



Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang

Bayu Putra Danaya¹, Dodi Kurniawan², Fahmi Sahlan³, Adi Wibowo Noor Fikri⁴, Christophorus Indra Wahyu Putra⁵

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, bayudny@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, dody.kurniawan@dsn.ubhara.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, indrahatibie@gmail.com

Corresponding Author: bayudny@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and career development on employee performance at Bioskop XXI Grand Kota Bintang. This study used a quantitative method with a sampling technique, namely saturated sampling. The population in this study were 72 employees at Bioskop XXI Grand Kota Bintang. The number of samples in this study was 72 employee respondents at Bioskop XXI Grand Kota Bintang. The measurement scale used was a Likert scale (1-5). The tests carried out in this study were the outer model test, inner model test, and hypothesis test using the SEM-PLS technique using SmartPLS statistical software. The results of the study conducted at XXI Grand Kota Bintang Cinema are as follows: 1) Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance; and 2) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance, Work Life Balance, Career Development*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 72 karyawan pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden karyawan pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang. Skala pengukuran menggunakan skala *likert* (1-5). Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis menggunakan teknik SEM-PLS menggunakan software statistik SmartPLS. Hasil dari

penelitian yang dilakukan di Bioskop XXI Grand Kota Bintang yaitu sebagai berikut: 1) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan 2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

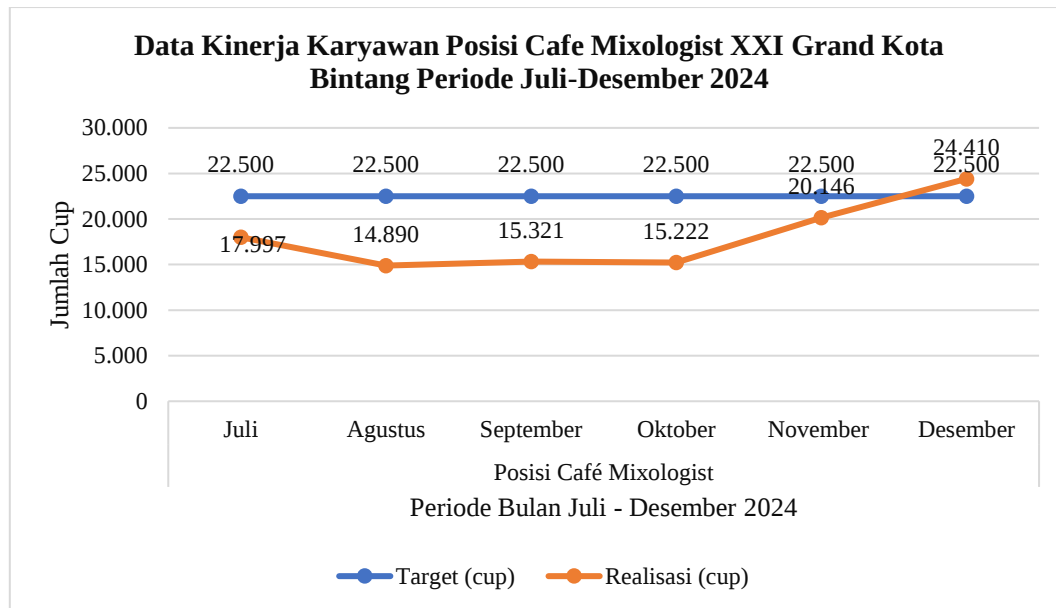
Sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi, dalam misinya perusahaan dituntut mengembangkan kualitas dari sumber daya manusia agar tetap dapat bersaing dengan kompetitor lainnya di tambah lagi perkembangan teknologi yang mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam perubahan zaman saat ini (Satriawan et al., 2024). Perusahaan pun tidak lepas dari yang namanya pengaruh zaman yang dapat merubah cara kerja manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam hal ini perusahaan sebagai wadah untuk sumber daya manusia dalam melakukan inovasi-inovasi tanpa batas agar dapat tetap bertahan (Kurniawan et al., 2021).

Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Hamdan et al., 2023). Salah satu perusahaan yang dituntut agar tetap dapat bersaing yakni dalam bidang industri hiburan yang dimana kita tahu bahwa pada saat ini banyak bermunculan objek industri hiburan baru yang meramaikan seperti Bioskop, Wahana Permainan, Pusat Perbelanjaan dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki dan dikelola secara maksimal. Bahkan kini perusahaan menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam suatu keberhasilan perusahaan. Karena pada dasarnya manusia lah yang mengoperasikan segala faktor sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan (Rony et al., 2023).

Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana dan prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri, jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan dan dipengaruhi oleh kinerja pemimpin yang ada didalamnya. Jumlah karyawan yang bertambah banyak, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi berfikir mengenai bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan organisasi agar mendapatkan hasil kinerja yang baik (Ali et al., 2022).

Dengan banyaknya karyawan di perusahaan, seharusnya karyawan memiliki beban kerja yang lebih ringan, sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, yang terjadi justru sebaliknya, karyawan tidak dapat mencapai kinerja terbaiknya, hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini terkait kinerja karyawan pada departemen *mixiologi* pada XXI Grand Kota Bintang:



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Posisi Cafe Mixologist XXI Grand Kota Bintang Periode Juli-Desember 2024

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Grafik tersebut menunjukkan data kinerja karyawan pada posisi Cafe Mixologist di Bioskop XXI Grand Kota Bintang selama periode Juli sampai dengan Desember 2024, berdasarkan target dan realisasi jumlah penjualan minuman (dalam satuan cup) per bulan. Garis biru menggambarkan target jumlah cup yang harus dicapai setiap bulannya oleh seluruh karyawan posisi café mixologist (15 mixologi), sedangkan garis merah menggambarkan realisasi jumlah cup yang berhasil terjual.

Grafik tersebut menunjukkan bahwa target bulanan tetap konstan di angka 22.500 gelas untuk seluruh periode dari Juli hingga Desember 2024. Namun, realisasi penjualan menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada bulan Juli, realisasinya adalah 17.997 cup, lebih rendah dari target. Penurunan kinerja bahkan lebih terasa pada bulan Agustus, ketika realisasi mencapai titik terendah sebesar 14.890 cangkir, kesenjangan yang signifikan dari target yang ditetapkan.

Mulai bulan September, realisasi menunjukkan tren kenaikan secara bertahap. Pada bulan September, penjualan mencapai 15.321 cup, diikuti dengan sedikit penurunan pada bulan Oktober menjadi 15.222 cup. Namun, angka ini masih di bawah target bulanan. Terjadi peningkatan kinerja yang signifikan pada bulan November ketika penjualan meningkat pesat menjadi 20.146 cup. Peningkatan ini berlanjut ke bulan Desember, di mana penjualan mencapai 24.410 cangkir, melebihi target untuk pertama kalinya dalam periode tersebut.

Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh staf Cafe Mixologist dalam memenuhi target penjualan di awal periode, yang diikuti dengan peningkatan signifikan di bulan-bulan terakhir.

Untuk mengetahui ketidakefektifan kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada 20 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada XXI Grand Kota Bintang terutama pada departemen *café mixologist*, sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Survei Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Total	Rank
1	Beban Kerja: Apakah Beban Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	80	6
2	Lingkungan Kerja: Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	83	5

3	Gaya Kepemimpinan: Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja saudara?	86	4
4	Pengembangan Karier: Apakah Pengembangan Karier mempengaruhi Kinerja saudara?	89	2
5	Rekan Kerja: Apakah Rekan Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	87	3
6	Work Life Balance: Apakah Work Life Balance mempengaruhi Kinerja saudara?	93	1
7	Pelatihan: Apakah Pelatihan mempengaruhi Kinerja saudara?	75	8
8	Budaya Kerja: Apakah Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja saudara?	79	7

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui 2 faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada XXI Grand Kota Bintang Sebagai Berikut:

- 1) Skor tertinggi 1 = faktor *work life balance* = 93, sebagai variabel X1;
- 2) Skor tertinggi 2 = faktor pengembangan karier = 89, sebagai variabel X2.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah disebarkan ke 20 responden, maka tema penelitian ini yaitu Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa *work life balance* dan pengembangan karier memperoleh penilaian yang lebih tinggi dikarenakan masih minimnya penerapan *work life balance* dan pengembangan karier pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah berkaitan Bioskop XXI Grand Kota Bintang, sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Sampling Jenuh*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 72 karyawan pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden karyawan pada Bioskop XXI Grand Kota Bintang. Skala pengukuran menggunakan skala *likert* (1-5). Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari kuesioner dan pra survey, data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan pada jurnal bereputasi dan buku serta *e-books*. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan software statistik SmartPLS versi 4.1.0.0 *for windows* (Sugiyono, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 2018;135).

