

**PENGARUH BEBAN KERJA, KESIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KESUMA MAJU SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

Prayoga Dharmawangsa

2201110014

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

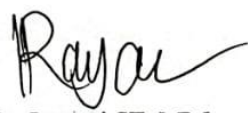
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PESETUJUAN SKRIPSI

Nama : Prayoga Dharmawangsa
Nomor Pokok/NIRM : 2201110014
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KESEIMBANGA
KEHIDUPAN KERJA, DAN PENGEMBANGA
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN I
PT KESUMA MAJU SEJAHTERA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27 Juli 2026 Pembimbing 1 : 
Dr. Irayani SE, MM
NIDN: 0207077901

Tanggal 27 Juli 2026 Pembimbing 2 : 
Suharti, S.E., M.Si
NIDN: 0220086501

032/PS/DFEB/26

Mengetahui,

Dekan

Ketua Progam Studi Manajerne



Dr. H. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M
NIDN: 0226028303

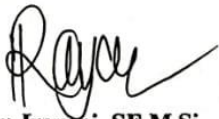
UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Prayoga Dharmawangsa
Nomor Pokok/NIRM : 2201110014
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KESUMA MAJU SEJAHTERA

Penguji Skripsi

Tanggal 27 Juli 2026 Ketua Penguji : 
Dr. Irayani, SE.M.Si
NIDN:0207077901

Tanggal 27 Juli 2026 Penguji I : 
Suharti, S.E.,MM
NIDN:0220086501

Tanggal 27 Juli 2026 Penguji II : 
H. Hisbullah Basri, SE.M.Si
NIDN:0212016201

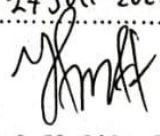
Dekan

031 /PS/DFEB/26

Mengesahkan :

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 27 Juli 2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal 27 Juli 2026


Dr. H. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Aku telah membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia,
jadi bagaimana mungkin aku tidak ada artinya"

(Penulis)

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- a. Allah SWT, puji dan syukur penulis panjatkan yang senantiasa memberikan kelancaran dalam penyelesaian skripsi dan pendidikan sarjana.
- b. Untuk ayah dan ibu ku tersayang yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini
- c. Untuk dosen-dosen yang telah memberikan ilmu tanpa pamrih.
- d. Untuk Anisah Fadhillah yang memberikan semangat dan menemani saya dalam membuat skripsi ini
- e. Untuk Teman-teman saya yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini
- f. Almamater yang ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prayoga Dharmawangsa

NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110014

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya asli yang disusun berdasarkan kemampuan dan usaha saya sendiri, serta bebas dari tindakan plagiatrisme.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Palembang, 27 Juli 2026



Prayoga Dharmawangsa

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Skripsi ini berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, KESIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KESUMA MAJU SEJAHTERA”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan oleh pihak lembaga dan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si Selaku Ketua program studi manajemen.
4. Ibu Dr. Irayani, S.E.,MM Selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu Suharti, S.E.,M,Si. Selaku Pembimbing kedua juga meluangkan waktunya dalam membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis dalam penulisan skripsi.

7. Ibu Nina Fitriana, SE,M.Si, selaku Dosen PA yang telah membantu proses akademik penulis sehingga bisa melakukan penulisan skripsi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan dan karyawan PT Kesuma Maju Sejahtera yang sudah meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan secara moral selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomii di Universitas Tridianti Palembang .
11. Kepada teman-teman saya yang telah memberikan semangat dan membantu saya dalam penulisan skripsi ini.

Palembang 2026

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PESETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRAK	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Social Exchange Theory.....	10
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	15
2.2.2 Beban Kerja	15
2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Beban Kerja	16
2.2.2.2.1 Tujuan Beban Kerja	16

2.2.2.2.2 Manfaat Beban Kerja.....	16
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	18
2.2.3 Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	22
2.2.3.1 Pengertian Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	22
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life Balance</i>)	22
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	25
2.2.4 Pengembangan Karir	26
2.2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	26
2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	27
2.2.4.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	29
2.2 Penelitian yang relevan.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1 Tempat Penelitian	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	42
3.3.3. Teknik Sampling	42
3.4 Rancangan Penelitian	45
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional Variabel	45
3.5.1 Variabel Penelitian	45
3.5.2 Definisi Operasional	45

