

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian dengan metode statistik deskriptif. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini onjek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	50	100 %
Perempuan	0	0 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung berjenis kelamin laki-laki semua sebanyak 50 responden atau sebesar 100 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
17 – 22 Tahun	0	0 %
23 – 28 Tahun	20	40 %
29 – 34 Tahun	8	16 %
35 – 40 Tahun	13	26 %
>40 Tahun	9	18 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang paling banyak adalah rentang usia 23 – 28 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang *work life balance* (X1), pengembangan karier (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang sudah disebar kepada 50 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dan waktu luang secara efektif	2	5%	4	11%	19	12%	17	9%	8	10%

2	Karyawan mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan hobi/keluarga	4	11%	5	13%	14	9%	19	10%	8	10%
3	Karyawan mendapatkan keseimbangan waktu yang baik dalam bekerja	4	11%	5	14%	20	13%	16	8%	5	6%
4	Karyawan dapat menikmati waktu sosial	4	11%	3	8%	16	11%	21	11%	6	7%
5	Karyawan mampu melakukan pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan dengan baik	3	8%	0	0%	9	6%	19	10%	19	24%
6	Karyawan dapat menjalankan dengan baik antara keseimbangan waktu bekerja dengan kegiatan sosial	4	11%	4	11%	17	11%	23	12%	2	2%

7	Karyawan merasa puas dan nyaman dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	5	13%	10	27%	17	11%	17	9%	1	1%
8	Karyawan dapat menjalankan kebutuhan pekerjaan dan diluar pekerjaan dengan baik	4	11%	3	8%	16	11%	21	11%	6	7%
9	Karyawan mendapatkan kepuasan yang seimbang antara pekerjaan pokok dan pekerjaan luar	3	8%	0	0%	9	6%	19	10%	19	23%
10	Karyawan mampu menjaga keseimbangan hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan	4	11%	3	8%	16	10%	20	10%	7	10%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden variabel work life balance, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah jawaban Setuju (S) butir ke 6 sebanyak 23 responden yaitu Karyawan dapat menjalankan dengan baik antara keseimbangan waktu bekerja dengan kegiatan sosial

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Pengembangan Karer

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Karyawan berpeluang untuk mendapatkan pelatihan kerja	4	10%	4	4%	16	10%	24	15%	2	4%
2	Karyawan bisa mendapatkan jalur karier yang lebih tinggi dari sebelumnya	2	5%	2	2%	16	10%	19	12%	11	21%
3	Karyawan mendapatkan akses terhadap pengembangan karier	5	13%	10	11%	18	11%	16	10%	1	2%
4	Karyawan mendapatkan kesempatan dan peluang untuk	2	5%	14	15%	16	10%	12	8%	6	11%

	tumbuh melalui program pelatihan										
5	Karyawan mendapatkan dukungan yang memadai untuk pengembangan karier	4	11%	6	7%	14	9%	18	12%	8	15%
6	Karyawan mendapatkan peluang dan saran oleh perusahaan dalam mencegah pengunduran diri	4	11%	4	4%	21	13%	16	10%	5	10%
7	Karyawan memiliki situasi dan pengalaman yang dapat memicu perasaan ketidaksetiaan terhadap perusahaan	4	11%	3	3%	17	11%	20	13%	6	12%
8	Karyawan mendapatkan peluang kemajuan karier dan promosi	6	16%	20	22%	18	11%	6	4%	0	0%

9	Karyawan dapat memiliki pengalaman dengan sponsor dalam bekerja	4	11%	13	14%	9	6%	16	10%	8	15%
10	Karyawan mendapatkan mentor dan pembimbing yang sangat membantu mencapai tujuan kinerja	3	8%	17	18%	15	9%	10	6%	5	10%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden variabel pengembangan karr, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah jawaban Setuju (S) butir ke 1 sebanyak 24 responden. yaitu Karyawan berpeluang untuk mendapatkan pelatihan kerja

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu	6	26%	23	19%	13	10%	7	4%	1	2%

2	Karyawan datang ke kantor secara disiplin sesuai aturan perusahaan	5	22%	21	18%	18	14%	4	2%	2	3%
3	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	17%	22	18%	19	14%	4	2%	1	2%
4	Karyawan memperbaiki dan meminimalisir kesalahan dalam mencapai tujuan	3	13%	22	18%	16	12%	6	4%	3	5%
5	Karyawan memeriksa kembali pekerjaan dan memastikan tidak ada kesalahan dalam kerja	4	17%	15	13%	23	17%	6	4%	2	3%
6	Karyawan bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	0	0%	2	2%	7	5%	27	16%	14	23%

