

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

Wilfy Rula Aisyah Fisabililla Shahadat¹, I Dewa Ketut Raka Ardiana²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45, Surabaya, Jawa Timur

wilfyulaafs@gmail.com¹, ardiana@untag-sby.ac.id²

Abstrak- Dalam era industri yang kompetitif, manajemen sumber daya manusia kunci untuk keunggulan kompetitif. Fokus pada pengembangan ide inovatif dan motivasi karyawan, serta strategi seleksi, penciptaan visi bersama, dan pemberian motivasi, vital dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian di PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama menguji dampak work-life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai mediator. Hasilnya menunjukkan work-life balance dan pengembangan karir potensial meningkatkan kinerja, di mana motivasi kerja berperan sebagai penghubung yang signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Work Life Balance; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

Abstract- In the competitive era of industry, human resource management is key to gaining a competitive edge. Focusing on the development of innovative ideas and employee motivation, along with strategies such as selection, creating a shared vision, and providing motivation, is crucial in managing human resources. A study conducted at PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama examined the impact of work-life balance and career development on employee performance, with work motivation as a mediator. The results indicate that both work-life balance and career development have the potential to enhance performance, where work motivation plays a significant connecting role. This research provides insights for companies to improve organizational performance through effective human resource management.

Keywords: Work Life Balance; Career Development; Employee Performance; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Pada zaman millennial saat ini, persaingan di dunia industri sangat kompetitif. Upaya agar bisa mencapai keunggulan yang kompetitif, organisasi atau perusahaan dapat melakukan pengelolaan manajemen yang baik termasuk sumber daya manusia dengan strategi berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi harus mampu membuat suatu ide-ide baru agar dapat unggul dengan kompetitor. Ide tersebut dapat muncul atau dapat diasah sedemikian rupa agar bisa menciptakan suatu produk baru. Agar dapat memberikan dorongan atau semangat atas ide-ide yang dimiliki para karyawannya maka pemimpin harus mampu melihat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya supaya kemampuan tersebut dapat tersalur dengan baik. Permasalahan sumber daya manusia saat ini perlu diawasi atau diperhatikan untuk dapat bertahan dengan persaingan yang semakin pesat. Koesmono (2015:163) menyatakan bahwa salah satu permasalahan global yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia menjadi pelaksana untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun berbagai sumber daya yang ada penting bagi perusahaan, namun yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya itu dikelola.

Terdapat berbagai macam strategi yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan diantaranya adalah kesejahteraan dan kesehatan, keamanan kerja, pertumbuhan karir, penghargaan, keseimbangan kehidupan kerja dll. Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan melakukan penelitian pada tahun 2021 tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Fadhila Saifullah tahun 2020, menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan mengenai hasil penelitian terdahulu. Dengan dasar ini, penelitian di PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama tentang *work life balance*, pengembangan karir, kinerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki relevansi. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Anmar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih pada tahun 2019 tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama, penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dianggap sangat relevan. Mendalaminya dapat membantu perusahaan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien sesuai dengan tujuan bisnisnya. Penelitian ini berpotensi memberikan pengetahuan berharga kepada PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama untuk meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini mencoba untuk meneliti tentang pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama.

Work Life Balance

Rincy & Panchanatham (2010:73) menjelaskan bahwa work life balance merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya didalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Greenhaus, Collins & Shaw (2003:112) memandang work life balance sabagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti peran bekerja dalam sebuah organisasi dan keluarga.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk menyiapkan karyawan agar memiliki kualifikasi sesuai dengan perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2011:87) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2012:69) pengembangan karir adalah peningkatan diri yang dilakukan untuk mencapai suatu karir. Dessler (2009:32) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kehiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dimensi pengembangan karir terdiri dari 1) Tanggung Jawab Karir, 2) Keahlian, 3) Informasi Karir, 4) Perencanaan Karir, dan 5) Kesempatan Pengembangan (Dessler, 2009:41).

Kinerja Karyawan

Dessler (2016), kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai (2011), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Robbins dan Coulter (2015:52), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Menurut Mangkunegara dalam Febrianti et al.(2020:159), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Rivai (2011:139) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbins (2015:98) bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance program adalah kombinasi dari beberapa inisiatif keseimbangan kerja-kehidupan Sheppard (2016). Meyer et al. (2001) telah menemukan bahwa mengimplementasikan program keseimbangan kerja-kehidupan untuk ibu yang bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wong et. al. (2020) yang menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *Work life balance* menciptakan manfaat saling antara karyawan dan organisasi. Pentingnya, menyesuaikan praktik keseimbangan kerja-kehidupan untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah pendekatan yang ideal.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja telah ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan *work life balance*. *Work life balance* memungkinkan karyawan memiliki otonomi dan fleksibilitas tinggi dalam pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan (Bjærntoft et. al. (2020) & Lunenburg (2011)). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aluko (2009), Bui et al. (2016), dan Williams et al. (2020), yang telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui *Work life balance*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wong et. al. (2020) yang menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan *Work life balance* dapat memberikan karyawan fleksibilitas yang tinggi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Pengembangan karier adalah suatu kondisi terkait dengan peningkatan posisi seseorang di dalam suatu organisasi dan jalur karier yang telah ditetapkan. Pengembangan karier juga merupakan perpindahan yang melibatkan peningkatan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga hak, kewajiban, dan statusnya juga meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan adanya karier yang berkembang maka karyawan akan terus menerus untuk memanjat ke jabatan yang lebih tinggi dan menyebabkan adanya motivasi dalam kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat melaksanakan pengembangan karier karyawan dengan menyediakan pelatihan. Pelatihan adalah program umum dalam mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa berupa pelatihan di dalam perusahaan, misalnya dengan menggunakan pelatih dari perusahaan itu sendiri atau dari luar perusahaan. Pengembangan karier adalah salah satu fokus perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menjelajahi potensi mereka. Melalui program pengembangan karier yang direncanakan, motivasi karyawan dan produktivitas kerja akan meningkat, begitu pula tingkat kepuasan kerja. Hal ini akan mendorong kinerja dan kontribusi karyawan menjadi lebih baik. Kondisi ini akan memiliki dampak positif pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, yang berarti bahwa kondisi ini memiliki dampak positif pada kinerja karyawan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Busro pada tahun (2018), menyatakan bahwa motivasi memiliki peran krusial sebagai salah satu pertimbangan utama yang dapat memengaruhi kinerja individu, selain dari faktor-faktor seperti lingkungan dan kemampuan. Pentingnya motivasi kerja terus menjadi perhatian agar semangat positif karyawan terus meningkat. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan perhatian dari para pemimpin, melalui komunikasi yang berkelanjutan dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya. Upaya ini bisa melibatkan memberikan apresiasi, memberikan bonus kinerja, atau penghargaan lain sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja karyawan.

Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja pada *Work Life Balance* Dengan Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis menjelaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan mediasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini dengan jelas menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dari staf PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya dapat membuat peningkatan dan kinerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika staf administratif benar-benar merasakan pentingnya *Work Life Balance*, hal ini secara signifikan akan memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Hipotesis ini menolak penelitian terdahulu (Ni Putu Devi Puspitawati & Ni Wayan Mujiati (2023)). Namun, Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abdirahman et. al. (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi *Work life balance* terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat faktor lain, seperti dukungan manajemen, struktur organisasi, dan kebijakan perusahaan, yang dapat menjadi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak selalu tercakup dalam hubungan motivasi kerja dan *Work life balance*.

Pengaruh Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi et. al. (2016), peningkatan motivasi kerja dapat dicapai melalui implementasi pengembangan karir yang efektif. Ketika tingkat motivasi kerja karyawan tinggi di dalam perusahaan, hal ini dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Manajemen PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya disarankan untuk memberikan dukungan motivasi kepada karyawan dan menunjukkan perilaku tulus agar semangat kerja dan kreativitas dalam bekerja dapat berkembang. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan, dapat diharapkan akan terjadi peningkatan dalam kinerja mereka. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sriathi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak memediasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan pengembangan karir dapat memberikan dorongan motivasional, tetapi ada faktor lain, seperti keterlibatan dalam pekerjaan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi, yang juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan ke dalam kategori penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PCP Express Surabaya - PT. Yapindo Transportama.

Selain itu teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel adalah menggunakan rumus slovin sejumlah 58 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Teknik perhitungan data menggunakan analisa PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara dua variabel dependen dan dua variabel independen. Tujuan PLS adalah untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel tersebut.

3. Hasil Penelitian

Penelitian dalam uji validitas diukur dengan membandingkan nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE harus $> 0,50$ atau nilai p- value lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 5%. Dalam hasil perolehan data menunjukkan nilai AVE untuk setiap indikator dengan ketentuan nilai $> 0,5$ agar dapat dinyatakan valid atau layak. Selanjutnya, uji realibilitas dapat dilakukan pada seluruh variabel penelitian. Hasil pengukuran composite reliability menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas $> 0,70$. Artinya semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk melanjutkan analisis penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji *Average Variance Extracted* dan Uji *Composite Reliability*

| Variabel/Dimensi | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 0.951 | 0.953 | 0.958 | 0.719 |
| Pengembangan Karir | 0.955 | 0.957 | 0.962 | 0.737 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0.908 | 0.909 | 0.924 | 0.548 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.947 | 0.948 | 0.954 | 0.653 |

