

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA PCP EXPRESS SURABAYA -
PT. YAPINDO TRANSPORTAMA



Oleh :

WILFY RULA AISYAH FISABILILLA SHAHADAT
NBI : 1212000276

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA PCP EXPRESS SURABAYA-
PT. YAPINDO TRANSPORTAMA**



**OLEH:
WILFY RULA AISYAH FISABILILLA SHAHADAT
NBI: 1212000276**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA PCP EXPRESS SURABAYA-
PT. YAPINDO TRANSPORTAMA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis**

Disusun Oleh:

Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat

NBI: 1212000276

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat
NBI : 1212000276
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan
Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi
Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya-
Pt. Yapindo Transportama

Surabaya, 22 Desember 2023
Mengetahui / Menyetujui
Pembimbing,






Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

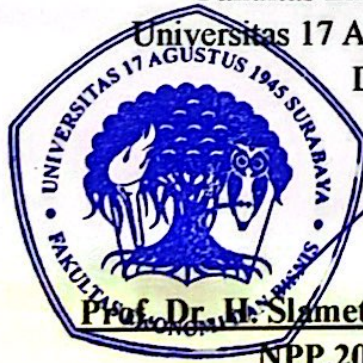
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 09 Januari 2024.

TIM PENGUJI:

1. Dr. Riyadi Nugroho, MM - Ketua 
2. Drg. Pramita Studiviany Soemadijo, MM - Anggota 
3. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM - Anggota 

Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.
NPP.20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama Lengkap (KTP) : Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat
2. NBI : 1212000276
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3523176712010003
6. Alamat Rumah (KTP) : Dusun Klotok RT 16 RW 07 Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya–Pt. Yapindo Transportama.”

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan, dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 22 Desember 2023



(Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat)



**UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA**

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat
NBI : 1212000276
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : ~~Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Praktek*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya–Pt. Yapindo Transportama.”

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal :

Yang Menyatakan,



*coret yang tidak perlu

(Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya saya tujukan kepada :

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, serta tambahan ilmu dan wawasannya. Saya sangat berterima kasih kepada beliau atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, dan memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian serta penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Prof Dr. Mulyanto Nugroho, MM, CMA, CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, MSi., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan bimbingan serta fasilitas yang telah diberikan kepada saya selama menempuh Pendidikan perkuliahan program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta seluruh keluarga besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak membantu dan mendukung saya dari awal perkuliahan hingga akhir ujian skripsi ini.
5. Kepada kedua orang tua, Ibu Lastri dan Bapak Suwarno yang selalu menjadi penyemangat dan menjadi motivasi untuk terus berusaha, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a, dan arahan dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga. Terima kasih atas semua perjuangan dan pengorbanan untuk saya.
6. Kepada kakak saya Windy Leolita Wulandari terima kasih sudah membantu dan menemani saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Kepada Teddy Kurnia Dwi Anggoro Kusumo Dewa terima kasih telah memberikan semangat dan menemani selama skripsi ini.

8. Kepada sahabat saya Vionarisca Kurnia P. dari mulainya kegiatan KKN hingga saat ini dan juga teman yang selalu mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan dan semangat.
9. Kepada sahabat saya Indana Zulfa terima kasih sudah memberikan semangat dan motivasi untuk terus berusaha untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Kepada Caecilia, Riska, Yuksal terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan.
11. Kepada teman – teman saya Dewi, Fardi, Matus, Cicik, Dinda, Riza, Bella, Zulfikar, Yulsa, Rapli yang telah memberikan semangat dan dukungan saat menjalani skripsi ini.
12. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan, melawan rasa malas dan tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri saya sendiri.

Dengan segala kelebihan dan kekurangan yang ada saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dan saya dengan senang hati menerima saran maupun kritik untuk perbaikan. Motto “kebiasaan kecil yang baik akan menghasilkan kualitas jiwa yang baik pula”.

Akhir kata saya ucapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca, terima kasih.