3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrumen	48
3.7.1 Uji Validitas.....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	49
3.8 Teknik Analisis Data.....	49
3.8.1 Uji Normalitas	50
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.3 Uji Normalitas	50
3.8.4 Uji Multikolinearitas	51
3.8.5 Uji Autokorelasi.....	51
3.8.6 Uji Heteroskedastisitas	52
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
3.9.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	54
3.10 Uji Hipotesis.....	54
3.10.1 Uji Simultan.....	54
3.10.2 Uji Parsial (t)	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Umum PT Kesuma Maju Sejahtera	58
4.1.1 Sejarah PT Kesuma Maju Sejahtera.....	58
4.1.2 Visi Dan Misi PT Kesuma Maju Sejahtera	59
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kesuma Maju Sejahtera	60
4.2 Hasil Penelitian	64
4.2.1 Karakteristik Responden	64
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas	66
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	72
4.4.2 Hasil Uji Multikolonearitas	73
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74

4.5 Hasil Analisis Data	76
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	77
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	78
4.6 Hasil Uji Hipotesis	79
4.6.1 Uji Simultan (F).....	79
4.6.2 Uji Parsial (Uji t)	80
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera.....	82
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera	84
4.7.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera	85
4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera.....	86
BAB V.....	88
Kesimpulan Dan Saran.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan	45
Tabel 3.3 Indikator Dan Dimensi	46
Tabel 3.4 Skala Likert.....	48
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (r).....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja(X2)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir(X2).....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinesritas.....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskastisitas	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	78
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	79
Tabel 4.14 Uji Simultan Uji f.....	80
Tabel 4.15 Uji Parsial Uji t.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	36
Gambar 4.1 Sturuktur Perusahaan	60

ABSTRAK

Prayoga DharmaWangsa Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*), Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kesuma Maju Sejahtera (Dibawah Bimbingan Ibu Dr.Irayani, S.E., M.M Dan Ibu Suharti, SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *Work Life Balance*, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kesuma Maju Sejahtera yang berjumlah 46 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 2 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, *Work Life Balance*, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 2045,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 64,801 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar -7,037 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 14,762 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,993 menunjukkan bahwa sebesar 99,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, *Work Life Balance*, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 0,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

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

ABSTRAK

Prayoga DharmaWangsa *The Influence of Workload, Work Life Balance, and Career Development on Employee Performance at PT Kesuma Maju Sejahtera (Supervised by Mrs. Dr. Irayani, S.E., M.M and Mrs. Suharti, SE,MM)*

This study aims to determine the effect of workload, work-life balance, and career development on employee performance at PT Kesuma Maju Sejahtera, both simultaneously and partially. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 46 employees of PT Kesuma Maju Sejahtera; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics 25, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests.

The results indicate that workload, work-life balance, and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the F-test result showing an F-value of 2045.021 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, workload has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 64.801 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work-life balance has a significant effect on employee performance with a t-value of -7.037 and a significance value of $0.000 < 0.05$, while career development has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 14.762 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.993 indicates that 99.3% of the variation in employee performance can be explained by workload, work-life balance, and career development, while the remaining 0.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Career Development, Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Prayoga DharmaWangsa dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 Agustus 2002. Penulis merupakan anak pertama dari bapak Rahmawan dan Ibu Mardiana. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Dharmajaya Palembang pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 10 Palembang pada tahun 2016, selanjutnya meneruskan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah 1 Palembang pada tahun 2019. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

Peneliti

Prayoga Dharma Wangsa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, tenaga kerja menjadi aset terpenting bagi kelangsungan suatu organisasi. Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan kinerja karyawan di dalam suatu institusi. Tenaga kerja adalah unsur utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas, karena kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada hasil kerja yang dicapai. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti memberikan motivasi atau penghargaan, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, lebih produktif, dan dapat memenuhi tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja merupakan suatu elemen yang harus dirawat atau ditingkatkan oleh setiap karyawan di lingkungan kerja mereka. Ini adalah tanggung jawab masing-masing orang, tetapi bukan berarti pimpinan atau manajer suatu organisasi mengabaikan masalah dan solusi yang berkaitan. Sebuah perusahaan harus mempertahankan pekerja terbaik mereka agar dapat melaksanakan operasional dengan efektif. Kendala yang timbul karena keputusan perusahaan dapat berpengaruh pada kinerja para karyawan di tempat tersebut (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan kemampuan serta waktu yang

dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Putri Adhistry et al., 2023).

