

## **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG SUKABUMI**

**Siti Aminah**

[aminahs999@gmail.com](mailto:aminahs999@gmail.com)

**Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi**

### **Abstrak**

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Sukabumi, mengetahui pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.KC Sukabumi dan juga mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.KC Sukabumi. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Sukabumi yaitu sebanyak 100 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel yang dimana semua jumlah responden dijadikan sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 28. Hasil penelitian dengan regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t yakni dimana t hitung sebesar 3,747 lebih besar dari t tabel 1,660 atau  $t_{hitung} 3,747 > t_{tabel} 1,660$ , pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari hasil uji t yakni t hitung sebesar 6,448 lebih besar dari t tabel 1,660 atau  $t_{hitung} 6,448 > t_{tabel} 1,660$ , work-life balance dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji F dengan hasil uji F hitung sebesar 162,847 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,09 atau  $F_{hitung} 162,847 > F_{tabel}$  dengan probabilitas 0,001.

**Kata Kunci:** Work;Life Balance, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Karyawan

**Abstract**

*This research was created to find out the influence of work-life balance and career development on employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Sukabumi, knows the effect of work-life balance on employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.KC Sukabumi and also know the influence of career development on employee work productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. KC Sukabumi. The type of research carried out is quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Sukabumi KC consisted of 100 people using the saturated sampling method as a sampling technique where all respondents were sampled. Data analysis used multiple linear regression which was processed using SPSS version 28.1. The results of research using multiple linear regression that have been carried out show that work-life balance has a significant effect on employee work productivity, which can be seen from the results of the t test, namely where the t count of 3.747 is greater than the t table of 1.660 or the t count of  $3.747 > t \text{ table } 1.660$ , career development has an influence significant impact on employee work productivity seen from the results of the t test, namely t count of 6.448 which is greater than t table of 1.660 or t count of  $6.448 > t \text{ table of } 1.660$ , work-life balance and career development simultaneously have a positive effect on employee work productivity as can be seen from F test results with calculated F test results of 162.847 which is greater than F table, namely 3.09 or calculated  $F 162.847 > F \text{ table with probability } 0.001$ .*

**Keywords:**

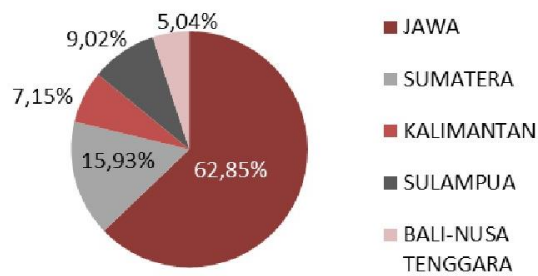
*Work;Life Balance, Career Development and Employee Work Productivity*

## 1. PENDAHULUAN

Bank adalah suatu lembaga usaha yang menerima penghimpunan dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka memberikan jasa keuangan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat (Pemerintah Indonesia, 1998). Perbankan di Indonesia terdapat dua sistem yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Bank konvensional adalah bank yang di dalam kegiatan usahanya dijalankan secara konvensional dengan adanya sistem suku bunga berdasarkan jenisnya terdiri dari bank umum konvensional dan bank perkreditan rakyat, Sedangkan perbankan syariah adalah segala hal tentang bank syariah dan unit usaha syariah yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya (Pemerintah Indonesia, 2008). Kondisi dunia perbankan di Indonesia sendiri mengalami banyak kenaikan khususnya bank umum konvensional yang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan ini dapat di lihat dari data statistik perbankan konvensional. Bank konvensional adalah lembaga keuangan yang memberikan berbagai layanan kepada pelanggan, termasuk rekening simpanan, pinjaman, dan produk keuangan lainnya. Biasanya, mereka diatur oleh lembaga pemerintah dan beroperasi dalam kerangka hukum dan peraturan Bank konvensional biasanya memiliki cabang dan . kantor fisik di mana nasabah dapat melakukan transaksi dan berinteraksi dengan staf bank. Mereka juga menawarkan layanan perbankan online kepada pelanggan, memungkinkan mereka untuk mengelola akun mereka dan melakukan transaksi dari komputer atau perangkat seluler mereka.