Surabaya, 21 Desember 2023

Penulis

RINGKASAN

Bab I memperkenalkan latar belakang penelitian dengan fokus pada tantangan persaingan di dunia industri yang kompetitif, di mana inovasi dan manajemen sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan. Penekanan pada kualitas sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan peran motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi sorotan. Dalam konteks ini, Work Life Balance (keseimbangan kerja dan kehidupan) dan pengembangan karir diangkat sebagai elemen kritis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan juga diukur dari bagaimana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya. Sebagai objek penelitian, PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama, sebuah perusahaan logistik, dihadapkan pada tantangan internal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami dampak Work Life Balance, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PCP Express Surabaya, yang dapat memberikan masukan dan panduan bagi perusahaan sejenis. Rumusan masalah dan tujuan penelitian diperkenalkan sebagai landasan untuk penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan manfaat akademis dan praktis dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi.

Bab II ini membahas tinjauan pustaka yang mencakup landasan teori mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM), work-life balance, pengembangan karir, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang melibatkan aspek "orang" dalam organisasi, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan penilaian. Work-life balance, atau keseimbangan kehidupan kerja, dijelaskan sebagai sejauh mana individu dapat mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pengembangan karir mencakup upaya meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai karir yang diinginkan. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat pula faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance, pengembangan karir, dan motivasi kerja, seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, sikap, kemampuan, dan lingkungan kerja. Bab ini juga memaparkan tujuan, fungsi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini membangun kerangka konseptual dengan tujuan menyelidiki hubungan antara work-life balance, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta menguji pengaruh mediasi motivasi kerja dalam hubungan work-life balance dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Bab III metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengaruh work-life balance (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh motivasi kerja (Z) di PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya. Penelitian ini melibatkan 58 karyawan sebagai populasi, dengan seluruhnya diambil sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, wawancara semi-terstruktur, dan observasi. Instrumen tersebut mengukur variabel bebas (work-life balance dan pengembangan karir), variabel terikat (kinerja karyawan), dan variabel mediasi (motivasi kerja). Data yang terkumpul akan diolah menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan analisis jalur (path analysis) dengan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan berbagai pendekatan seperti MultiTrait-MultiMethod (MTMM), analisis faktor konfirmatori, dan metode bootstrapping. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang hubungan antar variabel dan kontribusinya terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

Bab IV ini membahas hasil penelitian terkait kinerja karyawan di Kantor PCP Express di Surabaya. Sebanyak 58 karyawan di PT. Yapindo Transportama Surabaya menjadi responden, dengan mayoritas berusia 26-35 tahun. Penelitian menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan Partial Least Squares (PLS) versi 4.0. Analisis karakteristik responden, validitas konvergen, Average Variance Extracted (AVE), dan uji reliabilitas dilakukan pada model pengukuran (Outer Model). Evaluasi model struktural (Inner Model) melibatkan R Square dan Adjusted R Square. Uji hipotesis menunjukkan Work Life Balance berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja, begitu juga Pengembangan Karir. Namun, Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Uji mediasi menunjukkan Work Life Balance memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sementara pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Implikasi penelitian ini memberikan panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut. Keterbatasan penelitian termasuk kendala dalam mencari responden dan validitas data awal.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di PCP Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama," kesimpulan diperoleh bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Meskipun motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance secara positif mempengaruhi

motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan inisiatif Work-Life Balance, mengimplementasikan program pengembangan karir yang terstruktur, dan terus mendorong peluang pengembangan karir bagi karyawan. Meskipun hasil menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, upaya meningkatkan motivasi karyawan dapat diterapkan melalui peningkatan komunikasi, pengakuan prestasi, atau insentif lainnya. Evaluasi kebijakan Work-Life Balance juga dianjurkan untuk memastikan kontribusi positifnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

SUMMARY

Chapter I introduces the background of the research, focusing on the challenges of competition in a competitive industrial world, where innovation and human resource management are key to success. Emphasis is placed on the quality of human resources, employee performance, and the role of motivation in achieving corporate goals. In this context, Work-Life Balance and career development are highlighted as critical elements to enhance employee performance. The success of a company is also measured by how well it manages its human resources. PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama, a logistics company, is the research object faced with internal challenges to improve employee performance. This research arises from the need to understand the impact of Work-Life Balance, career development, and work motivation on employee performance at PCP Express Surabaya, providing insights and guidance for similar companies. Research problems and objectives are introduced as the foundation for this study, aiming to provide academic and practical benefits in the context of human resource management and organizational performance.

Chapter II discusses the literature review, including the theoretical foundation of human resource management (HRM), work-life balance, career development, employee performance, and work motivation. Human resource management is defined as policies and practices involving the "people" aspect in organizations, including recruitment, training, and evaluation. Work-life balance is described as the extent to which individuals can maintain a balance between work and personal life. Career development involves efforts to enhance individual capabilities in achieving desired careers. Employee performance is defined as work results compared to set standards. Work motivation is a set of attitudes and values that influence individuals to achieve specific goals. Factors influencing work-life balance, career development, and work motivation are also discussed, including personality characteristics, family characteristics, job characteristics, attitudes, abilities, and the work environment. This chapter also outlines the objectives, functions, and factors influencing employee performance. The research builds a conceptual framework with the aim of investigating the relationship between work-life balance, career development, work motivation, and employee performance, as well as testing the mediating effect of work motivation in the relationship between work-life balance and career development with employee performance.

Chapter III outlines the research methodology using a quantitative approach, focusing on the influence of work-life balance (X1) and career development (X2) on employee performance (Y) mediated by work motivation (Z) at PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya. This study involves 58 employees as the population,

with all of them taken as the sample. Data collection is done through Likert scale questionnaires, semi-structured interviews, and observations. The instruments measure independent variables (work-life balance and career development), dependent variables (employee performance), and mediating variables (work motivation). The collected data will be processed using descriptive analysis to describe respondent characteristics and path analysis with Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test hypotheses. Instrument validity and reliability are tested through various approaches such as MultiTrait-MultiMethod (MTMM), confirmatory factor analysis, and bootstrapping methods. The analysis results are expected to provide in-depth insights into the relationships between variables and their contributions to employee performance in that company's environment.

Chapter IV discusses the research results related to employee performance at the PCP Express office in Surabaya. A total of 58 employees at PT. Yapindo Transportama Surabaya participated as respondents, with the majority aged 26-35 years. The study uses Structural Equation Model (SEM) and Partial Least Squares (PLS) version 4.0. Analysis of respondent characteristics, convergent validity, Average Variance Extracted (AVE), and reliability tests were conducted on the measurement model (Outer Model). Evaluation of the structural model (Inner Model) involved R Square and Adjusted R Square.

Hypothesis testing shows that Work Life Balance influences Employee Performance and Work Motivation, as does Career Development. However, Work Motivation does not influence Employee Performance. Mediation tests show that Work Life Balance affects employee performance through work motivation, while career development affects employee performance through work motivation. The implications of this research provide guidance to improve employee performance by considering these factors. Research limitations include constraints in finding respondents and initial data validity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan, serta dampak pengembangan karir terhadap keduanya di PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan subjek penelitian berupa karyawan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja. Namun, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh negatif signifikan antara work-life balance dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Saran yang diusulkan mencakup peningkatan program work-life balance, implementasi program pengembangan karir yang terstruktur, dan peningkatan strategi motivasi karyawan untuk mendukung kinerja optimal di perusahaan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Kuantitatif, PLS-SEM.

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of work-life balance on employee performance and motivation, as well as the impact of career development on both aspects at PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama. A quantitative research method was employed with company employees as the research subjects. The analysis results indicate that work-life balance has a significant positive influence on both employee performance and motivation. Career development also shows a significant positive impact on employee performance and motivation. However, employee motivation does not significantly influence their performance. Furthermore, there is a significant negative impact of work-life balance on employee performance through motivation as a mediating variable. Proposed recommendations include enhancing work-life balance programs, implementing structured career development initiatives, and improving motivational strategies for employees to support optimal performance in the company.

Keywords: *Work-Life Balance, Career Development, Employee Motivation, Employee Performance, Human Resources, Quantitative, PLS-SEM.*

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	ix
<i>SUMMARY</i>	xii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. Penelitian Terdahulu.....	15
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	25

2.3.1.	Hubungan Antara Variabel Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2.	Hubungan Antara Variabel Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja	25
2.3.3.	Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	26
2.3.4.	Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.5.	Hubungan Antara Variabel Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja	27
2.3.6.	Hubungan Antara Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja	27
2.3.7.	Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4.	Kerangka Konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1.	Desain Penelitian.....	35
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.3.	Jenis Data dan Sumber Data.....	35
3.3.1.	Jenis Data	35
3.3.2.	Sumber Data	35
3.4.	Populasi dan Sampel	36
3.4.1.	Populasi	36
3.4.2.	Sampel.....	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Definisi Variabel dan Operasional Variabel	38
3.6.1.	Definisi Variabel	38
3.6.1.1.	Variabel bebas (independent):.....	38
3.6.2.	Definisi Operasional.....	39
3.6.3.	Kinerja Karyawan (Y).....	40
3.7.	Proses Pengolahan Data	40

3.8.	Metode Analisis Data	41
3.9.	Teknik Pengujian Hipotesis	42
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN		43
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2.	Tingkat Respon	43
4.3.	Deskripsi analisis karakteristik Responden	43
4.3.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.3.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
4.3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.4.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	45
4.5.	Pengujian.....	50
4.5.1.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
4.5.1.1.	Convergent Validity	50
4.5.1.2.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	53
4.5.1.3.	Uji Validitas Diskriminan	53
4.5.2.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	55
4.5.2.1.	R Square dan Adjusted R Square	55
4.5.3.	Pengujian Hipotesis.....	56
5.4.1.1.	Pengaruh Langsung	57
5.4.1.2.	Pengaruh Tidak Langsung.....	57
4.6.	Pembahasan.....	58
4.6.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.6.2.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	58
4.6.3.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja.....	59
4.6.4.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.6.5.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.6.6.	Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada <i>Work Life Balance</i> Dengan Kinerja Karyawan	60

4.6.7. Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan	61
4.7. Implikasi Penelitian.....	61
4.8. Keterbatasan Penelitian.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1. Simpulan	63
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi	46
Tabel 4.5 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Work Life Balance (X1)	46
Tabel 4.6 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)	47
Tabel 4.7 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (Z).....	48
Tabel 4.8 Rata-Rata Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	49
Tabel 4.9 Outer Loadings.....	51
Tabel 4.10 Validitas dan Realibilitas	53
Tabel 4.11 Discriminant Validity	54
Tabel 4.12 Validity Discriminant.....	54
Tabel 4.13 R Square dan Adjusted R Square	55
Tabel 4.14 Path Coefficient.....	57
Tabel 4.15 Indirect Effect.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Nilai Outer Loadings	51
Gambar 4.2 Algorithm Boostraping Report	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran. 2 PLS Algorithm - Outer Loadings.....	77
Lampiran. 3 PLS Algorithm - Validity and Reliability.....	78
Lampiran. 4 PLS Algorithm - R Square.....	78
Lampiran. 5 PLS Algoritm - Discriminant Validity (Fornell-Larcker).....	78
Lampiran. 6 Boostraping - Path Coefficient.....	78
Lampiran. 7 Boostraping – Specific Indirect Effect.....	78
Lampiran. 8 Kartu Bimbingan Skripsi.....	79
Lampiran. 9 Hasil Uji Plagiasi.....	80