioner, menurut Sekaran & Bougie (2019) adalah daftar pertanyaan tertulis yang disusun sebelumnya untuk digunakan oleh responden untuk mencatat jawaban mereka. Kumpulan pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden, termasuk pertanyaan mengenai hubungan antara *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tersebut disebarkan kepada para karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung melalui *personal chat*. Responden akan mengisi kuisisioner online dengan mengklik link yang disediakan oleh *Google Form*. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur variabel. Menurut Sekaran & Bougie (2019), skala ini diciptakan untuk mengukur seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan. Dalam skala ini terdapat 5 poin pernyataan, terdiri dari:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3

4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sekaran & Bougie, 2019)

3.5 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana diperolehnya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menyajikan data dalam bentuk tabel, mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Dalam penelitian ini digunakan rumus dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga cara menentukan rentang skor adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 RS &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga interval kriteria penilaiannya dapat dilihat pada tabel kategori interval berikut:

Tabel 3.3 Kategori Interval

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen atau kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya dapat mengungkapkan apa saja yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika r hitung positif, serta r hitung $> r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif, serta r hitung $\leq r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), mengartikan reliabilitas sebagai suatu teknik penilaian suatu kuesioner yang merupakan indikasi suatu variabel atau konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi data pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan berulang. Jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jika jawaban responden tidak acak, jawaban responden dianggap reliabel. Menurut Ghozali (2018), kriteria pengambilan keputusan menunjukkan bahwa jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan sebagai konstruk yang andal atau reliabel, dan jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak andal atau tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020), yang menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen akan berubah ketika nilai variabel independen meningkat atau turun. Analisis regresi linier berganda menentukan seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan (simultan). Hal ini juga menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta apakah masing-masing independen berdampak positif atau negatif terhadap variabel dependen jika variabel dependen berubah. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier berganda digunakan berdasarkan rumus yang diberikan oleh (Sugiyono, 2020). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

X_1 : *Work-Life Balance*

X_2 : Pengembangan Karir

e : *Standar Error*

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018), pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji parsial atau uji t. Untuk data penelitian ini, uji parsial dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan tingkat signifikansi 5%. Kriteria uji parsial adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.7.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji statistik F adalah untuk menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan) (Ghozali, 2018). Nilai signifikansi 0,05 digunakan sebagai kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka model penelitian layak digunakan.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka model penelitian tidak layak digunakan.

3.7.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted R²) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen dengan nilai yang berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai Adjusted R² yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, jika nilainya mendekati satu, berarti variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin berkurang (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Responden

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 106 orang. Responden dalam Penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuisioner pada *Google Form*, diperoleh karakteristik responden dalam penelitian ini yang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis instansi dan masa kerja. Deskripsi karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	44	41,5 %
2	Perempuan	62	58,5 %
Total		106	100

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 58,5 %, dan sebanyak laki-laki 41,5 %.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	27 - 31 Tahun	83	78,3 %
2	32 - 36 Tahun	12	11,3 %

3	37 - 42 Tahun	11	10,4 %
Total		106	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh rentang usia 27 – 31 tahun sebanyak 78,3%.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	56	52,8 %
2	D3	11	10,4%
3	S1	37	34,9 %
4	S2	2	1,9 %
5	S3	0	0 %
Total		106	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 52,8 % dan S1 sebanyak 34,9 %.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Instansi

No	Lama Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	25	23,6 %
2	Instansi Pemerintah	8	7,5 %
3	Perusahaan Swasta	73	68,9 %
Total		106	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis instansi didominasi dengan perusahaan swasta sebanyak 68,9 %.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	15	14,2 %
2	1 - 5 Tahun	60	56,6 %
3	5 - 10 Tahun	25	23,6 %
4	> 10 Tahun	6	5,7 %
Total		106	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi dengan 1 - 5 tahun kerja sebanyak 56,6 % dan 5 – 10 tahun sebanyak 23,6%.

4.2 Hasil Statistika Deskriptif

4.2.1 Analisa Indeks Jawaban Responden Terhadap *Work-Life Balance* (X1)

Variabel *work-life balance* pada penelitian ini diukur dengan 9 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor terhadap variabel *work-life balance* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel *Work-Life Balance* Dimensi Keseimbangan Waktu

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

1.	Perusahaan atau instansi tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.	55	51,9	44	41,5	6	5,7	0	0	1	0,9	470	4,43	Sangat Baik
2.	Saya mempunyai jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.	50	47,2	50	47,2	6	5,7	0	0	0	0	468	4,42	Sangat Baik
3.	Saya dapat menyeimbangkan waktu pekerjaan, keluarga, dan aktivitas yang lain.	57	53,8	46	43,4	2	1,9	0	0	1	0,9	476	4,49	Sangat Baik
Rata rata													4,45	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya dapat menyeimbangkan waktu pekerjaan, keluarga, dan aktivitas yang lain.” pada dimensi “keseimbangan waktu”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,49 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden cenderung menganggap diri mereka mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas lainnya, menggambarkan adanya kesadaran dan kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik dalam aspek tersebut.