Laporan Bulanan Bank Umum yang telah terlebih dahulu diimplementasikan berdasarkan Peraturan Bank Indonesia No.10/40/PBI/2008 tanggal 24 Desember 2008 tentang Laporan Bulanan Bank Umum. Penyempurnaan dimaksud mengakibatkan perubahan penyajian pada beberapa tabel terkait data Bank Umum dan data Perkreditan sedangkan data terkait Bank Syariah serta data Bank Perkreditan Rakyat tidak mengalami perubahan. Penjelasan lengkap terkait perubahan beberapa tabel Bank Umum dan data Perkreditan dalam rangka penyempurnaan SPI ini, terdapat dalam Matriks Penyempurnaan SPI. Pada triwulan IV-2022, telah diselesaikan 17 perizinan kelembagaan BUK, terdiri dari pembukaan kantor, penutupan kantor, pemindahan alamat, perubahan status, dan perubahan nama bank. Perizinan tersebut sebagian besar berupa peningkatan status Kantor Cabang Pembantu (KCP) menjadi Kantor Cabang (KC) sebanyak enam perizinan. Adapun pada periode laporan terdapat persetujuan permohonan perubahan nama bank atas PT Bank Bisnis Internasional Tbk menjadi PT Krom Bank Indonesia Tbk. Selain itu, juga terdapat pencabutan izin usaha Bangkok Bank PCL pada tanggal 2 November 2022. Pada triwulan IV-2022, terdapat 122.364 jaringan kantor BUK, terdiri dari 122.300 jaringan kantor di dalam negeri dan 56 jaringan kantor di luar negeri. Jaringan kantor terbanyak masih didominasi oleh terminal perbankan elektronik (ATM/CDM/CRM) sebanyak 94.016 unit Dibandingkan dengan triwulan sebelumnya, terdapat peningkatan sebanyak 137 jaringan kantor, dengan peningkatan terbanyak pada erminal perbankan elektronik (ATM/CDM/CRM). Berdasarkan pembagian wilayah untuk jaringan kantor di dalam negeri, sebaran jaringan kantor tersebut sebagian besar berada di pulau Jawa sejumlah 76.874 jaringan kantor (62,85%), diikuti pulau Sumatera 19.486 (15,93%), Sulampua 11.037 (9,02%), Kalimantan 8.751 (7,15%), dan Bali- Nusa Tenggara 6.160 (5,04%). Dibandingkan dengan triwulan sebelumnya, peningkatan jaringan kantor terbanyak terdapat di wilayah Jawa sejumlah 115 jaringan kantor sementara penurunan jaringan kantor terdapat di wilayah Bali-Nusa Tenggara dan Kalimantan masing-masing berkurang 16 jaringan kantor dan 3 jaringan kantor.

Gambar 1.1 Grafik Penyebaran Jaringan Kantor BUK



Sumber: OJK

Terdapat salah satunya yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau biasa disingkat menjadi BRI, adalah sebuah badan usaha milik Indonesia yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 1 tahun 1946, bank ini ditetapkan sebagai sebuah bank pemerintah dengan nama "Bank Rakyat Indonesia". Pada tahun 1968, melalui Undang-Undang nomor 21 tahun 1968, pemerintah memisahkan Bank Negara Indonesia Unit II menjadi sebuah perusahaan tersendiri dengan nama "PT Bank Rakyat Indonesia. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga bank ini resmi menjadi sebuah perusahaan publik dengan nama "PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk". Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang menawarkan berbagai layanan perbankan bagi nasabah individu, bisnis kecil dan menengah, serta korporat. Dalam menjalankan aktivitas operasional, Bank BRI berpedoman pada visi dan misi yang membantu Perusahaan untuk tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan.

Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Bank BRI (persero) 2023

| Jumlah Pegawai<br>Number of Employees  |   |         |         |
|----------------------------------------|---|---------|---------|
| Berdasarkan Status / Status            |   | :       | 127.969 |
| Tetap / Permanent                      | : | 60.987  |         |
| Tidak Tetap / Non-Permanent            | : | 66.982  |         |
| Pejabat Eksekutif / Executive Officers |   | :       | 1.043   |
| Lokal / Domestic                       | : | 1.043   |         |
| Asing / Foreign                        | : | -       |         |
| Berdasarkan Warga Negara / Nationality |   | :       | 127.969 |
| WNI / Indonesian Citizen               | : | 127.969 |         |
| WNA / Foreign Citizen                  | : | -       |         |