7	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	4%	10	8%	19	14%	16	10%	4	7%
8	Karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	0	0%	2	2%	10	8%	31	19%	7	12%
9	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0	0%	0	0%	0	0%	38	23%	12	20%
10	Karyawan mampu bekerja dengan ketelitian, rapih dan tuntas bersama rekan kerja	0	0%	2	2%	7	5%	27	16%	14	23%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah jawaban Setuju (S) butir ke 9 sebanyak 38 responden. yaitu Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Pengembangan Karier	Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

	Butir 10	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 2	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 3	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 5	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 7	0,005	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel work life balance, pengembangan karier dan kinerja karyawan, mendapatkan hasil yang dimana nilai Sig < alpha dan artinya seluruh item pernyataan variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji yang dilakukan setelah uji validitas adalah uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien R	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,906	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Pengembangan Karier (X2)	0,821	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 nilai Cronbach Alpha menjelaskan bahwa semua variabel memiliki kategori reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,372	0,05	Sig>Alpha	Normal
Pengembangan Karier (X2)	0,219	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Sig lebih besar dari Alpha (5%). Maka ini berarti data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)*Kinerja Karyawan (Y)	0,493	0,05	Sig>Alpha	Linear
Pengembangan Karier (X2) *Kinerja Karyawan (Y)	0,417	0,05	Sig>Alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat disimpulkan :

1. *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai Sig (0,493) lebih besar dari Alpha (0,05), maka H0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
2. Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Nilai Sig (0,417) lebih besar dari Alpha (0,05), maka H0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)*Kinerja Karyawan (Y)	5,215	10	VIF<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Karier (X2) *Kinerja Karyawan (Y)	5,215	10	VIF<10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai VIF setiap variabel kurang dari 10, yang artinya tidak terjadi adanya multikolinieritas antara variabel independent dengan variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.117	2.191		6.898	.000		
1 WORK LIFE BALANCE	-.658	.125	-1.024	-5.262	.000	.192	5.215
PENGEMBANGAN KARIER	1.264	.154	1.597	8.205	.000	.192	5.215

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel diatas menghasilkan persamaan regresi yaitu $15,177 - 0,658X_1 + 1,264X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa :

1. Nilai kinerja karyawan akan sebesar 15,177 tanpa adanya *work life balance* dan pengembangan karier (Variabel X = 0)
2. Apabila *work life balance* menurun satu orang maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,658 per satu orang.
3. Apabila pengembangan karier dalam perusahaan meningkat satu orang maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 1,264 per satu orang.

4.4.2 Nilai Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.12

Nilai Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.644	3.073

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,812 artinya tingkat hubungan antara variabel dependen dan independent adalah positif dan kuat. Nilai R square sebesar 0,659 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* dan pengembangan karier sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

1. *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Karena Nilai Signifikansi $< \text{Alpha}$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Karena nilai signifikansi $< \text{Alpha}$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $< \text{Alpha}$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya variabel *work life balance* dan pengembangan karier berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini seperti ungkapan Natakusumah (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata. Menurut Azim dan Halawani (2020) juga 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. Dalam hal ini *work life balance* akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kecondongan ke sisi lain maka sisi lain pun akan mendapat dampaknya dan karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan baik juga, sehingga hasil kerjanya pun meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* secara partial mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh *work life balance*, juga bisa dipengaruhi oleh pengembangan karier karena karyawan yang mendapatkan pengembangan

kariernya akan berusaha agar hasil kerjanya selalu memuaskan sehingga rencana kariernya kedepannya akan semakin baik. Gunarso (2018) mengemukakan bahwa pengembangan adalah perkembangan perjalanan karier bagi karyawan secara individual pada jenjang maupun kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Komang, dkk (2021) juga menjelaskan pengembangan karier adalah pengembangan pribadi yang dilakukan individu untuk memenuhi rencana kariernya. Sedangkan menurut Suyanto (2021) pengembangan karier merupakan proses menggali potensi karier karyawan serta mengimplementasikan langkah yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memuaskan rencana karier karyawan itu sendiri, menempatkan seseorang sesuai dengan keterampilannya setelah evaluasi sehingga keterampilan karyawan dapat tersalurkan dengan benar dan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* secara partial mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel *work life balance* dan pengembangan karier secara nyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya kedua hal tersebut di perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga diungkapkan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) dimana kinerja karyawan yang baik di perlukan beberapa faktor, salah satunya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Muliawati & Ferianto (2020) menyatakan kinerja karyawan

merupakan suatu yang di lakukan oleh setiap karyawan dan pada akhirnya akan menghasilkan suatu penghargaan atau imbalan terhadap pekerjaan, baik imbalan tersebut berwujud maupun tidak berwujud. *Work life balance* dan pengembangan karier adalah beberapa penghargaan berwujud dan tidak berwujud yang bisa diterima karyawan perusahaan agar kinerja mereka meningkat. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febianti et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan pengembangan karier secara partial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan.