

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal- Settings Theory*

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-Settings Theory* yang di kemukakan oleh Lock (1968). Berdasarkan teori ini satu dari banyak karakteristik tingkah laku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai, ia akan terus berusaha sampai tujuannya dapat diraih. *Goal-Settings Theory* menyoroti pentingnya hubungan antara kinerja yang di hasilkan dari tujuan yang telah di tetapkan.pemikiran dari konsep ini adalah jika seseorang dapat memahami tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan berdampak pada perilakunya di tempat kerja.

2.2 Kinerja

Menurut (Nahriyati, 2022) kinerja adalah hasil dari pekerjaan untuk periode tertentu dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati. (Aliefiani et al., 2023) kinerja karyawan adalah sebagai acuan dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana pengelolaan karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya potensial yang dibutuhkan. Menurut (Caissar et al., 2022) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. (Aliefiani et al., 2023) setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan.

(Sari et al., 2021) kinerja karyawan ialah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian suatu tujuan yang maksimal ialah hasil dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan juga akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Jika kinerja karyawan turun akan menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan.

2.3 Pengertian *Work Life Balance*

Natakusumah, et al (2022) menyatakan bahwa *work life balance* keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021) *work life balance* dimaknai keseimbangan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu yang mempunyai tanggung jawab seimbang diantara keduanya. Menurut Azim dan Halawani (2020) mengungkapkan bahwa konsep *work life balance* dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Menurut (Rianti Lukmiati, 2020) *work life balance* ialah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Menurut Sarikit (2017) *work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan tidak menimbulkan konflik. Menurut Ischavell dan Riane (2018) dalam (Azizah, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena keselarasan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran dan tindakannya dalam bekerja.

Menurut (M N Yazid, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan keadaan terkait keseimbangan hidup pada tiap individu antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Dari pemahaman para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena *work life balance* mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan karyawan lain.

2.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

(Rianti Lukmiati, 2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*.
Berpatokan pada seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu urusan diluar pekerjaan.
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*.
Berpatokan pada seberapa besar kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan.
3. *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)*.
Berpatokan pada seberapa besar kehidupan pribadi mampu menunjang kualitas kerja setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)*.
Berpatokan pada seberapa besar pekerjaan mampu menunjang kualitas setiap karyawan dalam kehidupan pribadi.

2.3.2 Indikator Work Life Balance

Sarikit (2018) Indikator yang mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut :

1. *Time Balance (Keseimbangan Waktu)*
Indikator ini berfokus pada kesetaraan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya juga membutuhkan waktu penyeimbang, misalnya rekreasi bersama teman dan keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Indikator ini berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis, fisik maupun emosional dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga pegawai dapat menikmati waktu dalam kegiatan sosialnya secara seimbang.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Indikator ini berfokus pada seberapa besar tingkat kepuasan setiap pegawai dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dimana pegawai harus merasa nyaman dalam keduanya. Kepuasan akan timbul apabila pegawai dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.3.3 Tujuan *Work Life Balance*

Marliza Ade Fitri (2023) Tujuan *work life balance* oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Keseimbangan dalam Bekerja

Karena jika terlalu lama bekerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi fokus dan meningkatkan kesalahan.

2. Meningkatkan Produktivitas dalam Bekerja

Karena jika terlalu fokus pada pekerjaan mengurangi waktu untuk diri sendiri. Hal ini berdampak pada kesehatan fisik dan mental, termasuk stres.

3. Perusahaan Mendukung Kebutuhan Karyawan

Perusahaan harus mendukung kebutuhan karyawan dalam bekerja secara cerdas, tanpa menuntut mereka menghabiskan seluruh waktu di perusahaan.