Indikator atau dimensi pada variabel Kinerja Karyawan meliputi: 1) Kemandirian: ; 2) Kuantitas Kerja: ; 3) Kualitas Kerja: ; dan 4) Kehadiran: .

Work Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang dapat dipahami sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *work-life balance* (WLB) merupakan situasi atau kondisi seseorang ketika sama-sama terlibat dan puas dalam kehidupan pribadinya dan kehidupan profesional dalam bekerja.

Indikator atau dimensi pada variabel *Work Life Balance* meliputi: 1) Keseimbangan Waktu; ; 2) Keseimbangan Partisipasi; ; 3) Keseimbangan Kepuasan: .

Pengembangan Karir

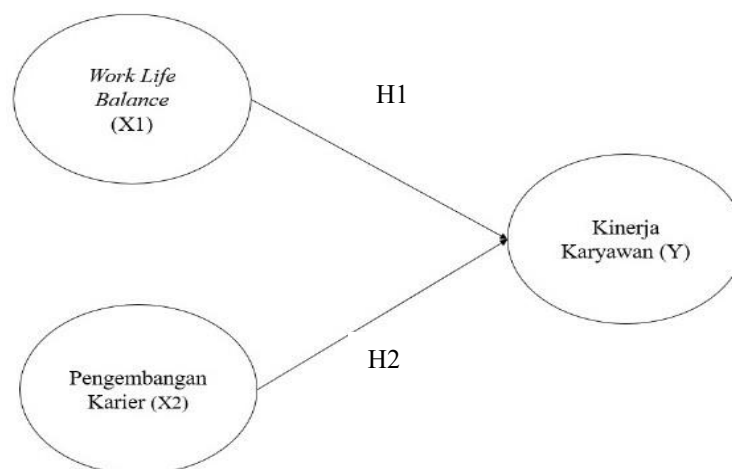
Pengembangan karir merupakan suatu proses yang melibatkan sejumlah tindakan untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas kerja setiap karyawan sehingga mereka dapat merencanakan karir untuk saat ini dan masa depannya sepanjang masa kerja mereka dan pada akhirnya naik ke suatu posisi atau peringkat yang lebih tinggi (Wariati & Wardani, 2023).

Indikator atau dimensi pada variabel Pengembangan Karier meliputi: 1) Penilaian dan Evaluasi; ; 2) Prestasi Kerja; ; 3) Latar Belakang Pendidikan; ; dan 4) Pelatihan: .

Kerangka Konseptual

Untuk memperinci arah survei dan permasalahan yang diteliti serta menganalisis, gambar berikut menunjukkan kerangka pemikiran untuk variabel Kualitas Pelayanan (X1) dan Kepercayaan (X2) terhadap Kepuasan Konsumen (Y):

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu *Work life balance* dan Pengembangan Karier yang akan dihubungkan pengaruhnya terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan XXI Grand Kota Bintang. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Outer Model

1. Convergent Validity

Jika hasil koefisien korelasi lebih dari ($>$) 1 atau = 1, maka ukuran validitas dianggap tinggi (Sugiyono, 2022). Pada tabel 2, dibawah ini merupakan hasil uji outer model *convergent validity*.

Tabel 2. Validitas Konvergen

Item	Loading Factor	Keterangan
Work Life Balance (X1)		
WLB1	0,745	Valid

WLB2	0,806	Valid
WLB3	0,783	Valid
WLB4	0,803	Valid
WLB5	0,801	Valid
WLB6	0,786	Valid
Pengembangan Karier (X2)		
PK1	0,773	Valid
PK2	0,815	Valid
PK3	0,782	Valid
PK4	0,753	Valid
PK5	0,786	Valid
PK6	0,775	Valid
PK7	0,791	Valid
PK8	0,784	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		
KK1	0,819	Valid
KK2	0,796	Valid
KK3	0,786	Valid
KK4	0,792	Valid
KK5	0,750	Valid
KK6	0,790	Valid
KK7	0,772	Valid
KK8	0,788	Valid

Berdasarkan tabel 2 diatas terkait hasil pengujian validitas konvergen, diketahui bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari variabel *Work Life Balance*, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawam mempunyai nilai *loading factor* > 0,5. Maka, hal ini menjadikan seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada uji validitas konvergen minimal harus lebih dari (>) 0,5 untuk menentukan bahwa hasil tersebut dapat diterima (valid).