Sumber: OJK

Karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan harus bisa bekerja dengan baik, tetapi ada juga kehidupan non-kerja yang harus diperhatikan, seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan janji-janji lainnya. Oleh karena itu, banyak organisasi membahas keseimbangan kehidupan kerja untuk memperkuat upaya organisasi mengatasi stres seumur hidup dan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif. Saat ini, banyak perusahaan mengakui keberhasilan pekerjaan mereka dengan mencapai tujuan dengan kinerja yang luar biasa, serta keterampilan dan kemampuan yang hanya dimiliki oleh karyawan. Namun,

keseimbangan karyawan ini sama pentingnya dalam mengelola kualitas hidup untuk tuntutan pekerjaan. Kurangnya praktik work-life balance di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan yang karyawan miliki di tempat kerja, semakin banyak stres yang dimiliki. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas. Dalam membentuk suatu sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap dapat bersaing, fenomena yang terjadi saat ini yaitu pada kualitas dari pekerja bank itu sendiri yang dimana para pekerja dituntut perusahaan untuk bekerja lebih keras di kantor untuk memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap para nasabahnya. Menghadapi tantangan dan persaingan bisnis, pekerja memposisikan diri menjadi sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, memiliki kemampuan belajar dan kemauan berubah. Menurut Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti Manajemen sumber daya manusia adalah Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dilakukan secara tepat waktu, tepat jumlah dan memenuhi kualitas sesuai dengan rencana. Selain itu peningkatan pengetahuan dan keterampilan pekerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari penerapan prinsip kehati-hatian serta pengelolaan risiko secara terpadu. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja itu disebut work-life balance.

Menurut Lockwood (2003) Work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Menurut para ahli lain, work-life balance dalam teori Rincy & Panchanatham (2010) secara umum dikaitkan dengan poin work-life balance atau upaya untuk mendamaikan peran yang berbeda dalam kehidupan. Dapat disimpulkan bahwa work-life balance berada dalam keadaan seimbang karena ada sedikit konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dan tuntutan pekerjaan, dan peran apa yang dilakukan seseorang itu dapat dilakukan secara harmonis. Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan otomatis akan meningkat jika mereka mendapatkan produktivitas kerja yang baik, dalam pencapaian produktivitas, perusahaan haruslah peka terhadap kondisi dari pekerja contoh seperti work-life balance yang menjadi kebutuhan psikis dari karyawan dengan demikian tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan perusahaan juga dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi itu juga tidak lepas dari pengembangan karir. Aspek yang juga mendukung berkembangnya perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan dikatakan demikian karena dalam pengembangan perusahaan tidak luput dari karyawan yang ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Dengan terjadinya kondisi ini menuntut para karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan sehingga menjadi tenaga kerja yang lebih kompeten dibidangnya dan tidak menutup kemungkinan persaingan/kompetisi untuk dapat menduduki suatu posisi/jabatan tertentu akan diperebutkan oleh antar karyawan dapat terjadi.

Pengembangan karier adalah cara perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang baik secara pribadi maupun profesional (Horwitz et al., 2003). Pengembangan karier menjadi salah satu praktik sumber daya manusia yang membantu perusahaan dalam melakukan retensi karyawan. Menurut George (2015) pengembangan karier menjadi salah satu strategi retensi yang utama yang cenderung dapat meningkatkan komitmen dan retensi yang tinggi pada karyawan. Erat kaitannya dengan masalah produktivitas kerja adalah pengembangan karir karyawan. Menurut Veihzal Rivai (2011:290) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.[2] Kondisi yang mengharuskan para karyawan agar lebih berkembang ialah banyaknya pesaing dalam memperebutkan suatu posisi atau jabatan tertentu karena jika tidak ingin tertinggal dalam pencapaian karir karyawan harus dibekali dengan kualitas yang mumpuni, untuk itulah dibutuhkan pemikiran jangka panjang dari perusahaan untuk tetap menjaga kualitas individu karyawan yaitu dengan program pengembangan karir.

Pengembangan karir diharapkan mampu meningkatkan kualitas setiap karyawan/pegawai, dan tidak menjadikannya sebagai sarana untuk kepentingan pribadi seperti mencari perhatian dari atasan, sering menunda pekerjaan yang dapat mengakibatkan produktivitas menurun.