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel
Work-Life Balance Dimensi Keseimbangan Keterlibatan**

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

1.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	74	69,8	32	30,2	0	0	0	0	0	0	0	498	4,70	Sangat Baik
2.	Saya dapat bersikap profesional ketika dalam bekerja.	73	68,9	33	31,1	0	0	0	0	0	0	0	497	4,69	Sangat Baik
3.	Saya mempunyai aktivitas dalam kehidupan pribadi yang mendorong dan memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	62	58,5	42	39,6	2	1,9	0	0	0	0	0	484	4,57	Sangat Baik
Rata rata														4,65	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya” pada dimensi “keseimbangan keterlibatan”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,70 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap diri mereka memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi terkait dengan pekerjaan mereka, mencerminkan sikap positif terhadap keterlibatan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

**Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel
Work-Life Balance Dimensi Keseimbangan Kepuasan**

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Bekerja dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada perkembangan karir saya.	76	71,7	29	27,4	1	0,9	0	0	0	0	499	4,71	Sangat Baik
2.	Suasana di tempat kerja mendukung aktivitas yang disukai karyawan dalam kehidupan pribadi.	66	62,3	38	35,8	2	1,9	0	0	0	0	488	4,60	Sangat Baik
3.	Karyawan senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya saat ini.	54	50,9	48	45,3	4	3,8	0	0	0	0	474	4,47	Sangat Baik
Rata rata												4,59	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “bekerja dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada perkembangan karir saya” pada dimensi “keseimbangan kepuasan”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,71 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden umumnya menganggap

bahwa bekerja dengan baik memiliki dampak positif pada perkembangan karir mereka, mencerminkan keyakinan mereka terhadap hubungan antara kinerja kerja yang baik dan kepuasan karir.

4.2.2 Analisa Indeks Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir (X2)

Variabel pengembangan karir pada penelitian diukur dengan 14 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor jawaban terhadap variabel pengembangan karir disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya merasa perusahaan telah bersikap adil dalam memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan.	45	42,5	51	48,1	10	9,4	0	0	0	0	459	4,33	Sangat Baik
2.	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan objektif.	40	37,7	56	52,8	10	9,4	0	0	0	0	454	4,28	Sangat Baik
3.	Promosi jabatan	46	43,4	54	50,9	6	5,7	0	0	0	0	464	4,38	Sangat Baik

dilakukan berdasarkan pada penilaian kinerja karyawan.														
Rata rata												4,33	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan “saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan yang objektif” pada dimensi “perlakuan yang adil dalam berkarir”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,28 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden cenderung menganggap bahwa perusahaan menerapkan pertimbangan yang objektif dalam memberikan promosi, mencerminkan persepsi positif terkait perlakuan yang adil dalam aspek karier mereka.

Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Kepedulian Para Atasan Langsung

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir saya.	53	50,0	50	47,2	2	1,9	0	0	1	0,9	472	4,45	Sangat Baik

2.	Atasan saya berpartisipasi dalam perencanaan pengembangan karir saya.	40	37,7	57	53,8	9	8,5	0	0	0	0	455	4,29	Sangat Baik
3.	Saya merasa atasan mempunyai peranan penting dalam kemajuan karir saya.	47	44,3	54	50,9	5	4,7	0	0	0	0	466	4,40	Sangat Baik
Rata rata													4,38	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan "atasan saya berpartisipasi dalam perencanaan pengembangan karir saya." pada dimensi "kepedulian para atasan langsung". Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,29 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa partisipasi atasan dalam perencanaan pengembangan karir mereka tinggi, mencerminkan persepsi positif terkait kepedulian atasan langsung terhadap perkembangan karir bawahan.

Tabel 4. 11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			

1.	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka untuk karyawan.	50	47,2	45	42,5	9	8,5	0	0	2	1,9	459	4,33	Sangat Baik
2.	Perusahaan memberikan informasi lengkap mengenai syarat untuk menduduki suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.	45	42,5	54	50,9	7	6,6	0	0	0	0	462	4,36	Sangat Baik
3.	Perusahaan memberikan data tentang peta perubahan tempat (perubahan posisi dalam bekerja).	36	34,0	64	60,4	5	4,7	0	0	1	0,9	452	4,26	Sangat Baik
Rata rata													4,32	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan “perusahaan memberikan data tentang peta perubahan tempat (perubahan posisi dalam bekerja)” pada dimensi “informasi tentang berbagai peluang promosi”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,26 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa perusahaan memberikan informasi yang memadai tentang peluang

promosi, terutama terkait dengan perubahan posisi kerja, mencerminkan persepsi positif terhadap transparansi informasi perusahaan terkait karir.

Tabel 4. 12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Informasi Tentang Adanya Minat Untuk Dipromosikan

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya mempunyai minat yang kuat untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.	57	53,8	45	42,5	4	3,8	0	0	0	0	477	4,50	Sangat Baik
2.	Program pengembangan karir (misalnya, pendidikan dan pelatihan) yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya untuk terus mengembangkan karir saya.	55	51,9	46	43,4	5	4,7	0	0	0	0	474	4,47	Sangat Baik
3.	Berbagai faktor (misalnya usia dan beban kerja) mempengaruhi minat pengembangan karir saya.	48	45,3	49	46,2	6	5,7	0	0	3	2,8	457	4,31	Sangat Baik
Rata rata												4,43	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya mempunyai minat yang kuat untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.” pada dimensi “adanya minat untuk

dipromosikan”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,50 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa mereka memiliki minat yang kuat untuk terus mengembangkan karir di perusahaan, mencerminkan motivasi dan aspirasi positif terkait dengan kemungkinan promosi.