2.4 Pengertian Pengembangan Karier

Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) menyatakan pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk meraih pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan karier ini bertujuan diantaranya menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun pada masa mendatang. Tentunya usaha yang dilakukan dalam membentuk pengembangan karier juga harus menyesuaikan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan perusahaan. Menurut Rivai (2009) dalam (Febianti et al., 2022) menyatakan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut (Aliefiani et al., 2023) pengembangan karier merupakan individu yang dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karier mereka. Menurut Busro (2018) dalam (Febianti et al., 2022) pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh pekerjaan. Menurut Adhitya (2021) dalam (Sinambela & Lestari, 2021) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) adapun karakteristik yang mempengaruhi pengembangan karier adalah :

1. *Self Assesment*

Merupakan suatu penilaian yang diberikan kepada pekerja untuk menentukan minat, nilai-nilai, bakat, serta kecenderungan perilakunya. Biasanya, dalam tes psikologi untuk mengidentifikasi nilai-nilai yang berkaitan dengan tempat bekerja. Proses ini akan membantu pekerja dan perusahaan dalam menempatkan posisi kerja mengidentifikasi masa depan, serta bagaimana posisi selanjutnya.

2. *Reality Check*

Dalam hal ini pekerja mendapatkan informasi terkait bagaimana perusahaan mengevaluasi keahlian serta pengetahuan pekerjaannya, juga menyesuaikan dengan perencanaan perusahaan, baik promosi maupun mutasi.

3. *Goal Setting*

Pekerja menentukan tujuan kariernya dalam jangka pendek maupun jangka panjang (perencanaan karier). Tujuannya adalah manajer dapat mengetahui apa tujuan karier pekerjaan sehingga manajer dapat menentukan pengembangan karier seperti apa yang cocok untuk pekerja.

4. *Action Planning*

Pekerja menentukan langkah apa serta bagaimana cara meraih tujuan karier jangka pendek ataupun jangka panjang. Bagi pekerja ataupun pihak perusahaan akan menetapkan program apa, kapan, dimana, serta cara pengembangan karier pekerja.

2.4.2 Indikator Pengembangan Karier

Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) adapun karakteristik yang mempengaruhi pengembangan karier adalah :

1. Prestasi Kerja

Merupakan faktor penting dalam mengembangkan dan meningkatkan karier pekerja. Kemajuan karier dari pekerja akan berpengaruh pada prestasi kerja yang baik dan etis..

2. Jaringan Kerja

Jaringan kerja menjadi penting, untuk mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Yang dimaksudkan dalam jaringan kerja, yakni memberikan kesempatan kepada pekerja untuk bekerja dalam ataupun luar perusahaan dengan jabatan yang berbeda.

3. Pengunduran Diri

Ketidakpuasan pekerja dengan pengembangan karier suatu perusahaan akan memicu pengunduran diri pekerja. Tentu jika perusahaan tempat bekerja kurang memberikan kesempatan berkarier yang baik dan di luar perusahaan memberikan peluang yang baik maka untuk mengejar tujuan kariernya, pekerja akan mengundurkan diri.

4. Ketidaksetiaan Dengan Perusahaan

Ketidaksetiaan Dengan Perusahaan tempat bekerja berkaitan dengan pengelolaan manajemen karier dimana dengan pengelolaan manajemen karier yang baik akan meminimalkan ketidakpastian pekerja dengan perusahaan.

5. Pembimbing dan Sponsor

Yang dimaksud dengan pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat maupun masukan kepada pekerja terkait di dalamnya pengembangan karier pekerja, sedangkan yang dimaksud dengan

sponsor adalah seseorang yang berada di dalam perusahaan dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengembangkan kariernya. Dapat dikatakan bahwa keberadaan pembimbing dan sponsor akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pengembangan karier pekerja.

2.4.3 Tujuan Pemberian Pengembangan Karier

Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) Tujuan pengembangan karier oleh perusahaan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi terkait potensi pribadi dan perusahaan.
2. Mengembangkan secara akurat gambaran yang dimiliki terkait bakat dan minat yang diinginkan begitu pula dengan pekerjaan alternatif, jabatan maupun organisasi.
3. Menggambarkan tujuan karier yang nyata berdasarkan pada informasi serta gambaran yang diperoleh.
4. Menggambarkan serta mengimplementasikan strategi untuk mencapai tujuan.
5. Memperoleh umpan balik terkait efektifitas suatu strategi dan tujuan yang relevan.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021) kinerja adalah hasil dari pekerjaan untuk periode tertentu dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati. (Aliefiani et al., 2023) kinerja karyawan adalah sebagai acuan dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana pengelolaan karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya potensial yang dibutuhkan. Menurut (Caissar et al., 2022) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan

motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. (Aliefiani et al., 2023) setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan. (Sari et al., 2021) kinerja karyawan ialah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian suatu tujuan yang maksimal ialah hasil dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan juga akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Jika kinerja karyawan turun akan menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan.

2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Pengetahuan merupakan pola pikir seseorang yang tahu akan pekerjaan secara baik.
2. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
4. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
5. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.
6. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
7. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

8. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
9. Gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi suatu masalah atau dalam memerintahkan bawahannya.
10. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.5.2 Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas hasil kerja
yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kuantitas hasil kerja
yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
3. Ketelitian
yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
4. Kepemimpinan
yaitu proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
5. Inisiatif

yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

6. Kejujuran

yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan para karyawannya.
2. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dalam bidang SDM di masa yang akan datang.

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Octa Nilam Lukita Aga (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Pengembang an Karier dan Motivasi Terhadap	Hasil Penelitian Ini Untuk Membuktikan Analisis Pengaruh Variabel <i>Work Life Balance</i> , Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Turnover	Objek : Lokasi Penelitian pada PT Petrojasa Energi Metode : Kuantitatif, Sumber Data Yang Digunakan Adalah

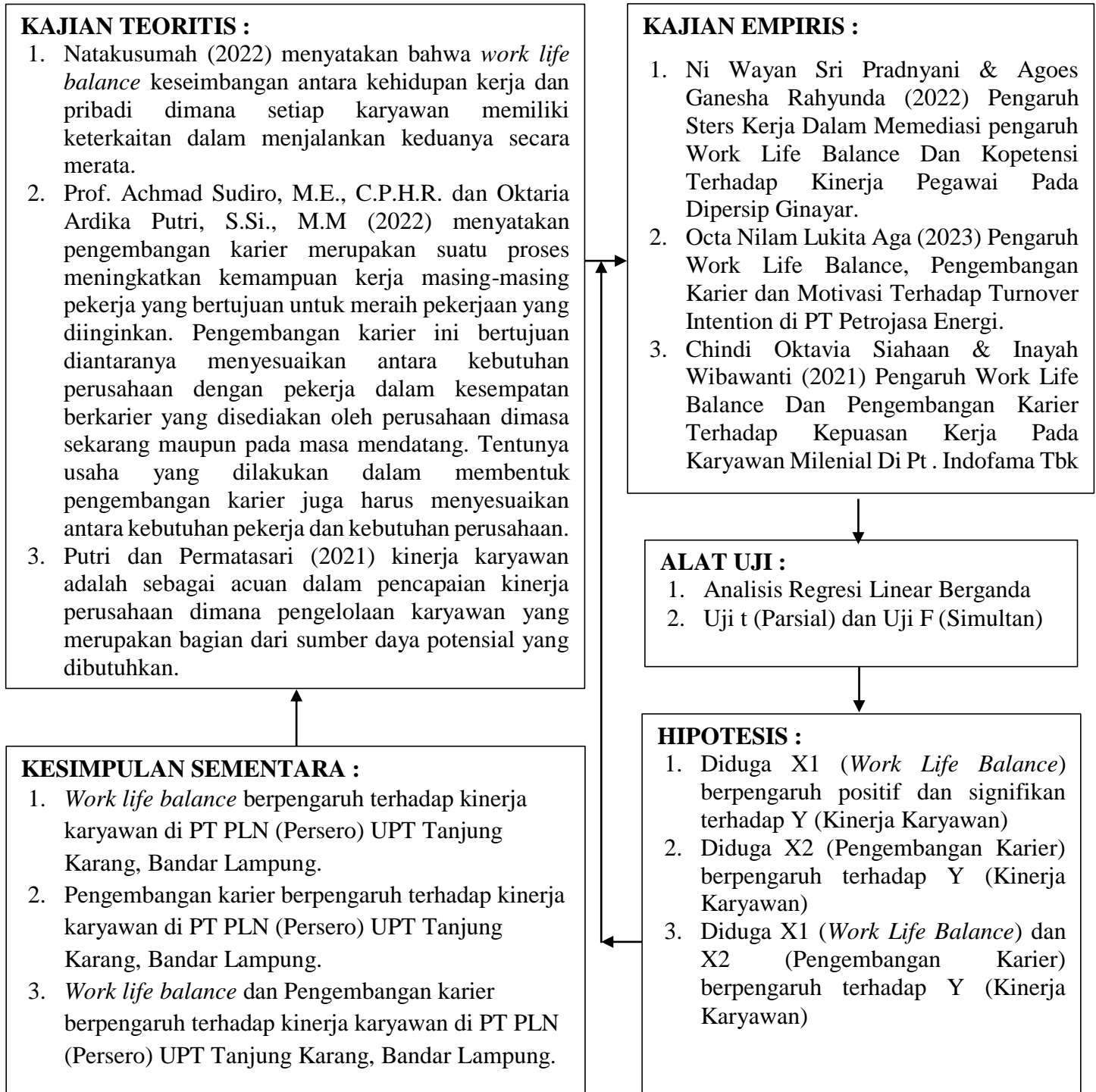
		Turnover Intention di PT Petrojasa Energi	Intention di PT Petrojasa Energi.	Primer dan Sekunder .analisis data dengan spss Variabel/Indikator : - X1 (Pengaruh <i>Work Life Balance</i>) - X2 (Pengembangan Karier dan Motivasi) - Y (Turnover Intention)
2	Ni Wayan Sri Pradnyani & Agoes Ganesha Rahyunda (2022)	Pengaruh Sters Kerja Dalam Memediasi pengaruh Work Life Balance Dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dipersip Ginayar	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektifitas Kinerja namun berpengaruh negatif terhadap stres kerja, sedangkan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	Objek : Lokasi Penelitian pada Dipersip Ginayar. Metode : Kuantitatif Berbentuk Asosiatitif. Pengumpulan data dengan pendekatan survei dan kuesioner, analisis data dengan Sem Variabel/Indikator : - X(<i>work life balance</i>) - X2 (kopetensi) - Y (Stres kerja)
3	Chindi Oktavia Siahaan & Inayah	Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembang an Karier	Hasil Penelitian Ini Ada Pengaruh Signifikan Dengan Arah Positif Variabel Work Life Balance	Objek : Lokasi penelitian pada Pt.Indofarma Tbk Metode :