Berdasarkan hasil studi pra supey, diperoleh informasi bahwa jumlah pegawai BRI cabang sukabumi lebih dari 235 orang karyawan yang bekerja. Dari jumlah karyaawan tersebut telah dlakukan pra surpey dan terdapat 30. Dari hasil data prasurpey terdapat dalam work-life balance yang dimana karyawan menyatakan bahwa 44,8% sangat tidak setuju dengan bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan dan mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga, Yang artinya para karyawan kurang membagi waktunya antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga work-life balance sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Dan 48,3% Mengatakan bahwa setuju Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir. Yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Dan 48,3% mengatakan bahwa sangat tidak setuju mereka merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standart yang ditetapkan. Yang artinya tingkat produktivitas kerja didalam perusahaan tersebut sangat buruk sehingga menyebabkan pengaruh yang negatif terhadap work\_life balance dan pengembangan karir karyawan.

Mengarah pada penelitian ini, peneiliti sebelumnya yang berkaitan dengan work-life balance adalah Destry Yayu Ramdhani (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan work-life balance adalah Muhammad Fadil (2021) dari penelitian ini dapat dihasilkan bahwa worklife balance memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, Keseimbangan kehidupan kerja serta pengembangan karir menjadi penentu antara produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah Dudung Abdullah (2016) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Keseimbangan kehidupan kerja mengukur bagaimana seseorang dapat mengatasi permasalahan yang dialami oleh seorang pekerja. Pegawai bank di Sukabumi adalah salah satunya yang memiliki masalah tersebut.

Tujuan Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis bagaimana karyawan bank mengatur antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan para karyawan di Bank BRI di Sukabumi. Permasalahan di work-life balance di industri perbankan umumnya disebarkan karena jam kerja yang tinggi. Jadi banyak kasus, karyawan masih harus menerima email atau pesan yang terkait tentang pekerjaan diluar jam kantor. Sehingga secara tidak langsung karyawan tidak bisa membatasi Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Job Street, 2018). Perusahaan perbankan harus memberikan waktu fleksibilitas kepada karyawan agar dapat mengatur waktu luang diluar jam kantor. Konsep keseimbangan kehidupan pekerjaan telah banyak di teliti di berbagai profesi. Hanya saja, masih sedikit yang meneliti keseimbangan kehidupan pekerjaan di kalangan perbankan. Pekerja perbankan memiliki kesibukan yang tinggi. Menurut Gröpel & Kuhl (2009), menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan berkontribusi besar dalam kesuksesan seseorang. Ketidakmampuan menyeimbangkan hal tersebut dapat berakibat pada munculnya depresi, gangguan kesehatan, tidak masuk kerja, dan keinginan untuk berhenti kerja Cortese, Colombo, & Ghislieri (2010) dan Franche et al. (2006). Untuk mengetahui terealisasiannya Work-Life Balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan pengembangan karir pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sukabumi, bagi para karyawan bank salah satu faktor yang membuat keadaan perusahaan agar tetap stabil yaitu dari produktivitas kerja mereka.

Produktivitas merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan optimal, dan adapun faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas ialah tekanan yang dihadapi di kantor ini biasa terjadi akibat dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga para karyawan mengalami strees atau depresi yang dapat membuat pekerjaan terhambat.

Menurut Joseph M Putti (2010) produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Perusahaan perlu memperhatikan setiap para karyawannya sehingga bila ada masalah yang dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan itu dapat ditangani dengan segera. Suatu organisasi atau perusahaan akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang ada harus juga didukung oleh factor pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, hubungan individu, teknologi, dan produksi tiap faktor yang dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkat produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya. Berdasarkan informasi tersebut penulis akan melakukan penelitian lebih dalam terhadap perusahaan Bank Rakyat Indonesia kantor cabang sukabumi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan judul **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG SUKABUMI”**.

## **2. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Instrumen di dalam penelitian ini dirangkai berlandaskan indikator yang terdapat didalam work life balance, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan selanjutnya dijelaskan didalam butir-butir pertanyaan/pernyataan. Penelitian ini untuk menganalisis tentang pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di bank BRi kantor cabang kabupaten sukabumi sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu Non Probability Sampling dengan penggunaan Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampel jenuh yaitu cara pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 100 orang.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent yaitu Work-life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :

Gambar 2.1 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)         | 1,704                       | 1,330      |                           | ,203  |
|                           | work life balance  | ,425                        | ,113       | ,335                      | <,001 |
|                           | pengembangan karir | ,491                        | ,076       | ,577                      | <,001 |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

sumber : olah data (2023)