Tabel 4. 13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir Dimensi Tingkat Kepuasan

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini.	40	37,7	55	51,9	8	7,5	0	0	3	2,8	447	4,22	Sangat Baik
2.	Saya mempunyai jabatan yang saat ini diduduki sudah sesuai dengan keinginan saya.	46	43,4	55	51,9	4	3,8	0	0	1	0,9	463	4,37	Sangat Baik
Rata rata												4,34	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan setuju (Skor 4) paling banyak dari pernyataan “saya mempunyai jabatan yang saat ini diduduki sudah sesuai dengan keinginan saya" pada dimensi “tingkat kepuasan”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,37 dan

berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa jabatan yang mereka miliki saat ini sudah sesuai dengan keinginan mereka, mencerminkan tingkat kepuasan yang positif terkait dengan posisi pekerjaan yang diemban.

4.2.3 Analisa Indeks Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini diukur dengan 10 butir pernyataan. Hasil jawaban dan analisis skor jawaban terhadap variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Kerja

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.	72	67,9	33	31,1	1	0,9	0	0	0	0	495	4,67	Sangat Baik
2.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki dapat menguasai bidang pekerjaan.	70	66,0	33	31,1	3	2,8	0	0	0	0	491	4,63	Sangat Baik
Rata rata												4,65	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih

tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti” pada dimensi “kualitas kerja”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,67 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa mereka menjalankan pekerjaan mereka dengan cermat dan teliti, mencerminkan persepsi positif terkait dengan kualitas kerja yang tinggi.

Tabel 4. 15 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	62	58,5	42	39,6	2	1,9	0	0	0	0	484	4,57	Sangat Baik
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.	63	59,4	40	37,7	3	2,8	0	0	0	0	484	4,57	Sangat Baik
Rata rata												4,57	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya mampu menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan” pada dimensi “kuantitas kerja”. Hal

ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,57 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan, mencerminkan persepsi positif terkait dengan kuantitas kerja yang tinggi.

Tabel 4. 16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Tanggung Jawab

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.	75	70,8	31	29,2	0	0	0	0	0	0	499	4,71	Sangat Baik
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.	68	64,2	35	33,0	3	2,8	0	0	0	0	489	4,61	Sangat Baik
Rata rata												4,66	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan” pada dimensi “tanggung jawab”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,71 dan

berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal Ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa diri mereka berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mencerminkan sikap positif terkait dengan tingkat tanggung jawab dalam konteks pekerjaan.

Tabel 4. 17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kerjasama

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik.	72	67,9	32	30,2	2	1,9	0	0	0	0	494	4,66	Sangat Baik
2.	Saya dapat menyampaikan ide secara terbuka ketika bekerja dalam tim.	69	65,1	36	34,0	1	0,9	0	0	0	0	492	4,64	Sangat Baik
Rata rata												4,65	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya mampu kerjasama dalam tim dengan baik” pada dimensi “kerjasama”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,66 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa mereka mampu bekerja sama dalam tim dengan baik,

mencerminkan persepsi positif terkait dengan kemampuan berkolaborasi dan kerjasama di lingkungan kerja.

Tabel 4. 18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Inisiatif

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Saya selalu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan atau instansi.	61	57,5	41	38,7	4	3,8	0	0	0	0	481	4,54	Sangat Baik
2.	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaan.	63	59,4	40	37,7	3	2,8	0	0	0	0	484	4,57	Sangat Baik
Rata rata												4,55	Sangat Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, data yang diperoleh dari responden 106 orang menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan sangat setuju (Skor 5) paling banyak dari pernyataan “saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaan” pada dimensi “inisiatif”. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,57 dan berdasarkan rentang angka 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi sangat baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para responden menganggap bahwa diri mereka memiliki inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, mencerminkan sikap positif terkait

dengan kemampuan mengambil tindakan dan tanggung jawab secara proaktif.

4.3 Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas dengan maksud untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian tersebut valid atau tidak. Validitas suatu kuesioner dapat diukur dengan membandingkan korelasi nilai variabel dengan nilai r_{tabel} pada sampel sebesar $n= 106$, dengan menggunakan rumus $df = n-2$, dan taraf signifikansi 0,05, sehingga nilai r_{tabel} adalah 0,1909. Hasil pengujian validitas dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	X1.1	0,707	0,191	Valid
	X1.2	0,781	0,191	Valid
	X1.3	0,798	0,191	Valid
	X1.4	0,737	0,191	Valid
	X1.5	0,753	0,191	Valid
	X1.6	0,755	0,191	Valid
	X1.7	0,749	0,191	Valid
	X1.8	0,734	0,191	Valid
	X1.9	0,754	0,191	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,791	0,191	Valid
	X2.2	0,813	0,191	Valid
	X2.3	0,744	0,191	Valid

	X2.4	0,632	0,191	Valid
	X2.5	0,838	0,191	Valid
	X2.6	0,704	0,191	Valid
	X2.7	0,727	0,191	Valid
	X2.8	0,807	0,191	Valid
	X2.9	0,778	0,191	Valid
	X2.10	0,646	0,191	Valid
	X2.11	0,635	0,191	Valid
	X2.12	0,615	0,191	Valid
	X2.13	0,720	0,191	Valid
	X2.14	0,746	0,191	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,784	0,191	Valid
	Y.2	0,833	0,191	Valid
	Y.3	0,846	0,191	Valid
	Y.4	0,831	0,191	Valid
	Y.5	0,724	0,191	Valid
	Y.6	0,824	0,191	Valid
	Y.7	0,812	0,191	Valid
	Y.8	0,808	0,191	Valid
	Y.9	0,793	0,191	Valid
	Y.10	0,823	0,191	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian atau kuesioner dengan masing-masing pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,7 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Berikut merupakan hasil reliabilitas yang telah dilakukan penelitian menggunakan *software* SPSS. Hasil pengujian SPSS, didapatkan hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,900	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.928	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari data perhitungan reliabilitas diatas, dapat dijeleaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variable (X1, X2) dan variable (Y) lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan *reliable*.