	Wibawanti (2021)	Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial Di Pt . Indofarna Tbk	Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Milenial Di Pt.Indofarma Tbk.	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda dan Penelitian Ini Menggunakan Data Primer & Sekunder Variabel/Indikator : - X1 (<i>work life balance</i>) - X2 (pengembangan karier) - Y (kepuasan kerja)
4	Cristin febianti ,Rolland E. Fanggidae, Clarce Sarliana Maak. (2022)	The Effect Of Work Life Balance And Career Development On Emplonyee Performance, at Pt.National Pension Savings Bank (BTPN)	The result of the research using descriptive analysis using a range of scores for the work life balance variable are in the very high category, while career development and employee performance are in the high category. work life balance partially affects employee performance,career development partially affects employee performance, and work	Objek : Research Location on Pt.National Pension Savings Bank (BTPN) Metode : The Data Analysis Method Used Is Quantitative Analysis Using Validity And Determinant Coefficient Tests. Variabel/Indikator : - X1 (<i>work life balance</i>) - X2 (career development) - Y (Employee Performance)

			life balance and career development simultaneously affect e, plonye performance.	
5	Stefanus Rumangkit and Z Zuriana (2019)	Work Life Balance As A Predictor Of Organizational Commitment: A Multidimensional Approach	The result of the research using We employed multiple regression analysis on those data and found that the time balance, involvement balance, and satisfaction balance positively affected the organizational commitment.	<p>Objek :</p> <p>Research Location On Employees at a hotel in Bandar Lampung, Lampung, Indonesia</p> <p>Metode :</p> <p>The Data Analysis Method Used Is Quantitative Analysis Using Validity And analyzed using the spss</p> <p>Variabel/Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> - X1 (Work Life Balance) - X2 (Predictor Of Organizational Commitment) - Y (A Multidimensional Approach)