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
 $Y = 1,704 + 0,42X_1 + 0,49X_2 + e$   
 Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut : 1. Nilai konstanta = 1,704 yang berarti bahwa jika variabel Work-Life Balance dan Pengembangan Karir tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka Produktivitas Kerja karyawan diperoleh sebesar 1,704. 2. Nilai koefisien variable Work-Life Balance (X1) bernilai positif = 0,42 menunjukkan bahwa jika variable (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,21. 3. Nilai koefisien variable Pengembangan Karir (X2) bernilai positif = 0,49 menunjukkan bahwa jika variabel (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,49.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Gambar 2.2 Hasil Uji T (parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)         | 1,704                       | 1,330      |                           | ,203  |
|                           | work life balance  | ,425                        | ,113       | ,335                      | <,001 |
|                           | pengembangan karir | ,491                        | ,076       | ,577                      | <,001 |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

sumber: olah data (2023)

- 1) Pengaruh Worklife Balance (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dilihat dari Beta standar koefisiensi 0.425, artinya berpengaruh positif secara parsial sehingga hipotesis pertama diterima. Dilihat dari signifikansi, nilai sig = 0.001 < 0.05, artinya berpengaruh positif signifikan secara parsial sehingga hipotesis pertama diterima. Dilihat dari nilai T hitung, T hitung X1 ialah 3,747 > 1.660 , artinya berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dilihat dari Beta standar koefisiensi 0.491, artinya berpengaruh positif secara parsial sehingga hipotesis kedua diterima. Dilihat dari signifikansi, nilai sig = 0.001 < 0.05, artinya

berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesis kedua diterima. Dilihat dari nilai T hitung. T hitung X2 ialah  $6,448 > 1.660$ , artinya berpengaruh signifikan secara parsial sehingga hipotesis kedua diterima.

## 2. 2. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent yang diteliti.

Gambar 2.3 Hasil Uji f (simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1     | Regression | 2698,368       | 2  | 1349,184    | 162,647 | <,001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 804,632        | 97 | 8,295       |         |                    |
|       | Total      | 3503,000       | 99 |             |         |                    |

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir , work life balance

sumber : olah data (2023)

Hasil output SPSS pada tabel Anova diatas menunjukkan bahwa variable Work-Life Balance dan Pengembangan Karir memiliki nilai F hitung sebesar 162,847 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ,  $162,847 > 3,09$  ( $DK = n-3-1 = 3,09$ ) dan nilai signifikansi pada variable Work-Life Balance dan Pengembangan Karir lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

## 3. Koefisien Determinasi (uji r 2 )

Koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Gambar 2.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,878 <sup>a</sup> | ,770     | ,766              | 2,88013                    |

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir , work life balance

sumber: olah data (2023)

Hasil output data menunjukkan perolehan nilai R square (R2 ) sebesar  $0,770 = 77,0\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Work-Life Balance dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja sebesar 77,0% sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

Dari hasil analisis uji hipotesis regresi baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variable Work-Life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) (Studi kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu dapat dikatakan dengan keberhasilan program work-life balance pada karyawan itu sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan itu sendiri, yang juga terlihat dari hasil uji t yakni dimana t hitung sebesar 3,747 lebih besar dari t tabel 1,660 atau t hitung  $3,747 > t \text{ tabel } 1,660$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima,
2. Hipotesis 2 : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu dapat dikatakan dengan keberhasilan program pengembangan karir pada karyawan itu sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan itu sendiri, yang juga terlihat dari hasil uji t yakni dimana t hitung sebesar 6,448 lebih besar dari t tabel 1,660 atau t hitung  $6,448 > t \text{ tabel } 1,660$ . Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.
3. Hipotesis 3 : Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variable X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu dapat dikatakan dengan memiliki nilai F hitung sebesar 162,847 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai F hitung lebih besar dari F table  $162,847 > 3,09$  dan nilai signifikansi pada variable Work-Life Balance dan Pengembangan Karir lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

#### 4. PENUTUP

##### A. Simpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi”, antara lain :

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel work-life balance maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan bank BRI, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel pengembangan karir maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, KC Sukabumi.