4.4 Teknik Analisis Berganda

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai *Work-Life Balance* (X₁), dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Model dalam regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Data yang diolah dengan SPSS versi 26, Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,100	3,035		3,328	0,001
	<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,639	0,104	0,560	6,156	0,000
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,161	0,058	0,254	2,787	0,006

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

$$Y = 10,100 + 0,639X_1 + 0,161X_2$$

1. Konstanta = 10,100

Nilai konstanta sebesar 10,100 menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel *independent* (*work-life balance* dan pengembangan karir) diasumsikan nol maka variabel *dependent* (kinerja karyawan) mengalami peningkatan sebesar 10,100, artinya variabel *independent* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. $b_1 = 0,639$

Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,639 menunjukkan variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work-life balance*, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,639.

3. $b_2 = 0,161$

Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,161 menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,161.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel *independent* secara individual dalam menjelaskan variabel *dependent*, dalam kasus ini, kinerja karyawan. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi parsial dari variabel *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

Kriteria penerimaan hipotesis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Dari segi signifikansi, hipotesis diterima jika nilai taraf signifikansi (sig) $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Sebaliknya, hipotesis akan ditolak jika nilai taraf signifikansi (sig) $> 0,05$, yang mengindikasikan

bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

Jika dilihat dari perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau ada pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak atau tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y.

Besarnya koefisien parsial dan hasil uji statistik dengan menggunakan SPSS disajikan dalam bentuk tabel ini:

Tabel 4. 22 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a			
Model	t	Sig.	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	6,156	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X ₂)	2,787	0,006	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai t-tabel dapat dihitung pada tabel *t-test* dengan rumus $df = n - k$ atau $df = 106 - 3 = 103$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,983. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut:

1. H₁: Uji hipotesis *work-life balance* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh

$t_{hitung} 6,156 > t_{tabel} 1,983$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

2. H₂: Uji hipotesis pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 2,787 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar semua variabel bebas dan variabel terikat. Apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan yakni untuk mengukur besarnya pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107,210	2	553,605	71,539	.000 ^b
	Residual	797,063	103	7,738		
	Total	1904,274	105			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 yang menunjukkan bahwa uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 71,539 dan F_{tabel} dengan $df_1=k-1$ ($df_1=3-1=2$), maka derajat pembilangan adalah 2 dan $df_2 = n-k$ ($df_2 = 106-3 = 103$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,69 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $71,539 > 2,69$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Tiga (H_3) diterima yaitu *work-life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

4.6 Analisis Koefisien Determenasi

Koefisien determinan menunjukkan sejauh mana variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent*. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilainya kecil, maka kemampuan variabel *independent* ini dalam menjelaskan variasi *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Jika nilainya

rendah artinya ada faktor lain yang berpengaruh terhadap variable *dependent* selain variabel yang ada dalam penelitian ini. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,581	,573	2,78181

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2,

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 koefisien determinasi menunjukkan angka *adjusted R Square* dengan nilai 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa 53,7% pengaruh yang didapat dijelaskan oleh variabel bebas (*work-life balance* dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisa 46,3% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan lainnya.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variable *work-life balance* yang diuji secara parsial menghasilkan t_{hitung} 6,156 > t_{tabel} 1,983 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life balance* secara berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Prasetyo & Ibnu Fitroh Sukono, 2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shakila et al., 2022) bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu mereka secara seimbang, yang berarti menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa berdampak negatif pada kualitas pekerjaan. Hal ini membantu karyawan menerapkan *work-life balance* secara efektif. Perusahaan harus membantu karyawan menerapkan *work-life balance* ini, dengan memastikan bahwa perusahaan juga menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi setiap karyawan. Namun hal tersebut juga berasal dari kesadaran karyawan tentang bagaimana ia menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, baik dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi keterlibatan

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori dua faktor Herzberg dalam penelitian (D. F. Purba & Rangkuti, 2022) melalui konsep *work-life balance*. Teori Herzberg menyatakan bahwa

terdapat faktor-faktor yang memotivasi (faktor motivator) dan faktor-faktor yang menghambat ketidakpuasan (faktor higienis) di lingkungan kerja. *Work-life balance* dalam konteks ini, dapat dianggap sebagai faktor higienis yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sejalan dengan teori Herzberg, di mana menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap sebagai faktor yang dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai hasilnya, karyawan mungkin lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik ketika kebutuhan mereka akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terpenuhi.

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner variable *work-life balance* yang terdiri dari 9 pernyataan kuesioner. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “bekerja dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada perkembangan karir saya.”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks *work-life balance*, responden menganggap bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dapat memberikan dampak positif pada perkembangan karir mereka.