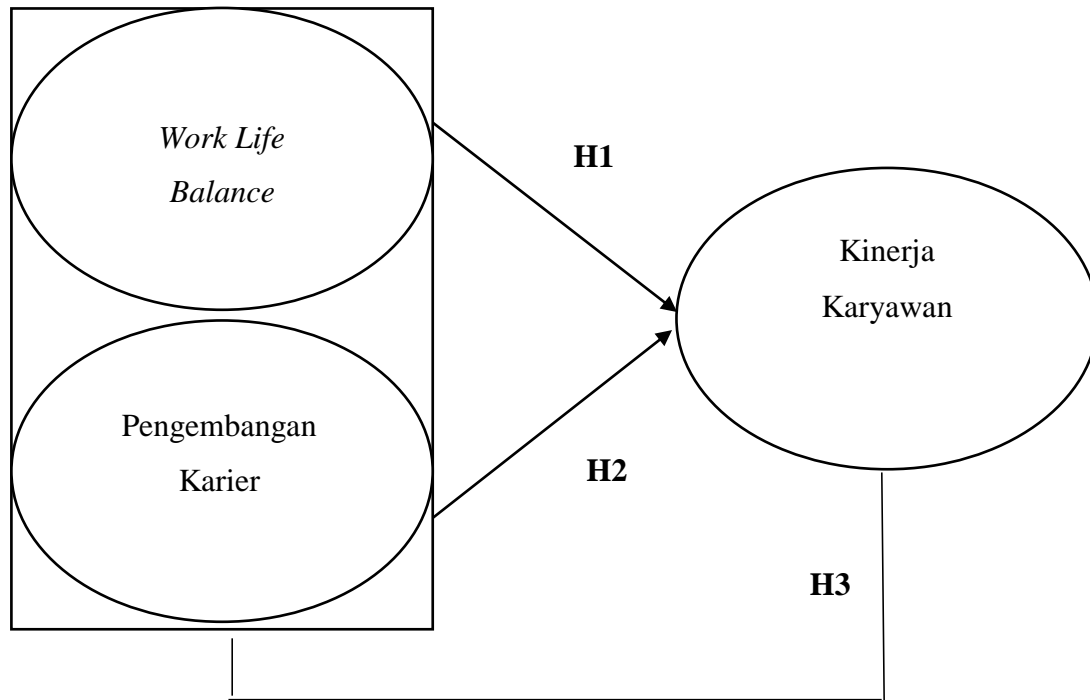
Sumber : Data Diolah, 2024

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka fikir tersebut maka dapat diambil hipotesis bahwa :

2.9.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. Natakusumah (2022) menyatakan bahwa *work life balance* keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata. Menurut Azim dan Halawani (2020) mengungkapkan bahwa konsep *work life*

balance dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Dari pemahaman para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa *work life balance* yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena *work life balance* mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan karyawan lain. Dalam hal ini maka dikatakan bahwa *work life balance* dan pengembangan karier akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Artinya jika *work life balance* dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga peneliti menunjukkan hipotesis yaitu :

H1 : *Work Life Balance* Diduga Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

2.9.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) menyatakan pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk meraih pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan karier ini bertujuan diantaranya menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun pada masa mendatang. Tentunya usaha yang dilakukan dalam membentuk pengembangan karier juga harus menyesuaikan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan perusahaan. Menurut Suyanto (2021) pengembangan karier merupakan proses menggali potensi karier karyawan serta mengimplementasikan langkah yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Dari pemahaman para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Pengembangan Karier Diduga Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.9.3 Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Azim dan Halawani (2020) mengungkapkan bahwa konsep *work life balance* dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Dari pemahaman para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa *work life balance* yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena *work life balance* mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan karyawan lain. Menurut Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) menyatakan pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk meraih pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan karier ini bertujuan diantaranya menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun pada masa mendatang. Tentunya usaha yang dilakukan dalam membentuk pengembangan karier juga harus menyesuaikan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan perusahaan. Dari pemahaman para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa *work life balance* dan pengembangan karier yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H3 : Work Life Balance dan Pengembangan Karier Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.