

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**Nama** : Intan Sabarita Purba  
**NPM** : 20520012  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT TALES INTI SAWIT KECAMATAN BANGUN PURBA, DELI SERDANG**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)**

**Program Studi Manajemen**

**Pembimbing Utama**



**Hanna M. Damanik, SE., MM**



**Dekan**

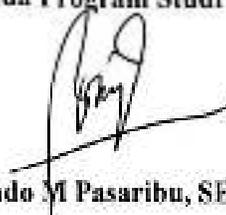
**Dr. E. Hamonangan Siagian, S.E., M.Si**

**Pembimbing Pendamping**



**Drs. Jusmer Sihotang, M.Si**

**Ketua Program Studi**



**Romindo M Pasaribu, SE., MBA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peran penting pada aktivitas perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang memuaskan, manajemen sumber daya manusia perlu menjaga hubungan kerja karyawan yang harmonis dan hangat antara karyawan dan seluruh sumber daya manusia lainnya sehingga akan memberikan produktivitas kerja yang cukup tinggi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat mempertahankan kondisi normal pada suatu perusahaan. Produktivitas merupakan kemampuan dari seseorang yang sanggup menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal oleh sebab itu produktivitas adalah aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Menurut Hasibuan (2018:114) produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Hal ini sejalan dengan Abdullah (2016:4) produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa serta cara pemanfaatan sumber yang tersedia dengan baik.

Banyak faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan beberapa diantaranya adalah motivasi, waktu istirahat, lama bekerja, lingkungan sosial dan keluarga. Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan waktu istirahat yang cukup dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan produktivitas

kerja karyawan selama jam bekerja dan dukungan dari lingkungan sosial dan keluarga dapat membantu mengurangi stres ditempat kerja dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas mereka. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung dalam menjalani kehidupan kerja cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta membantu membentuk jalur pengembangan karir yang sukses.

Karyawan yang bekerja keras dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya, sebab keberhasilan dan kelangsungan kegiatan perusahaan dalam menghasilkan produk sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja. Namun PT. Tales Inti Sawit mengalami masalah dimana terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan data target dan realisasi produksi CPO yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi CPO pada PT. Tales Inti Sawit Tahun**  
**2020-2022**

| Tahun | Target<br>(Liter) | Realisasi   |                |
|-------|-------------------|-------------|----------------|
|       |                   | Liter       | Persentase (%) |
| 2020  | 400.000.000       | 380.500.000 | 95,12%         |
| 2021  | 400.000.000       | 385.550.000 | 96,36%         |
| 2022  | 400.000.000       | 370.000.000 | 92,50%         |

*Sumber: PT. Tales Inti Sawit , 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja keseluruhan karyawan akan menjadi produktivitas kerja perusahaan dapat dilihat hasil realisasi produksi CPO pada PT. Tales Inti Sawit dari tahun 2020-2022 mengalami keadaan yang tidak stabil dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Pada tahun 2020

persentase realisasi produksi CPO adalah sebesar 95,12%, selanjutnya ditahun 2021 persentase realisasi produksi CPO mengalami kenaikan yaitu 96,38%, dan ditahun 2022 persentase realisasi produksi CPO mengalami penurunan yaitu sebesar 92,50%.

Dari data tabel diatas dapat diduga bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Tales Inti Sawit pencapaiannya belum maksimal, dikarenakan dalam tahun 2020-2022 mengalami keadaan yang tidak stabil dan tidak mencapai target setiap tahunnya.

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketimpangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi penyebab bagi kesejahteraan karyawan dan perusahaan. *Work-life balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting, hal ini karena keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan supaya produktivitas kerja tetap terjaga, begitu pula sebaliknya apabila perusahaan gagal dalam mengelola *work-life balance* akan berimbas pada efesiensi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian Nurwahyuni (2019:2) membuktikan bahwa ketika karyawan dibekali dengan persyaratan pekerjaan, banyak waktu dihabiskan untuk bekerja serta sedikit waktu yang dihabiskan dirumah dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang tentunya hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja.