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,620	Terpenuhi
Pengembangan Karier (X2)	0,612	Terpenuhi
Kinerja Karyawan (Y)	0,619	Terpenuhi

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1) telah memperoleh nilai diatas 0,5. Maka, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen.

3) Uji Validitas Diskriminan

Pengujian terhadap validitas pengukuran yang diujikan baik bagi konstruknya. Uji Validitas Diskriminan dengan melihat *output Cross Loading* pada setiap variabel penelitian. Jika diperoleh nilai > 0,5, maka dinyatakan valid.

Tabel 4. Cross Loading

Item	Work Life Balance (X1)	Pengembangan Karier (X2)	Kinerja Karaywan (Y1)
------	------------------------	--------------------------	-----------------------

WLB1	0,745	0,444	0,510
WLB2	0,806	0,429	0,543
WLB3	0,783	0,485	0,605
WLB4	0,803	0,427	0,593
WLB5	0,801	0,381	0,528
WLB6	0,786	0,448	0,571
PK1	0,434	0,773	0,543
PK2	0,489	0,815	0,579
PK3	0,383	0,782	0,563
PK4	0,494	0,753	0,590
PK5	0,357	0,786	0,550
PK6	0,401	0,775	0,574
PK7	0,441	0,791	0,557
PK8	0,465	0,784	0,612
KK1	0,552	0,573	0,819
KK2	0,545	0,635	0,796
KK3	0,551	0,460	0,786
KK4	0,621	0,674	0,792
KK5	0,550	0,575	0,750
KK6	0,554	0,593	0,790
KK7	0,528	0,464	0,772
KK8	0,563	0,583	0,788

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai *cross loading* dari pernyataan indikator dengan variabelnya masing-masing telah memperoleh nilai *cross loading* yaitu $> 0,5$, bandingkan dengan pernyataan indikator pada variabel lainnya. Misalnya dapat dilihat pada variabel *Work Life Balance* (0,745) lebih besar ($>$) jika dibandingkan dengan variabel Pengembangan Karier (0,444), dan Kinerja Karyawan (0,510). Oleh karena itu, hasil dan pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan.

4) Uji Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Nilai *composite reliability* sebesar 0,6 - 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan sebesar $> 0,7$. Pengujian ini dilakukan untuk menguji konsistensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil data *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 5. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,878	0,907	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	0,910	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,912	0,928	Reliabel

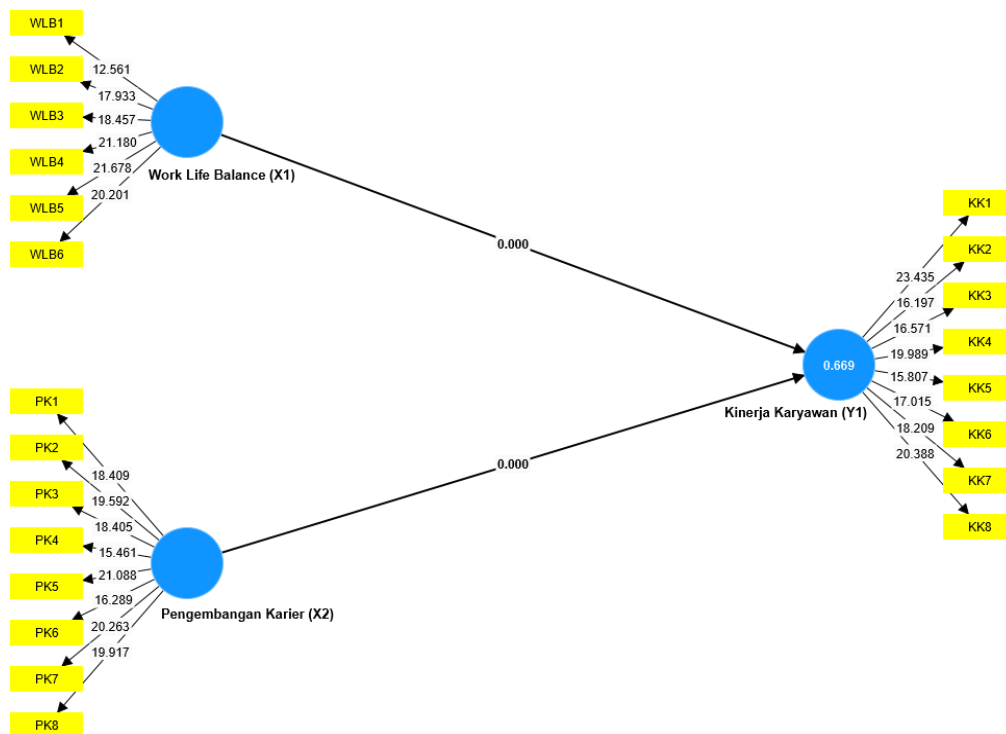
Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil perhitungan pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* bahwa konstruk yang diteliti memperoleh nilai lebih dari kriteria penilaian yaitu diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing

variabel dinyatakan reliabel, sehingga keseluruhan konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik

Model Struktural (Inner Model)

Pada tahap pengujian ini menggambarkan antar variabel laten melalui tahap uji koefisien determinasi (R^2) dan Path Coefficients. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS versi 4.1.0.0 dengan *bootstrapping* sebanyak 72 subsamples. *Graphical output inner model* dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model)

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2025)

Hasil pengujian pada *inner model* sebagaimana dibawah ini:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tahap pengujian ini yaitu menganalisis dan menilai seberapa besar konstruk endogen atau variabel Y dapat memperpresentasikan melalui tahap uji koefisien determinasi atau R- Square (R^2). Pada penelitian ini terdapat satu variabel laten endogen yang akan memiliki hitungan R2 yaitu Kinerja Karyawan. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diharapkan yaitu antara 0 dan 1, jika semakin mendekati nilai 1 maka model tersebut akan semakin baik. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) ini dapat dilihat pada tabel 6. sebagaimana berikut:

Tabel 6. R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.669	0.663

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-square dari variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.669 atau sebesar 66,9% dan nilai R-square adjusted 0.663 atau sebesar 66,3%. Karena nilai R-square adjusted > 0.50 artinya

variabel ini termasuk dalam kriteria dengan model moderat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karier dengan nilai 0.663 atau sebesar 66,3%%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat dan mengetahui suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi antarkonstruk pada *T-statistic* dan *P-values*. Dalam penelitian ini, *Rules of Thumb* yang akan digunakan yaitu *T-statistic* > 1.96 dengan tingkat signifikansi *P-values* 0.05 atau 5% dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan. Sehingga akan dinyatakan kuat.

Tabel 7. *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur

No	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STEDV)	P Values	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,442	0,442	0,069	6,418	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
2.	Pengembangan Karier (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,486	0,488	0,068	7,153	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t-statistik ($6,418 > 1,96$) serta memiliki nilai p-value ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H1 Diterima**).

2. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Pengembangan Karier memiliki nilai t-statistik ($7,153 > 1,96$) serta memiliki nilai p-value ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H2 Diterima**).

Pembahasan

Berdasarkan pembahasan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada XXI Grand Kota Bintang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *work life balance*, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen XXI Grand Kota Bintang adalah: 1) Keseimbangan Waktu: Yaitu memberikan fleksibilitas jadwal kerja yang memungkinkan karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dengan memberikan opsi kerja shift yang adil dan waktu istirahat yang cukup; 2) Keseimbangan Partisipasi: Yaitu memastikan karyawan dapat berkontribusi secara seimbang di tempat kerja tanpa merasa