4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel pengembangan karir yang diuji secara parsial menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,787 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti (Kurniawati & Setiadi, 2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cholisshofi & Bahiroh, 2022) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan yang berarti bahwa perusahaan menerapkan program pengembangan karir, yang merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan tujuan untuk memungkinkan karyawan mencapai karir yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengelola dan mengembangkan karir karyawan mereka dengan cara yang memungkinkan karyawan untuk mempertahankan kinerja yang stabil sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan di masa depan.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori dua faktor Herzberg dalam penelitian (D. F. Purba & Rangkuti, 2022) terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa aspek pengembangan karir dianggap sebagai faktor motivator. Dalam konteks Herzberg, faktor-faktor motivator, seperti peluang pengembangan karir, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan peluang dan dukungan untuk pengembangan karir, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan motivasi karyawan.

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel pengembangan karir yang terdiri dari 14 pernyataan kuesioner. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “saya mempunyai minat yang kuat untuk terus mengembangkan karir di perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki minat yang tinggi untuk mengembangkan karir mereka dalam perusahaan tersebut. Ini dapat diartikan sebagai dorongan positif terhadap pengembangan karir di lingkungan kerja mereka.

4.7.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $71,539 > 2,69$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diuraikan secara simultan variabel *work-life balance*

dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Tiga (H_3) diterima yaitu *work-life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang pengaruh *work-life balance* dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Dharma & Gusnawati, 2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dengan kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh bahwa pengembangan karir (E. J. M. Purba et al., 2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh rata-rata tanggapan responden, yang setuju dengan pernyataan kuesioner yang diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepedulian yang lebih besar terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan serta pengembangan karir yang berhasil, berpotensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori dua faktor Herzberg dalam penelitian (D. F. Purba & Rangkuti, 2022) teori dua faktor Herzberg, mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir berperan sebagai faktor motivasi. *Work-life balance* yang optimal dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan akhirnya, kinerja karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan motivasi dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan perkembangan karir, penelitian ini mendukung pandangan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir saling berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan kuesioner. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.”. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden dalam penelitian ini menunjukkan tingkat komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ini bisa diartikan bahwa karyawan memiliki keterlibatan yang kuat dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Yang berarti hipotesis pertama diterima.
2. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kota Bandar Lampung. Yang berarti hipotesis ketiga diterima.

5.2 Keterbatasan penelitian

Berikut ini beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan dapat diperhatikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Variabel yang diteliti masih terbatas pada beberapa variabel yaitu *work-life balance* dan pengembangan karir. Saran untuk penelitian selanjutnya yang hendak meneliti masalah yang sama agar memasukkan variabel lain terutama dalam kaitannya dengan variabel-

variabel yang memengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

2. Penelitian penelitian ini terletak di Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian yang diperoleh terbatas pada wilayah tersebut dan tidak dapat diterapkan di tempat lain.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada 106 responden karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambah jumlah responden agar representatif terhadap keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Implikasi dalam penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis. Implikasi teoritis terfokus pada kontribusi untuk memajukan teori sumber daya manusia, khususnya dalam hal *work-life balance*, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Di sisi lain, implikasi praktisnya melibatkan kontribusi terhadap strategi sumber daya manusia, terutama terkait implementasinya pada karyawan di suatu perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah.

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan judul yang sama atau objek yang sama diharapkan menggunakan jumlah sampel atau responden yang lebih banyak dan memperluas lokasi penelitian ini tidak hanya di Bandar Lampung saja dapat diterapkan di daerah lain, dengan tujuan untuk memperkaya keilmuan khususnya dalam ilmu

manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan seperti *work-life balance* dan pengembangan karir. Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

- b. Pada peneliti selanjutnya dalam bagian identitas responden kuesioner agar dapat ditambahkan seperti range gaji, status atau jabatan sebagai karyawan, dan jenis instansinya lebih di rinci lagi di sebutkan nama instansi tersebut agar memperkaya analisis dalam penelitian selanjutnya. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam sesuai dengan tujuan dalam penelitian dan dapat menghindari bias dalam penelitian.

2. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Perusahaan. Faktor yang terbukti berpengaruh yaitu *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir harus lebih dipertimbangkan dalam merencanakan strategi sumber daya manusia.
- b. Hasil kuesioner pada variabel *work-life balance* yang terdapat pada indikator keseimbangan waktu, pada pernyataan "saya mempunyai jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan" memiliki nilai mean terendah dan menunjukkan bahwa responden mungkin mengalami kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja mereka. Perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan kebijakan jam kerja fleksibel dan

mendorong batas waktu kerja yang realistis. Selain itu, mengedepankan budaya kerja yang mendukung kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

- c. Hasil kuesioner pada variabel pengembangan karir yang terdapat pada indikator tingkat kepuasan, pada pernyataan “saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini” memiliki nilai mean terendah dan menunjukkan bahwa responden mungkin kurang puas dengan posisi atau jabatan mereka saat ini. Perusahaan perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Dukungan dalam bentuk mentoring dan peluang pengembangan karir yang jelas dapat merangsang motivasi karyawan. Selain itu, memberikan respons konstruktif dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan dapat membantu mereka merencanakan langkah-langkah pengembangan karir yang lebih efektif. Secara keseluruhan, investasi dalam pengembangan karir ini dapat berdampak positif pada motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.
- d. Hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang terdapat pada indikator inisiatif, pada pernyataan “saya selalu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan atau instansi” memiliki nilai mean terendah dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung kurang aktif dalam memberikan ide kreatif untuk

kemajuan perusahaan atau instansi. sebagian besar responden cenderung kurang aktif dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan atau instansi, yang mengindikasikan rendahnya tingkat inisiatif. Perusahaan bisa mengimplementasikan program *work-life balance* yang menyediakan fleksibilitas kerja dan dukungan untuk kebutuhan pribadi karyawan. Selanjutnya, perusahaan dapat menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas dan menarik, seperti pelatihan, mentoring, atau program rotasi pekerjaan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan didorong untuk memberikan ide kreatif serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (2023, September 7). *Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*. <https://lampung.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha* (Vol. 23, Issue 3).
- Cahyono, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar*.
- Cholisshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 31–46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>
- Daniel, T. C., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNILEVER TBK DI MANADO*.
- Darmawan, R., & Vonny, T. N. (2023). *Analisis Worklife Balance untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP TELUK BETUNG* (Vol. 12, Issue 1).
- Debczak, M. (2019, December 6). *Here Are the Age Ranges for Millennials, Gen Z, and Gen Alpha*. <https://www.mentalfloss.com/article/609811/age-ranges-millennials-and-generation-z>

- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey / Deloitte Global*.
<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Dharma, R., & Gusnawati, L. (2022). The Effect Of Good Corporate Governance, Work Life Balance, Talent Management And Person Organization Fit On Employee Performance At The Planning, Research And Development Agency Of Bukittinggi City. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 7(1), 32–39.
<https://doi.org/10.35134/jbe.v7i1.73>
- Dyastuti, I. S. (2020). Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 5(2), 107.
<https://doi.org/10.26858/talenta.v5i2.12754>
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi*.
- Fahrizi, F., Naser, A., & Aziz, E. A. (2021). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya TBK Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i1.1161>
- Fajari, Z., Danial, R. D. M., & Saori, S. (2022). Analysis Workload And Career Development Towards Job Satisfaction Perumdam Tirta Jaya Mandiri Sukabumi District. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of Work Life Balance and Compensation on Job Satisfaction at Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 90–101.
<https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6115>
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyaawan di BKPP SEMARANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 25–34.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v1i1.98>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*.
<http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Kurniawati, V., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.668>
- 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. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Lingga, A. S. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.29313/.v6i2.24637>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Manurung, M. B., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siix Electronic Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>

- Mujib, M., Adhi Purusa, N., Prayogi, J., Suhita, D., & Setyahuni, W. (2022). *Pengujian Prediktor Job Insecurity: Kelompok Karyawan Manakah Yang Lebih Rentan Mengalaminya Selama Pandemi Covid-19?* <https://journal.uniku.ac.id/index.php/jeam>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur.*
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nabilah, N. J., & Setiani. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 6(2), 176–190. <https://doi.org/10.26460/md.v6i2.12526>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Prasetyo, D., & Ibnu Fitroh Sukono, F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Pratama, S., Bangswan, R., Gusman, W., & Magdalena, B. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.*
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11892>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2). <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Purba, E. J. M., Syaifuddin, S., & Ariesa, Y. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and career development on employee

- performance with organizational culture as an intervening variable at PT. Bank Rakyat Indonesia, Pekanbaru Lancang Kuning branch office. *Journal of Economics and Business Letters*, 3(4), 7–21. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v3i4.230>
- Putra, J. Y. P. (2020). Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1185. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1185-1200>
- Rahadian, F., Zulkarnaen, W., Tridharma Bandung, S., & Muhammadiyah Bandung, S. (2021). *How Work Culture Effects on Employee Performance During The Covid-19 Pandemic : A Quantitative Analysis*. 5(3), 2021.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). *Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan*.
- Riyanto, M., Tanjung, H., & Rahim, A. (2022). *Peran Customer Satisfaction Dalam Memediasikan Pengaruh Service Quality terhadap Customer Loyalty pada Balai Besar Karantina Pertanian Tanjung Priok*. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v24i1.18922>
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Santika, E. F. (2023, April 20). *Ternyata Ini Alasan Gen Z dan Milenial Bisa Betah di Tempat Kerjanya*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/20/ternyata-ini-alasan-gen-z-dan-milenial-bisa-betah-di-tempat-kerjanya>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition*. . Jakarta: Salemba Empat.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>

- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics, Sixth Edition*.
- Tanjung, R., Asmarazisa, D., Aprieliyanto, H., Yanto batara silalahi, R., & Sahara. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162–171. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.04>
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). *Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia*. 4(4).
- Widiyaningrum, I. M., Kamidin, M., Umar, N. A., & A, I. H. (2022). Implementasi Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 157–164. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i2.391>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Yunita, D., & Utami, S. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Honoris Industry. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 90–98. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i3.278>

Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.777>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya Maulia Indah Yuniarti, mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandar Lampung”**, untuk penelitian ini, saya memerlukan data dan informasi terkait. Dengan demikian, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Dukungan dari Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan kontribusi yang sangat terhormat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan bagi saya pribadi pada khususnya. Semua jawaban dan informasi terkait yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan skripsi. Saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu/Saudara/I atas kerja sama dan kesediaan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Maulia Indah Yuniarti

A. Identitas Responden

1. Nama lengkap:
2. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia:
 - a. 27 - 31 tahun
 - b. 32 - 36 tahun
 - c. 37 - 42 tahun
4. Pendidikan terakhir:
 - a. SMA/SMK
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
5. Jenis Instansi:
 - a. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
 - b. Instansi Pemerintah
 - c. Perusahaan Swasta
6. Masa Kerja
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 - 5 tahun
 - c. 5 - 10 tahun
 - d. > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia untuk menunjukkan bahwa masing-masing jawaban dari pertanyaan kuesioner sesuai dengan situasi yang sebenarnya. Setiap pertanyaan memiliki satu jawaban. Mohon periksa kembali jawaban anda setelah selesai.

Skala berikut dapat digunakan untuk penilaian.

Skor 5: Sangat Setuju (SS)

Skor 4: Setuju (S)

Skor 3: Netral (N)

Skor 2: Tidak Setuju (TS)

Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

1) *Work-Life Balance* (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	T	STS
Keseimbangan Waktu						
1	Perusahaan atau instansi tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.					
2	Saya mempunyai jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.					
3	Saya dapat menyeimbangkan waktu pekerjaan, keluarga, dan aktivitas yang lain.					
Keseimbangan Keterlibatan						
4	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya.					
5	Saya dapat bersikap professional ketika dalam bekerja.					
6	Saya mempunyai aktivitas dalam kehidupan pribadi yang mendorong dan memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Keseimbangan Kepuasan						
7	Bekerja dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada perkembangan karir saya.					

8	Suasana di tempat kerja mendukung aktivitas yang disukai karyawan dalam kehidupan pribadi.					
9	Karyawan senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaannya saat ini.					

2) Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	T	STS
Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir						
1	Saya merasa perusahaan telah bersikap adil dalam memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan.					
2	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan objektif.					
3	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan pada penilaian kinerja karyawan.					
Keperdulian Para Atasan Langsung						
4	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir saya.					
5	Atasan saya berpartisipasi dalam perencanaan pengembangan karir saya.					
6	Saya merasa atasan mempunyai peranan penting dalam kemajuan karir saya.					
Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi						
7	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka untuk karyawan.					
8	Perusahaan memberikan informasi lengkap mengenai syarat untuk menduduki suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.					
9	Perusahaan memberikan data tentang peta perubahan tempat (perubahan posisi dalam bekerja).					
Adanya Minat Untuk Dipromosikan						
10	Saya mempunyai minat yang kuat untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.					
11	Program pengembangan karir (misalnya, pendidikan dan pelatihan) yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya untuk terus mengembangkan karir saya.					

12	Berbagai faktor (misalnya usia dan beban kerja) mempengaruhi minat pengembangan karir saya.					
Tingkat Kepuasan						
13	Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini.					
14	Saya mempunyai jabatan yang saat ini diduduki sudah sesuai dengan keinginan saya.					

3) Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	T	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.					
2	Saya merasa kemampuan yang saya miliki dapat menguasai bidang pekerjaan.					
Kuantitas Kerja						
3	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Tanggung Jawab						
5	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik.					
8	Saya dapat menyampaikan ide secara terbuka ketika bekerja dalam tim.					
Inisiatif						
9	Saya selalu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan atau instansi.					
10	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaan.					

Lampiran 2 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	41.5	41.5	41.5
	Perempuan	62	58.5	58.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27 - 31 Tahun	83	78.3	78.3	78.3
	32 - 36 Tahun	12	11.3	11.3	89.6
	37 - 42 Tahun	11	10.4	10.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 4 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	56	52.8	52.8	52.8
	D3	11	10.4	10.4	63.2
	S1	37	34.9	34.9	98.1
	S2	2	1.9	1.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Instansi

		Jenis Instansi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Badan Usaha Milik Negara (BUMN)	25	23.6	23.6	23.6
	Instansi Pemerintah	8	7.5	7.5	31.1
	Perusahaan Swasta	73	68.9	68.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	15	14.2	14.2	14.2
	1 - 5 Tahun	60	56.6	56.6	70.8
	5 - 10 Tahun	25	23.6	23.6	94.3
	> 10 Tahun	6	5.7	5.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X1)

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.550**	.595**	.356**	.336**	.489**	.360**	.371**	.513**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.735**	.457**	.502**	.478**	.595**	.404**	.479**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.3	Pearson Correlation	.595**	.735**	1	.510**	.521**	.464**	.540**	.442**	.483**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.4	Pearson Correlation	.356**	.457**	.510**	1	.756**	.545**	.547**	.559**	.436**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.5	Pearson Correlation	.336**	.502**	.521**	.756**	1	.562**	.615**	.539**	.449**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.6	Pearson Correlation	.489**	.478**	.464**	.545**	.562**	1	.468**	.531**	.613**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.7	Pearson Correlation	.360**	.595**	.540**	.547**	.615**	.468**	1	.593**	.475**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.8	Pearson Correlation	.371**	.404**	.442**	.559**	.539**	.531**	.593**	1	.623**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X1.9	Pearson Correlation	.513**	.479**	.483**	.436**	.449**	.613**	.475**	.623**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Total_X1	Pearson Correlation	.707**	.781**	.798**	.737**	.753**	.755**	.749**	.734**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

		Correlations														
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.779**	.569**	.540**	.739**	.667**	.477**	.623**	.552**	.400**	.364**	.309**	.531**	.593**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.2	Pearson Correlation	.779**	1	.707**	.583**	.865**	.603**	.558**	.663**	.573**	.423**	.330**	.289**	.473**	.533**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.3	Pearson Correlation	.569**	.707**	1	.352**	.659**	.419**	.627**	.629**	.616**	.476**	.440**	.324**	.391**	.475**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.4	Pearson Correlation	.540**	.583**	.352**	1	.608**	.620**	.288**	.367**	.432**	.340**	.290**	.367**	.355**	.376**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.5	Pearson Correlation	.739**	.865**	.659**	.608**	1	.738**	.543**	.610**	.529**	.445**	.377**	.421**	.514**	.582**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.6	Pearson Correlation	.667**	.603**	.419**	.620**	.738**	1	.377**	.487**	.384**	.429**	.312**	.298**	.467**	.492**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.7	Pearson Correlation	.477**	.558**	.627**	.288**	.543**	.377**	1	.687**	.677**	.452**	.420**	.354**	.460**	.428**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.8	Pearson Correlation	.623**	.663**	.629**	.367**	.610**	.487**	.377**	1	.716**	.440**	.457**	.387**	.590**	.556**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.9	Pearson Correlation	.552**	.573**	.616**	.432**	.529**	.384**	.677**	.716**	1	.470**	.502**	.406**	.560**	.497**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.10	Pearson Correlation	.400**	.423**	.476**	.340**	.445**	.429**	.452**	.440**	.470**	1	.762**	.415**	.278**	.395**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.11	Pearson Correlation	.364**	.330**	.440**	.290**	.377**	.312**	.420**	.457**	.502**	.762**	1	.521**	.356**	.412**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.12	Pearson Correlation	.309**	.289**	.324**	.367**	.421**	.298**	.354**	.387**	.406**	.415**	.521**	1	.475**	.514**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.13	Pearson Correlation	.531**	.473**	.391**	.355**	.514**	.467**	.460**	.590**	.560**	.278**	.356**	.475**	1	.679**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
X2.14	Pearson Correlation	.593**	.533**	.475**	.376**	.582**	.492**	.428**	.556**	.497**	.395**	.412**	.514**	.679**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Total_X2	Pearson Correlation	.791**	.813**	.744**	.632**	.838**	.704**	.727**	.807**	.778**	.646**	.635**	.615**	.720**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.577**	.644**	.624**	.583**	.620**	.569**	.519**	.569**	.659**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y2	Pearson Correlation	.577**	1	.662**	.673**	.563**	.645**	.643**	.669**	.708**	.577**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y3	Pearson Correlation	.644**	.662**	1	.710**	.528**	.628**	.671**	.622**	.646**	.710**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y4	Pearson Correlation	.624**	.673**	.710**	1	.549**	.766**	.616**	.602**	.565**	.594**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y5	Pearson Correlation	.583**	.563**	.528**	.549**	1	.574**	.627**	.577**	.462**	.473**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y6	Pearson Correlation	.620**	.645**	.628**	.766**	.574**	1	.581**	.569**	.613**	.640**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y7	Pearson Correlation	.569**	.643**	.671**	.616**	.627**	.581**	1	.742**	.497**	.650**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y8	Pearson Correlation	.519**	.669**	.622**	.602**	.577**	.569**	.742**	1	.612**	.637**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y9	Pearson Correlation	.569**	.708**	.646**	.565**	.462**	.613**	.497**	.612**	1	.685**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Y10	Pearson Correlation	.659**	.577**	.710**	.594**	.473**	.640**	.650**	.637**	.685**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106
Total_Y	Pearson Correlation	.784**	.833**	.846**	.831**	.724**	.824**	.812**	.808**	.793**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106	106

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Work-Life Balance (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	9

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	14

Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.100	3.035		3.328	.001
	Work-Life Balance	.639	.104	.560	6.156	.000
	Pengembangan Karir	.161	.058	.254	2.787	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.581	.573	2.78181

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work-Life Balance

Lampiran 15 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.100	3.035		3.328	.001
	Work-Life Balance	.639	.104	.560	6.156	.000
	Pengembangan Karir	.161	.058	.254	2.787	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107.210	2	553.605	71.539	.000 ^b
	Residual	797.063	103	7.738		
	Total	1904.274	105			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work-Life Balance

Lampiran 17 Hasil Jawaban Responden

A. Variabel *Work-Life Balance* (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
1.	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
2.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
3.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4.	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
5.	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
6.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
9.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11.	5	5	5	5	5	4	5	4	3	41
12.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
13.	3	3	1	4	4	4	4	4	4	31
14.	1	4	4	4	4	4	4	4	4	33
15.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
16.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
17.	5	5	5	4	5	4	4	3	3	38
18.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
19.	5	3	4	4	4	5	3	4	4	36
20.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22.	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
23.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36
27.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
28.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
29.	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
30.	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33.	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
36.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37

78.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
79.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
80.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
84.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42
85.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	43
86.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
87.	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	40
88.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	41
89.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	40
90.	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	40
91.	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	41
92.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	41
93.	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
94.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
95.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
96.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	42
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
98.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	43
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
100.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
102.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
103.	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	41
104.	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
105.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	39
106.	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	41

B. Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	Total X2	
1.	3	3	3	4	4	5	1	3	1	4	4	5	4	5	49	
2.	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	58
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	52
5.	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	61
6.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7.	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	59

88.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
89.	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
90.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
91.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
92.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
93.	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	62
94.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
95.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	68
96.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	60
97.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
98.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	61
99.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	61
100.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
101.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	63
102.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
103.	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	62
104.	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	62
105.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
106.	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	60

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y1
1.	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	42
2.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
4.	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
5.	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	41
6.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
7.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
8.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
10.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17.	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	41

100.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
101.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
102.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
103.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
104.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
105.	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
106.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47