*Work-life balance* merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spritual. Karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah maka akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaannya. *Work-life balance* dapat diukur dengan adanya keseimbangan akan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Kini karyawan telah memahami betapa pentingnya *work-life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Terkait permasalahan *work-life balance* pada PT. Tales Inti Sawit yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK). PT. Tales Inti Sawit menerapkan program *work-life balance* dalam bentuk dengan memberikan jaminan kesehatan karyawan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pengolahan buah sawit menjadi CPO yang bekerja dengan mesin yang berjalan terus tanpa berhenti kecuali pada waktu *maintenance* PT. Tales Inti Sawit membagi jam kerja menjadi 3 *shift* dimulai dari pukul 07.00-15.00 WIB untuk *shift* pagi, pukul 15.00-23.00 WIB untuk *shift* sore dan pukul 23.00-07.00 WIB untuk *shift* malam. Pada saat kondisi tertentu seperti panen raya TBS yang diterima oleh perusahaan akan berjumlah banyak sehingga karyawan harus melakukan penambahan jam kerja, seperti yang dikemukakan oleh Bapak Komo Barus sebagai salah satu karyawan pada divisi produksi mengatakan bahwa lama jam lembur bisa sampai 5 jam, hal ini mengakibatkan karyawan mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang sehingga karyawan hanya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat. Berdasarkan dari fenomena tersebut perusahaan terindikasi permasalahan terkait dengan *work-life balance*.

Pengembangan karir karyawan dapat menjadi pendorong berkembangnya suatu perusahaan. Dikatakan demikian karena dalam perkembangan perusahaan tidak terlepas dari karyawan yang ikut serta dalam memajukan perusahaan. Kondisi ini menuntut karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga menjadi tenaga kerja yang lebih berkompeten dibidangnya dan tidak menutup kemungkinan adanya persaingan/kompetisi untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Rivai (2011:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Karyawan pada PT. Tales Inti Sawit banyak yang ingin membuat jenjang karir mereka menjadi semakin naik yaitu dengan pengembangan

diri yang tentunya dapat membuat produktivitas karyawan semakin meningkat dan berkualitas.

Proses pengembangan karir dapat dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang diselenggarakan perusahaan, dengan ini maka akan terlihat prestasi karyawan dan perkembangan kemampuan yang dimiliki karyawan. Serta loyalitas juga menjadi acuan untuk pengembangan karir karyawan. Perusahaan juga dapat mengukur pengembangan karir karyawan melalui indikator pengembangan karir seperti pendidikan, pelatihan, mutasi, masa kerja, promosi jabatan.

Pengembangan karir menjadi salah satu strategi dalam mempertahankan karyawan. PT. Tales Inti Sawit memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan yang memenuhi kualifikasi di posisi tertentu untuk melakukan promosi jabatan. Namun, dalam pelaksanaannya perusahaan informasi terkait promosi jabatan belum tersampaikan dengan baik.

Secara SOP dalam pengembangan karyawan PT. Tales Inti Sawit sudah memiliki program *training* atau pelatihan dengan tujuan membantu karyawannya dalam mengembangkan skill dan kompetensinya. Namun dalam pelaksanaannya, program *training* tersebut dilaksanakan untuk beberapa karyawan yang ingin mengembangkannya sendiri atau disebut dengan istilah *training by request* oleh karyawan. Dengan begitu, program pelaksanaannya belum dilaksanakan secara efektif dikarenakan program tersebut tidak merata dirasakan oleh semua karyawan.

Penelitian ini menggunakan variabel *work-life balance*, pengembangan karir dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir saling berkaitan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Work-life balance* sebagai dasar untuk mencapai produktivitas kerja karyawan dan pengembangan karir sebagai faktor internal yang dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja

yang baik. Produktivitas karyawan sebagai ukuran hasil dari kombinasi *work-life balance* dan pengembangan karir yang diterapkan karyawan.