terbebani, misalnya melalui pembagian tugas yang adil dan kesempatan untuk menyampaikan ide atau aspirasi; dan 3) Keseimbangan Kepuasan: Yaitu meningkatkan kepuasan karyawan dengan memastikan kebutuhan pribadi dan profesional mereka terpenuhi, seperti memberikan penghargaan atas kinerja, fasilitas pendukung, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Apabila XXI Grand Kota Bintang dapat menerapkan Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Partisipasi dan Keseimbangan Kepuasan, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meliputi: 1) Kemandirian: Di mana karyawan menjadi lebih mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan efisiensi tinggi; 2) Kuantitas Kerja: Di mana jumlah pekerjaan yang diselesaikan meningkat karena karyawan merasa lebih termotivasi dan terorganisir; 3) Kualitas Kerja: Di mana hasil pekerjaan menjadi lebih akurat dan berkualitas karena karyawan dapat bekerja dengan fokus optimal; dan 4) Kehadiran: Di mana tingkat kehadiran karyawan membaik karena mereka merasa lebih puas dan termotivasi untuk hadir di tempat kerja.. Jika *work life balance* dipersepsikan baik oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja baik pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Minarika et al., 2020), (Ardiansyah & Surjanti, 2020), (Shahadat & Ardiana, 2024), yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada XXI Grand Kota Bintang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan karier, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen XXI Grand Kota Bintang adalah: 1) Penilaian: Yaitu melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan, sehingga dapat memberikan panduan karier yang tepat; 2) Prestasi Kerja: Yaitu memberikan penghargaan atas pencapaian kerja karyawan sebagai bentuk motivasi untuk terus meningkatkan performa dan mencapai target yang lebih tinggi; 3) Latar Belakang Pendidikan: Yaitu memanfaatkan informasi tentang latar belakang pendidikan karyawan untuk mengembangkan peran yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka; dan 4) Pelatihan: Dengan menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Apabila XXI Grand Kota Bintang dapat menerapkan Penilaian, Prestasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meliputi: 1) Kemandirian: Yaitu karyawan menjadi lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan efisiensi tinggi; 2) Kuantitas Kerja: Di mana jumlah pekerjaan yang diselesaikan meningkat karena karyawan merasa lebih kompeten dan termotivasi; 3) Kualitas Kerja: Hasil pekerjaan lebih akurat dan berkualitas karena karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya; dan 4) Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan membaik karena mereka merasa didukung dalam pengembangan karier dan memiliki tujuan profesional yang jelas. Jika pengembangan karier dipersepsikan baik oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja baik pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2024), (Putri et al., 2023), (Ghafar et al., 2024), yang menyatakan bahwa penerapan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas terkait *work life balance sebagai variabel X1*, pengembangan karier sebagai *X2* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *Y1*, maka peneliti menentukan Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diartikan bahwa keseimbangan waktu, partisipasi dan kepuasan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diartikan bahwa penilaian, prestasi kerja, latar belakang Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi XXI Grand Kota Bintang: a) Dapat menerapkan work life balance seperti memberikan Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Partisipasi dan Keseimbangan Kepuasan kepada karyawan, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan; b) Memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan yang memiliki kinerja baik/terbaik. Dengan cara melakukan penilaian dan evaluasi, melihat prestasi selama bekerja, latar belakang pendidikan serta pelatihan-pelatihan yang telah diikuti karyawan; dan c) Memberikan fleksibilitas jadwal kerja agar karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
2. Bagi Akademis: Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan terkait *work life balance* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang dilakukan di Bioskop XXI Grand Kota Bintang.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya: Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dengan melibatkan beberapa cabang bioskop atau industri lain untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawat, S., & Pahala, Y. (2024). ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR: PELATIHAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN SEKTOR PERUSAHAAN KARGO. *JIMMU*, 9(1), 14–26.
- Hamdan, H., Ali, H., Mahaputra, M. R., Marlapa, E., Maharani, A., Mahaputra, M. R., Saputra, E. B., Satriawan, N., Nofrialdi, R., Setiawan, H. A., Yandi, A., Gupron, G., & Saputra, F. (2023). INDONESIAN ONLINE SHOPPING PERSPECTIVE: RELATIONSHIP E-SATISFACTION, E-COMMITMENT, E-WOM AND E-REPURCHASE INTENTION. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 1–26.
- Kurniawan, D., Putra, C. I. W., & Sianipar, P. B. H. (2021). Analysis Of Company Performance with The Approach Balanced Scorecard in Bank Xyz. *Review of International Geographical Education Online*, 11(7).
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1–11.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

- Rony, Z. T., Mangkupradja, D. R., & Pramukty, R. (2023). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE PERFORMANCE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW AT XYZ UNIVERSITY. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Satriawan, N., Saputra, F., Saputra, E., & Saputra, R. (2024). Peranan Infrastruktur Teknologi Informasi dan Internet of Things terhadap Manajemen Information System Industri Pertahanan dan Keamanan. *Letigasi: Jurnal Ilmu Hukum, Politik Dan Pertahanan*, 1(1), 8–17.
- Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PCP Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama. *Jurnal Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(7).
<https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2580%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/2580/2430>
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). ALFABETAQ.
- Sugiyono, S. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wariati, A., & Wardani, Y. T. D. K. (2023). Analisa Produktivitas Kerja Dengan Pengembangan Karier, Dan Tunjangan Kesejahteraan Sebagai Faktor Penjelas. *Journal Of Management, Business And Education*, 10(1), 20–27.