



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO), Tbk. KCP GOWA

Amir¹, Akhmad Jafar²

¹, UIN Alauddin Makassar, ², UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, dan juga mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa yaitu sebanyak 41 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian dengan regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *work-life balance* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.

Kata Kunci: Work-life balance, Pengembangan karir, Produktivitas.

ABSTRACT

This research was made to find out how the influence of *work-life balance* and career development on work productivity of employees at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, to know the effect of *work-life balance* of employees at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. The type of the research conducted is a quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa as many as 41 people using the saturated sample method as a sampling technique. Data analysis using multiple linear regression using SPSS. The results of the research with multiple linear regression that have been carried out show that *work-life balance* has a significant effect on employee work productivity, career development has a significant effect on employee work productivity, *work-life balance* and career development simultaneously positive effect on employee productivity at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.

Keywords: Work-life balance, Career Development, Productivity

***amir_muhammad26@yahoo.com, UIN Alauddin Makassar**

<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>



PENDAHULUAN

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. Untuk itu perusahaan harus tahu bagaimana cara dalam membentuk suatu sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap dapat bersaing. Kinerja karyawan otomatis akan meningkat jika mereka mendapat kepuasan dalam bekerja, dalam pencapaian kepuasan 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. 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.

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.¹ *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 sementara di tempat kerja.² Penerapan *work-life balance* dalam aktivitas organisasi akan menimbulkan dampak yang signifikan bagi perusahaan, dan juga para karyawan pada Bank Mandiri Kcp Gowa juga mempunyai kehidupan diluar kantor sehingga dibutuhkan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dengan kehidupan pribadi karyawan agar dapat mencegah tekanan terhadap pekerjaan yang dapat menghambat produktivitas mereka. Karyawan Bank Mandiri Kcp Gowa biasanya mengeluh dengan pekerjaan mereka yang terus berada di kantor walaupun terkadang waktu sudah menunjukkan jam pulang karyawan harus tetap di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

¹Uki yonda asepta, Sekar harumi putri maruno, *Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang*, (Malang: Universitas Machung, 2017), h. 78.

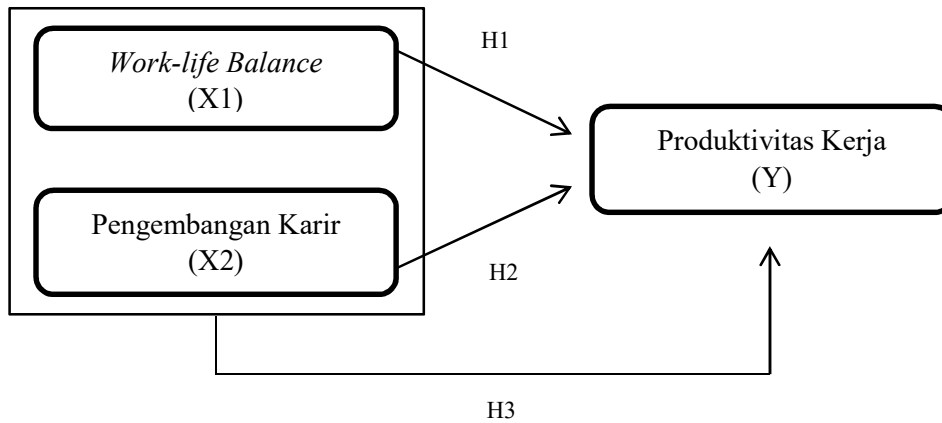
²Uki yonda asepta, Sekar harumi putri maruno, *Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang*, h. 78.



Kejadian seperti inilah yang biasanya menghambat produktivitas karyawan jika terus ditekan oleh pekerjaan.

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. Menurut Samsudin (2006) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.³ Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan individu-individu yang cerdas, terampil, meningkatkan solidaritas antar sesama karyawan, disiplin, kreatif serta dapat memunculkan ide-ide inovatif, untuk dapat menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik. Tujuan dari adanya program pengembangan karir ialah untuk meningkatkan kedudukan setiap karyawan yang terlibat dalam suatu organisasi, pengembangan karirpun harus dirancang dengan baik agar dampaknya kepada karyawan atau pegawai dapat membantu mereka dalam menentukan kebutuhan mereka dalam berkarir dan menyesuaikannya dengan tanggung jawab dari perusahaan/organisasi. Karyawan yang ingin membuat jenjang karir mereka semakin naik di Bank Mandiri Kcp Gowa tentunya mereka akan melakukan pengembangan diri atau pengembangan karir yang tentunya dapat membuat produktivitas mereka semakin meningkat dan berkualitas. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kurnatinah, 2012).⁴ 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.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas adapun kerangka pikirnya sebagai berikut
Kerangka Pikir



METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Salah satu pakar penelitian, Sugiyono mendeskripsikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa yang terletak di Jl. K. H. Wahid Hasyim, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. dan dilakukan selama 2 (dua) bulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Dalam penelitian ini mengacu pada seluruh karyawan yaitu sebanyak 41 orang pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷ Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan seluruh 41 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa sebagai sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *random sampling*.



HASIL

Dalam penelitian terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu *work-life balance* (X_1), dan pengembangan karir (X_2) sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan begitu pula secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan mengenai masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.
Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X_1 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 3,530 lebih besar dari t_{tabel} 2,024 atau $t_{hitung} 3,530 > t_{tabel} 2,024$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.
Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu pengembangan karir memberikan dampak positif bagi pekerjaan karyawan yang dimana itu dapat dibuktikan dari hasil uji t yakni t_{hitung} sebesar 2,217 lebih besar dari t_{tabel} 2,024 atau $t_{hitung} 2,217 > t_{tabel} 2,024$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kcp Gowa.
Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Tbk. Kcp Gowa, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menggunakan output SPSS yang menunjukkan bahwa



pada hasil uji F dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 11,685 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,24 atau $F_{hitung} 11,685 > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000.

REFERENSI

- Abdullah, Dudung. *Pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka*. Majalengka: 2016.
- Al-Qur'an, Lajnah Pentashihan Mushaf. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Surabaya: Halim Publishing & Distributing, 2014.
- Aseptia, 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.
- Badriyah, Mila. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka setia, 2015.
- Basyir, Hikmat. *Tafsir Al-Muyassar Jilid 1*. Solo: An-Naba', 2011.
- Basyir, Hikmat. *Tafsir Al-Muyassar Jilid 3*. Solo: An-Naba', 2011.
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi penelitian sosial & ekonomi*. Jakarta: Prenamedia Group, 2013.
- 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.
- Ganapathi, I Made Devan. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan Studi pada PT. Bio Farma Persero*. Universitas Telkom, 2016.
- 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.
- 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: 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).



- Purnama, Ridwan. *Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung*. 2008.
- 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.
- 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*. Manado.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT refika Aditama, 2007.
- Sejarah Lengkap, “Sejarah berdirinya Bank Mandiri di Indonesia secara singkat”. Situs Resmi SejarahLengkap.com. <http://www.google.com/amp/s/sejarahlengkap.com/lembaga-pemerintah/sejarah-berdirinya-bank-mandiri/amp> (7 November 2018).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- 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.



- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 1983.
- Umar, Husein. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali pers, 2014.
- Utomo, Cahyo. Djastuti, Indi. Mahfudz. *Pengaruh keseimbangan-kehidupan kerja terhadap stres kerja yang berimplikasi pada kinerja pegawai (Studi pada BPK perwakilan Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali pres, 2016.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group, 2014.
- Zainal, Veitzhal Rivai. *Islamic human capital management*. Jakarta: Rajawali pers, 20