Dari permasalahan yang peneliti uraikan terdapat permasalahan yang terjadi di PT. Tales Inti Sawit, seperti karyawan yang masih lebih banyak menghabiskan waktu bekerja di pabrik dan waktu istirahat yang kurang, begitupula dengan program pengembangan karir yang masih belum tersampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan serta terjadinya permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Tales Inti Sawit menjadi tempat penelitian serta tertarik mengangkat permasalahan tersebut dengan judul: “ **Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba, Deli Serdang**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan suatu pokok masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba ?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait topik penelitian serta sebagai referensi bagi peneliti di masa yang akan datang yang berhubungan dengan *work-life balance*, pengembangan karir serta hubungannya dengan produktivitas kerja.
2. Penelitian ini mampu mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam mengolah informasi mengenai *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di perusahaan dan dapat menerapkan teori-teori yang di peroleh di bangku perkuliahan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan khususnya pada PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dan hal ini harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih efektif dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi seorang individu, tim, atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Hal ini mencakup sejauh mana hasil yang dihasilkan sebanding dengan waktu, tenaga, dan sumber daya yang diinvestasikan. Produktivitas kerja dapat meningkat melalui penggunaan teknologi yang lebih baik, perencanaan yang lebih efisien, pelatihan karyawan, dan berbagai strategi manajemen lainnya. Menurut Sutrisno (2020:99) produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Hal ini sejalan dengan Made *et al.*, (2020:2) yang menyatakan produktivitas kerja adalah hubungan input dan output. Input seringkali terbatas oleh tenaga kerja, sementara output lebih fokus dalam pengukuran bentuk, fisik dan nilai. Menurut Abdullah (2016:4) produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa serta cara pemanfaatan sumber yang tersedia dengan baik.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran seberapa efisien dan efektif suatu organisasi, tim, atau individu dalam menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

### **2.1.1.1 Indikator Produktivitas kerja**

Siagian (2014:30) menyatakan bahwa, indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kualitas hasil kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tingkat kemampuan dan kecakapan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mencakup karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, mematuhi kebijakan dan peraturan serta melaksanakan tugasnya secara cekatan.

2. Kuantitas hasil kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan

Suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Pemahaman dalam melaksanakan tugas merujuk pada sejauh mana karyawan memahami pekerjaan, tujuan yang harus dicapai dan prosedur yang harus diikuti. Mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugas berarti memiliki ketrampilan dalam memahami kendala atau masalah yang mungkin muncul saat melakukan pekerjaan. Ini termasuk kemampuan untuk mengenali hambatan, resiko, dan kemudian mencari solusi untuk mengatasinya.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020:103) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

### **2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, hasil pengukuran akan digunakan sebagai bahan acuan untuk melihat produktivitas tenaga kerja pada masa sebelumnya diperbaiki untuk masa mendatang. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran produktivitas untuk mengevaluasi tingkat produktivitas kerja karyawan secara objektif. Yuniarsih dan Suwanto (2011:162) mengatakan mengenai pengukuran produktivitas kerja bahwa dalam mengukur produktivitas kerja berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber yang dialokasikan.

Manfaat pengukuran produktivitas kerja dalam suatu perusahaan menurut Yunirsih dan Suwanto (2011:164) antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.

2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
4. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang di ukur. Dalam hal ini produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kolektif diambil.
5. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional maupun global.
6. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
7. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.
8. Tujuan ekonomis dan non ekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.

### 2.1.2 *Work-life Balance*

*Work-life balance* adalah suatu kesejahteraan yang dirasakan oleh seseorang dalam hal ini seseorang mampu menyalurkan tanggung jawab yang dimikinya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan melakukan kesenangan pribadi bersama keluarga ( melakukan liburan keluarga, memuaskan diri sendiri berupa hal-hal yang ingin dimiliki) tanpa melibatkan urusan pekerjaan. Karyawan akan selalu merasa puas dengan segala hal yang diperolehnya apabila didalam pekerjaan karyawan tidak melibatkan permasalahan diluar pekerjaan akan menghasilkan performa kerja yang maksimal begitu pula ketika karyawan selalu melibatkan pekerjaan ketika waktu bersama keluarga digunakan maka akan mengganggu keharmonisan didalam keluarga.

Ganapathi & Gilang (2016:507) menyatakan bahwa *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus pada pekerjaannya. *Work-life balance* adalah kondisi dimana seseorang merasakan keterlibatan dan kepuasan yang sepadan dalam hal pekerjaan dan keluarga dengan konflik minimal, karena kemampuannya mengelola berbagai tanggung jawab dan menentukan prioritas Hutagalung *et al.*, (2020:2). Greenhaus *et al.*, (2003:18) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang mampu memperoleh kepuasan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya serta mampu membagi waktu untuk tuntutan pekerjaan dan yang bukan pekerjaan. Ini mencakup pengaturan waktu dengan bijak, menentukan batas antara pekerjaan dan waktu bersantai, serta memprioritaskan aspek-aspek kehidupan non-pekerjaan yang penting. Hal ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dari pengertian dari beberapa para ahli diatas maka *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja dan diluar kerja tanpa menimbulkan permasalahan dari kedua posisi tersebut. *Work-life balance* sangat memiliki pengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam hal ini karena memengaruhi seseorang dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan. Kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki sifat yang sama-sama penting bagi seseorang dalam hal ini yang harus dilakukan adalah tetap menjalankan tugasnya dengan baik di perusahaan dan tetap meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **2.1.2.1 Indikator *Work-Life Balance***

Menurut Khalifa (2020:25) *work-life balance* memiliki indikator pengukuran yaitu :

#### **1. Keseimbangan Waktu**

Membagi waktu secara efektif baik untuk pekerjaan dan diluar pekerjaan (kehidupan pribadi). Dalam hal ini merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan individu untuk melakukan kegiatan yang diinginkan misalnya melakukan liburan bersama keluarga, melakukan hobi, kegiatan sosial dan hal lainnya. Ini dapat membantu inividu agar tidak mengalami stres dan memiliki konsentrasi yang baik saat bekerja maka akan mengasilkan produktivitas yang meningkat.

#### **2. Keseimbangan keterlibatan**

Kombinasi keterlibatan psikologis dan komitmen seorang individu dalam bekerja. Keseimbangan keterlibatan adalah ketika individu yang dapat menjaga tingkat keterlibatan yang seimbang baik dalam kehidupan bekerja, kehidupan pribadi, maupun sosial. Keseimbangan keterlibatan dapat menciptakan komitmen dan tanggung jawab individu sehingga tidak terlalu terfokus pada satu sisi saja sementara sisi lainnya diabaikan. Keterlibatan psikologis mengacu pada keterlibatan emosional, pengetahuan, dan motivasi

individu terhadap pekerjaan dalam hal ini akan menimbulkan rasa keterhubungan antara individu dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan, merasa lebih terinspirasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kombinasi keterlibatan dapat menjadi indikator yang kuat untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan kerja yang baik.

### 3. Keseimbangan kepuasan

Ini mencakup pada sejauh mana seseorang merasa puas dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mereka merasa puas dan bahagia secara keseluruhan. Merasa puas dalam kehidupan pekerjaan dalam kehidupan pribadi hingga merasa puas dan bahagia secara keseluruhan adalah kondisi dimana seseorang merasa puas dengan baik dalam aspek profesional maupun pribadinya dalam hal ini akan menghasilkan perasaan yang bahagia dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dalam hal ini untuk mencapai perasaan puas dan bahagia secara keseluruhan memerlukan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini berarti ketika individu yang memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang akan lebih memiliki kualitas hidup yang baik dan kesejahteraan yang tinggi.

#### **2.1.2.2 Manfaat *Work-life Balance***

*Work-life balance* mempunyai manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan, Lazar *et al* (2007:7) menyatakan terdapat manfaat bagi perusahaan yaitu:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berkurangnya jumlah karyawan yang tidak hadir dan terlambat datang
  - b. Mengembangkan produktivitas
  - c. Tercapainya prestasi kerja dan loyalitas karyawan
  - d. Meningkatnya kepuasan pelanggan

- e. Mengurangi *turn-over* karyawan
- 2. Bagi Karyawan
  - a. Kepuasan kerja meningkat
  - b. *Job security* meningkat
  - c. Kontrol terhadap *work-life environment* meningkat
  - d. Tingkat stress kerja akan berkurang
  - e. Menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan

### **2.1.3 Pengembangan Karir**

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dalam hal ini perusahaan dapat mempertahankan SDM dengan melakukan langkah strategis salah satunya adalah sistem perencanaan karir yang diketahui secara jelas oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Ketika SDM yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang tinggi memutuskan untuk berhenti atau pindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih menjanjikan perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawan baru yang belum tentu dapat beradaptasi dengan budaya kerja yang telah dimiliki perusahaan dan hal tersebut akan menimbulkan biaya yang tidak sedikit.

Setiap perusahaan harus memberi kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan karirnya, dengan memberi kesempatan kepada karyawan akan memotivasi dan memberi harapan bagi kesinambungan kinerjanya. Kondisi ini memaksa perusahaan besar untuk mulai merancang dan melaksanakan perencanaan dan pengembangan karir bagi setiap anggota dalam perusahaan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya. Menurut Rivai (2011:290) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut

Mangkunegara (2020:77) pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan dalam merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dalam mencapai karir yang diinginkan karyawan harus memiliki visi dan ambisi melalui memberikan kreativitas dan tindakan yang dapat membantu pengembangan karirnya tersebut.

Pengembangan karir merupakan gambaran atau strategi yang dirancang individu untuk mencapai tujuan dan ambisi dalam dunia kerjanya. Pengembangan karir tidak hanya tentang peningkatan ketrampilan tetapi bagaimana pemahaman dan tentang minat nilai-nilai pribadi dalam hal ini mencakup tentang apa yang benar-benar yang diinginkan individu dalam karir mereka dan apa yang penting bagi mereka dalam pekerjaan. Ada beberapa orang yang mungkin lebih fokus pada pencapaian finansial, sementara yang lain mungkin lebih mementingkan kontribusi sosial atau pengembangan diri. Selain itu pengembangan karir juga harus mencakup konsep keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena saat seseorang terlalu fokus pada kemajuan karirnya tidak memikirkan kesehatan fisik dan mental serta hubungan dengan keluarga mereka.

### **2.1.3.1 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Hasibuan (2012:31) indikator-indikator pengembangan karir diantaranya:

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan yang bertujuan untuk karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta cara kerja baru.

## 2. Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan serta ketrampilan SDM yang diikuti dengan peningkatan kerja yang akan menghasilkan sesuatu lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

## 3. Mutasi

Mutasi merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan yang dilakukan dengan memindahkan karyawan ke bidang lain tanpa mengubah jenjang yang sudah ada.

## 4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan perhitungan seberapa lama bekerjanya seseorang, dapat dikatakan masa kerja apabila masa kerja yang telah habis kontrak kerjanya. Masa kerja merupakan salah satu perjalanan karir seorang karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai dalam suatu organisasi.

## 5. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bentuk pengembangan karyawan melalui perpindahan ke jenjang karir yang lebih tinggi.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Sutrisno (2020:166) mengemukakan ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Sikap atasan dan rekan sekerja
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Faktor Nasib

## 2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama   | Judul Penelitian  | Hasil Penelitian  | Perbedaan  | Persamaan   |
|----|--|---|---|--|---|
| 1. | <b><u>Penulis:</u></b><br>Febriani<br>Selvia Devi<br>Safitri,<br>Agus<br>Frianto<br>(2021) | Pengaruh<br>Work Life<br>Balance dan<br>Burnout<br>Terhadap<br>Produktivitas<br>Kerja<br>Karyawan PT.<br>Indomarco Adi<br>Prima<br>Surabaya                                   | Dalam<br>penelitian ini<br>terdapat yaitu<br>Work-life<br>Balance<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>produktivitas<br>kerja, dan<br>Burnot<br>berpengaruh<br>negatif dan<br>tidak<br>signifikan<br>terhadap<br>produktivitas<br>kerja | Subjek yang<br>digunakan<br>merupakan<br>karyawan PT.<br>Indomarco Adi<br>Prima<br>Surabaya,<br>dengan jumlah<br>responden 60<br>karyawan.                         | Penelitian ini<br>menggunakan<br>variabel Work-<br>life Balance<br>dan<br>Produktivitas<br>kerja. |
| 2. | <b><u>Penulis:</u></b><br>Dudung<br>Abdullah<br>(2016)                                     | Pengaruh<br>Pengembangan<br>Karir dan<br>Kepuasan<br>Kerja<br>Terhadap<br>Produktivitas<br>Kerja<br>Karyawan PT.<br>Gistex<br>Garment<br>Indonesia<br>Kabupaten<br>Majalengka | Pengembangan<br>karir<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>produktivitas<br>kerja<br>karyawan PT.<br>Gistex<br>Garment<br>Indonesia.<br>Kepuasan<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>produktivitas   | Subjek yang<br>digunakan<br>merupakan<br>karyawan PT.<br>Gistex<br>Garment<br>Indonesia<br>kabupaten<br>majalengka ,<br>dengan jumlah<br>responden 95<br>karyawan. | Penelitian ini<br>menggunakan<br>variabel<br>pengembangan<br>karir dan<br>Produktivitas<br>kerja. |

|   |   |  |  |   |  |
|---|---|--|--|---|--|
|   |   |  | kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia dan pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia. |   |  |
| 3 | <b><u>Penulis:</u></b><br>Verolina M. C.<br>Lintong, R.<br>J. Pio, S. A.<br>P. Sambul<br>(2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado.                       | Subjek dalam penelitian ini menggunakan karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado dengan jumlah responden 70 karyawan. | Menggunakan variabel wok-life balance dan produktivitas kerja. |
| 4 | <b><u>Penulis:</u></b><br>Uki Yonda A., Sekar Harumi Putri M.<br>(2017)                         | Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap  | Secara parsial, work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap   | Menggunakan data primer dengan objek penelitian PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang.                                       | Menggunakan variabel wok-life balance dan pengembangan karir.  |

|   |   |  |  |   |   |
|---|---|--|--|---|---|
|   |   | Kepuasan Kerja PT. Telkomsel, TBK Branch Malang  | kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. work-life balance dan Pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah work-life balance. | Mengumpulkan sampel adalah seluruh karyawan.  |   |
| 5 | <b>Penulis:</b><br>Muhammad Rory (2020) | Pengaruh pengembangan karir dan <i>work life balance</i> terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja   | Subjek dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa dengan jumlah responden 41 karyawan. | Menggunakan variabel Pengembangan karir, <i>work-life balance</i> dan produktivitas |

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

## 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model berpikir yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh *work-life balance* (X1) pengembangan karir (X2), terhadap produktivitas kerja (Y).

### 2.3.1 Hubungan *Work-life Balance* dengan Produktivitas Kerja

*Work-life Balance* merupakan salah satu usaha yang dilakukan dalam menjaga keseimbangan dan membagi waktu secara tepat antara kehidupan kerja seperti pencapaian target, pekerjaan, karir, dengan kehidupan pribadi seperti keluarga, waktu luang, dan kesenangan pribadi. Adanya keseimbangan hidup dapat mengurangi terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga sehingga timbulnya perasaan nyaman dan bahagia ketika menjalani kegiatan terhadap kedua peran tersebut, dengan timbulnya perasaan bahagia akan membuat karyawan lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini karyawan akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang tentunya akan memberi dampak positif bagi perusahaan.