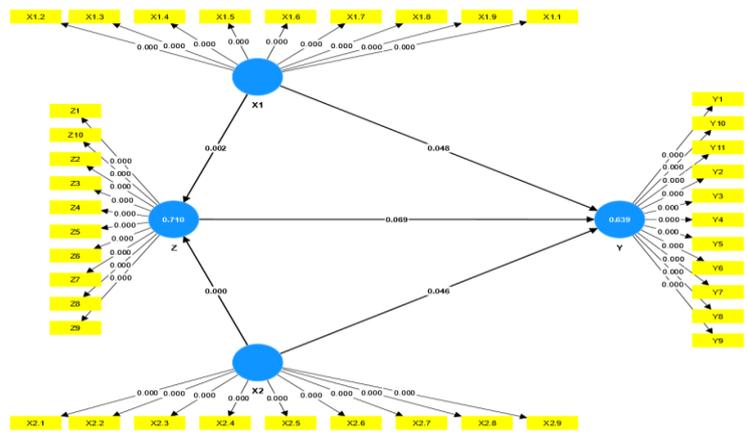
Sumber : Olah data penulis 2023

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (path analysis) atas model yang telah dibuat. Program SmartPLS 4.0 dapat secara simultan menguji model

struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1.96) pada taraf signifikansi (5%) maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

Penelitian ini mempunyai tujuh hipotesis pengujian, hasil dari pengolahan SmartPLS terdapat pada gambar 1 :



Gambar 1. Hasil Pengolahan SmartPLS4

Tabel 2. Hasil Path Coefficient

| Path coefficient | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|------------------|
| X1 → Y | 0.294 | 0.288 | 0.149 | 1.977 | 0.048 | Signifikan |
| X1 → Z | 0.315 | 0.314 | 0.103 | 3.074 | 0.002 | Signifikan |
| X2 → Y | 0.264 | 0.265 | 0.132 | 1.998 | 0.046 | Signifikan |
| X2 → Z | 0.586 | 0.595 | 0.097 | 6.035 | 0.000 | Signifikan |
| Z → Y | 0.314 | 0.319 | 0.173 | 1.819 | 0.069 | Tidak Signifikan |

Sumber : Olah data penulis 2023

Berdasarkan tabel 2. Koefisien Jalur menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan terhadap hubungan antar variabel penelitian. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *T-statistic* yang memiliki syarat nilai lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima:

H1: *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (T statistik 1.977 > 1,96 T Tabel; P value 0.048 < 0,05).

H2: *Work Life Balance* (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) (T statistik 3.074 > 1,96 T Tabel; P value 0.002 < 0,05).

H3: Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) (T statistik 6.035 > 1,96 T Tabel; P value 0.000 < 0,05).

H4: Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (T statistik 1.998 > 1,96 T Tabel; P value 0.002 < 0,05).

H5: Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) (T statistik 1.819 < 1,96 T Tabel; P value 0.069 > 0,05).

Tabel 3. Hasil Indirect Effect

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Keterangan |
|------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|------------------|
| X1 → Z → Y | 0.099 | 0.103 | 0.070 | 1.418 | 0.156 | Tidak Signifikan |
| X2 → Z → Y | 0.184 | 0.189 | 0.107 | 1.714 | 0.086 | Tidak Signifikan |

Sumber : Olah data penulis 2023

H6: Pengujian pada pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,099 dengan nilai *T-statistic* 1,418 < 1,96 dan P-value 0,156 > 0,05 maka terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *Work Life Balance* (X1) sebagai variabel intervening.

H7: Pengujian pada pengaruh Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menunjukkan besarnya koefisien parameter 0,184 dengan nilai *T-statistic* 1,714 > 1,96 dan P-value 0,086 > 0,05 maka terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara

variabel Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh hasil bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, pengembangan karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, *work-life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya, pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PCP Express - PT. Yapindo Transportama Surabaya.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdirahman, H., Najeemdeen, I., Abidemi, B., & Ahmad, R. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4, 12-17. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>.
- Aluko, Y.A. Work-family conflict and coping strategies adopted by women in academia. *Gend. Behav.* 2009, 7, 2095–2324. [CrossRef]
- Anggreni, Ni Kadek Riska Diah dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2023. Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 4, 2023:325-345
- Balbed, Ammar dan Sintaasih, Desak Ketut. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Björntoft, S.; Hallman, D.M.; Mathiassen, S.E.; Larsson, J.; Jahncke, H. Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 1418. [CrossRef] [PubMed]
- Bui, H.T.M.; Liu, G.; Footner, S. Perceptions of HR practices on job motivation and work-life balance: Mixed drives and outcomes in a labor-intensive sector. *Int. J. Manpow.* 2016, 37, 1004–1023. [CrossRef]
- Buku: Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung. Hasibuan, Malayu S.P, 2015.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Group Kencana).
- Caniago, A., & Rustanto, A. (2022). The Effect of Career Development on Employee Performance (Case Study at CV Anggara Prima). *Majalah Ilmiah Bijak*. <https://doi.org/10.31334/bijak.v19i2.2311>.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In Marcoulides, G. A. (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chin, W. W. (2001). *PLS-Graph User's Guide Version 3.0*. California: University of California.
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron, Ohio: University of Akron Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Aristeia Angga., & Mudiarta Utama (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494-5523.
- Dijkstra, T. K. dan Henseler, J. (2015). Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations, *Computational Statistics & Data Analysis*, 81(1): 10-23. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2014.07.008>

- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish, 2018.
- Fornell, C., & Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440-452.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haider, S.; Jabeen, S.; Ahmad, J. Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *J. Work. Organ. Psychol.* 2018, 34, 29–37. [CrossRef]
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., and Calantone, R. J. (2014). Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares: Comments on Rönkkö & Evermann (2013).

Organizational Research Methods, Vol. 17(2): 182-209.
<https://doi.org/10.1177/1094428114526928>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405-431.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2016). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.

Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PRajagrafindo Persada.

Kurniawan, D., & Us, K. (2021). The effect of career development and work motivation on employee job satisfaction at PT. SOURCE OF ALFARIA TRIJAYA, JAMBI CITY. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i5.54>.

Lohmoller, J. B. (1989). *Latent variable path modeling with partial least squares*. Physica-Verlag.

Lunenburg, C.F. Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations. *Int. J. Manag. Bus. Adm.* 2011, 15, 1–6.

Mahmud, Amir, - dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Pengembangan Karir yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business* Vol. 1 (1), Februari 2018, pp. 1-11

Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mardiani, Inna, Nisawati. 2021. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol.4 No.2, Juni 2021
- Marwansyah. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung:Alfabeta.
- Meyer, C.; Mukerjee, S.; Sestero, A. Work-family benefits: Which ones maximize profits? *J. Manag. Issues* 2001, 1, 28–44.
- Ngalimun, - dkk. 2022. *Quality Of Work-Life Balance* Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisme, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen* Vol.9 No.2 Juli 2022
- Pangemanan, Friane, L, - dkk. 2017. Pengaruh *Work Life Balance* dan Burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Penelitian*
- Pramularso, E. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kompensasi pada PT Matahari Department Store Cabang Cibubur. , 14, 45-50. <https://doi.org/10.21107/PAMATOR.V14I1.9453>.
- Puspitawati, Ni Putu Devi dan Mujiati, Ni Wayan. 2023. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 5, 2023:460-480
- Rene, Ryan dan Wahyuni, S. 2018. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.16 (1), 2018
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 19(4), 305-335.
- Rozy, F. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Peangembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja, . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,72,9441-462. Tersedia pada onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348. Diakses pada tanggal 28 September 2014.

- Saifullah, F. 2020. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. Kudus. Jurnal Penelitian
- Sari, N., & Sriathi, A. (2019). PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAIRMONT SANUR BEACH HOTEL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p03>.
- Sari, Ni Putu Sinta Kumala dan Sriathi, A.A Ayu. 2019. Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Fairmont Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 8, 2019 :4788-4814. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703
- Sheppard, G. *Work-Life Balance Programs to Improve Employee Performance*. Ph.D. Thesis, Walden University, Minneapolis, MN, USA, 2016.
- Sinaga, Orlando dan Sijabat, Rosdiana. 2022 . Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12. No. 1, 2022
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutardji.2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Williams, M.L.; Ford, L.R.; Dohring, P.L.; Lee, M.D.; MacDermid, S.M. Outcomes of reduced load work arrangements at managerial and professional levels: Perspectives from multiple stakeholders. In *Proceedings of the Annual Meeting of the Academy of Management*, Toronto, ON, USA, 7–11 August 2020.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wong, K., Chan, A., & Teh, P. (2020). How Is Work–Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>.

Yahya, Reni, Zulia, - dkk. 2021. Pengaruh *Work From Home* dan *Work Life Balance* terhadap produktivitas kerja dengan motivasi social sebagai variable moderating pada PT. Cemerlang Indo Pangan. Jurnal Penelitian

Yi, M. Y., & Davis, F. D. (2003). Developing and validating an observational learning model of computer software training and skill acquisition. *Information Systems Research*, 14(2), 146-169.