##### B. Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil berupa beberapa saran yang bisa diberikan kepada lingkungan akademis, penulis dan kepada perusahaan. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi lingkungan akademis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan kajian literatur terkait work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Khususnya bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang memiliki keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai work-life balance, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan . Maka lebih baik lagi jika peneliti selanjutnya memodifikasi variabel independent dengan cara mengganti atau menambah variabelnya. Sehingga akan menghasilkan hasil yang lebih objektif dan lebih bervariasi.
- b. Penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode yang diteliti ini agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan pada kuesioner yang telah disebar, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih memperjelas makna pada kuesionernya di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa variabel work-life balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian variabel work-life balance masuk ke dalam kategori baik. Maka dari itu diharapkan bisa memanfaatkan secara maksimal tingkat work-life balance yang dimiliki karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Hasil penelitian variabel pengembangan karir juga menunjukkan hasil bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, untuk bisa meningkatkan pengembangan karir dibutuhkan banyak dukungan dari perusahaan, salah satu dukungan yang bisa dilakukan oleh manajemen berupa sosialisasi atau edukasi mengenai jenjang karir di perusahaan bank BRI.

## DAFTAR PUSTAKA

Basuki, A. T. (2014). *Buku Praktikum EvIEWS*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Asepta, Uki yonda. Maruno, Sekar harumi putri. *Analisis pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang*. Malang: Universitas Machung, 2017.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010. Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Fadil, Muhammad. Logahan, Jerry Marcellinus. *Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PT. Gema Nawagraha Sejati*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

Noor, Juliansyah. *Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Prenamedia group, 2016. Purnama, Ridwan. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung*. 2008.

Sulistyani, A. T. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu Adikaram, D. (2018). *Impact of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks in Srilanka*. *International Journal of Scientific Research and Invation Technology*. 3(11). 17-31.

Rahmawati, Desi. *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar berlian Tulungagung*. Tulungagung: Universitas Tulungagung, 2013.

Ramadhani, Malika. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Malang: Universitas Brawijaya.

Kompasiana. (2013). *Work-life Balance Menciptakan Etos Kerja yang Unggul*. Diakses pada 13 Mei 2017 [www.Kompasiana.com](http://www.Kompasiana.com).

Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru–Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung:

Alfabeta, 2012. Rosita, Titik. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Saina, Ischevell vialara. Pio, Riane Johnly. Rumawas, W. *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado*.

Ganapathi, I Made Devan. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan Studi pada PT. Bio Farma Persero*. Universitas Telkom, 2016.

Janto, Yessita. (2010). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kesuksesan Karier pada Kepuasan terhadap Organisasi PT. X (Studi Kasus pada Wanita Bekerja)*. Universitas Katolik Indonesia Atmajaya. Jakarta

Gunawan, Imam. *Pengantar statistika inferensial*. Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada, 2016 Mohklas. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel moderating (Studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)*. Semarang: STIE Pelita Nusantara-Semarang, 2015.

Rene, R., & Wahyuni, S. 2018. *Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63. <https://core.ac.uk/download/pdf/267823964.pdf> Tanggal di akses 20 April 2021.

Noor, Juliansyah. *Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Prenamedia group, 2016.

Nugroho, Bhuono Agung. *Strategi Jitu, Memilih metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta:

Purnama, Ridwan. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung*. 2008.

Siregar, Syofian. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Prenamedia Group, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen pendekatan: 1.Kuantitatif 2.Kualitatif 3.Kombinasi 4.Penelitian tindakan 5.Penelitian evaluasi*. Bandung:

Alfabeta, 2018. Suhartini, Eka. *Islamic Human Resource Management*. Makassar Alauddin University Press, 2015.

Supendy, Rustam. Hasrum. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)*. Kendari: Universitas Muhammadiyah (UMK) Kendari, 2018.

Andi, 2005. Permatasari, Ita rifiani. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. Telkom Malang)*. Oktober 2006. PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. "Visi Misi Bank Mandiri". Website Bank Mandiri. <https://www.bankmandiri.co.id/visi-misi> (2019).

Dina. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan*. Skripsi Universitas Telkom. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/145018/pengaruh-work-lifebalance-terhadap-kinerja-karyawan-di-kud-minatani-brondong-lamongan.html> Tanggal di akses 20 April 2021.

Situmorang, H. (2008). *Filasafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Usu Press. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen pendekatan: 1.Kuantitatif 2.Kualitatif 3.Kombinasi 4.P* Suryabrata,

Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 1983. *Cara Menghitung Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Skripsi Kuantitatif dengan SPSS*.

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336

Juliansyah noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenamedia group, 2016), h. 174.

Siagian, Dergibson dan Sugiarto. (2000). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Supendy, Rustam. Hasrum. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)*. Kendari: Universitas Muhammadiyah (UMK) Kendari, 2018.

Muayyad, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 9(1):79-102