*Work-life Balance* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febriani et al., 2021) berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya” menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Verolina et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado” yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

### **2.3.2 Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja**

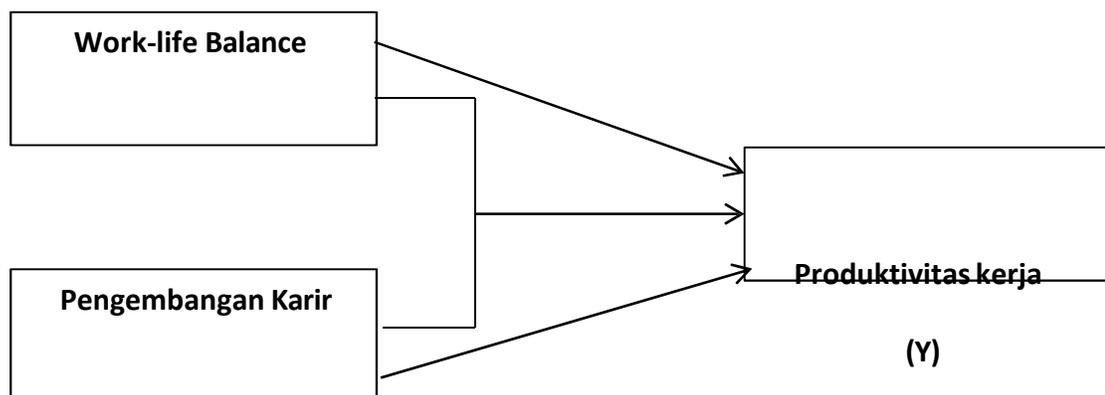
Pengembangan karir merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan akan meningkatkan ketrampilan teknis karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Dudung Abdullah, 2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka” menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka.

Program karir dalam suatu perusahaan perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Dalam hal ini produktivitas bisa meningkat apabila perusahaan menyusun program pengembangan karir untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan karirnya dan disesuaikan dengan kebutuhan tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Hasil penelitian oleh (Wayan et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh *Job Description* dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud” menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Anulekha Resort & Villa di Ubud.

### 2.3.3 Hubungan *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja

*Work-life balance* dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang saling terkait dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk fokus pada pengembangan karir karyawan tanpa mengorbankan kesehatan atau kebahagiaan pribadi. Sementara itu, pengembangan karir yang aktif melalui pendidikan, pelatihan atau pengalaman tambahan karyawan akan cenderung lebih kompeten dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi individu, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Rory Muhammad, 2020) yang berjudul “pengaruh pengembangan karir, *work life* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa” menyatakan bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibangun kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)*

### 2.3.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang bisa menjadi kemungkinan besar jawaban tersebut benar, maka dari itu hipotesis tersebut perlu dibuktikan melalui penelitian ilmiah (Nanang, 2014:130). Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
3. *Work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Tales Inti Sawit.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan teknik pengumpulan data yang berupa angka, atau data yang berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang diubah menjadi angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis yang dapat menghasilkan informasi dari angka-angka tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan informasi dari responden. Menurut Nanang (2014:20) metode survei merupakan tipe penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis dalam kuesioner atau angket. Kemudian jawaban dari seluruh responden akan diolah dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu. Metode survei bertujuan untuk mengetahui pengetahuan, kepuasan seseorang dan mengukur berbagai besaran populasi.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada PT. Tales Inti Sawit yang berlokasi di daerah kabupaten Deli Serdang, tepatnya di desa Bandar Mariah Kecamatan Bangun Purba. Penelitian ini dimulai pada bulan November 2023 sampai dengan Juni 2024.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Nanang (2014) populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya pada divisi produksi PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Nanang (2014:76) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel juga merupakan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi produksi PT. Tales Inti Sawit Kecamatan Bangun Purba dengan jumlah 65 karyawan.

#### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 65 orang.

### **3.4 Data Penelitian**

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data atau peneliti. Data primer penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden atau sampel penelitian.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain atau data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel jurnal, dan data-data ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi dan kerangka dari subyek penelitian.

### 3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa saja yang menjadi penelitian suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas: *Work-life Balance* (X1), Pengembangan Karir (X2), dan variabel terikat: Produktivitas Kerja (Y).

Definisi oprasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan seperti pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

| No | Variabel                      | Definisi Operasional  | Indikator  | Skala Pengukuran |
|----|-------------------------------|---|--|------------------|
| 1. | <i>Work-life Balance</i> (X1) | <i>Work-life Balance</i> merupakan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga seorang karyawan.   | a. Keseimbangan waktu<br>b. Keseimbangan keterlibatan<br>c. Keseimbangan kepuasan                              | Likert           |
| 2. | Pengembangan Karir (X2)       | Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk membantu karyawan dalam merencanakan, mengelola, dan meningkatkan karir karyawan. | a. Pendidikan<br>b. Pelatihan<br>c. Mutasi<br>d. Masa Kerja<br>e. Promosi Jabatan                              | Likert           |
| 3. | Produktivitas Kerja (Y)       | Produktivitas kerja merupakan ukuran efesiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang optimal.  | a. Kualitas hasil kerja karyawan<br>b. Kuantitas hasil kerja karyawan<br>c. Waktu dan kecepatan kerja karyawan | Likert           |

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

### 3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

| No | Alternatif Jawaban        | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (S)                | 4    |
| 3  | Ragu-Ragu (RR)            | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

## 3.7 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menguji apakah pernyataan dan pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor variabel. Dengan kriteria jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 5\%$  maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang  $\geq 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk melihat pola distribusi dari data sampel yang diambil, apakah telah mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dideteksi dengan menggunakan histogram dan plot normal dan lain-lain. Untuk menguji apakah data-data tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan proses normalitas dengan *probability plot*, dimana:

1. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Suatu model regresi tidak terjadi multikolinearitas apabila *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,01$ .

### 3.8.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedasitas dapat dilihat dari grafik *scatter plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 4 Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, melebar) maka terjadi heteroskedasitas.
- 5 Jika tidak terdapat pola tertentu, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

## 5.6 Metode Analisi Data

### 5.6.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan penekatan kuantitatif, yaitu hasil penulisan yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulannya, artinya penulisan yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variable yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

### 5.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peralatan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih variabel terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang dipakai di dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$X_1$  = *Work-life Balance*

$X_2$  = Pengembangan Karir

$b_1$  = Koefisien Regresi untuk *Work-life Balance*  $b_2$

= Koefisien Regresi untuk Pengembangan Karir e =

*Error*

## 5.7 Uji Hipotesis

### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji positif dan signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), artinya variabel independen mempengaruhi secara parsial (masing-masing) variabel dependen untuk mempengaruhi variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat (Y) dan juga pengaruh variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesisnya adalah:

1. Untuk variabel *work-life balance* ( $X_1$ )

$H_0$ :  $b_1 = 0$ , artinya *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

$H_a$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

2. Untuk variabel pengembangan karir (X2)

Ho:  $b_2=0$ , artinya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

Ha:  $b_2 \neq 0$ , artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

Dengan kriteria, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. Ho:  $b_1, b_2 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.
2. Ha:  $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tales Inti Sawit.

Kriteria pengujian hipotesis:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel independen merupakan penjelasan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya seluruh variabel independen bukan merupakan penjelasan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% (0,05) adalah:

1.  $H_0$  ditolak, jika nilai *significance*  $F < 0,05$ .
2.  $H_a$  diterima, jika nilai *significance*  $F > 0,05$ .

### **3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dalam menjelaskan variasi variabel terikat ( $Y$ ). Apabila  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya semakin mendekati nol, semakin lemah kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.