Beban kerja itu pada dasarnya adalah kondisi yang muncul ketika seseorang memiliki keterbatasan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam proses bekerja, sebenarnya setiap karyawan bisa menyelesaikan tugasnya, tetapi tentu ada batasan atau tingkatan tertentu yang mampu ia capai. Masalah akan terjadi ketika keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut justru menghalangi dirinya untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Saat itu terjadi, artinya ada kesenjangan antara target atau tingkatan kemampuan yang diinginkan dengan kapasitas nyata yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Nurhandayani, 2022).

Beban kerja pada dasarnya adalah seberapa banyak tuntutan pekerjaan baik itu yang bersifat fisik maupun mental yang di berikan kepada seorang karyawan dan harus ditanggung jawabkan. Setiap pekerjaan pasti menjadi beban bagi orang yang mengerjakannya dan setiap orang juga punya kemampuan yang berbeda-beda dalam menangani beban tersebut (Mahawati et al., 2021). Mengukur beban kerja itu sangat penting, tujuannya supaya kita tahu seberapa berat tugas yang masih sanggup diterima oleh tubuh seorang pekerja. Selama ini sudah banyak dikembangkan metode pengukuran beban kerja dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan fisiologis (yang berhubungan dengan kondisi fisik) dan pendekatan psikologis (yang berhubungan dengan kondisi mental) (Yuliani et al., 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan (Subarto & Solihin, 2025). Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini juga menegaskan bahwa tren penelitian modern semakin menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks kerja fleksibel dan pasca-pandemi (Ariasari & Tjahjono, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) pada dasarnya ada konsep tentang bagaimana seseorang menyeimbangkan antara ambisi atau karir yang dikerjakan dengan kebahagiaan pribadi, waktu luang, keluarga, serta pengembangan diri secara spiritual. Ketika keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan berjalan dengan baik, dampaknya akan terasa positif. Karyawan jadi punya semangat kerja yang tinggi, muncul rasa puas

terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan akan tumbuh rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas di kantor maupun di kehidupan pribadinya (Mardiani, 2021).

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang membantu karyawan dalam merencanakan masa depan karyawan, baik untuk kepentingan perusahaan maupun untuk diri mereka sendiri. Karyawan yang ingin kariernya terus berkembang biasanya akan berusaha bekerja sebaik mungkin dan menunjukkan performa terbaiknya (Ho et al., 2025).

Pengembangan karir itu faktor penting karena berperan dalam menciptakan peluang bagi karyawan buat meningkatkan kompetensi dan kapasitas dirinya. Ketidakjelasan jalur karir atau minimnya peluang pengembangan diri seringkali karyawan bakal stagnant. Yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja jadi turun dan produktivitas ikut turun (Margono, 2020). Pengembangan karir pada dasarnya adalah usaha untuk memengaruhi sekaligus meningkatkan pengetahuan, kampuan serta sifat-sifat kepribadian seseorang. Karir itu sendiri sebenarnya merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan dalam diri setiap orang, karena dengan adanya keinginan untuk berkembang, seseorang bakal terdorong untuk punya kemauan kerja yang lebih tinggi (Sebayang & Silaen, 2021).

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan berbagai kegiatannya tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap instansi saat ini dituntut untuk mampu mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Tuntutan ini muncul karena

lingkungan di dalam perusahaan terus mengalami perubahan, baik dari segi teknologi, persaingan, maupun tuntutan pasar. Perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan instansi tersebut mau tidak mau membuat perusahaan harus berbenah. Perusahaan perlu melakukan perbaikan yang selaras dengan arah perubahan lingkungan tersebut, agar operasional instansi tetap berjalan dengan lancar dan tidak ketinggalan zaman. Dengan kata lain, perusahaan yang tidak mau beradaptasi akan sulit bertahan, sementara yang mampu menyesuaikan diri justru punya peluang lebih besar untuk terus berkembang.

Perusahaan itu ibarat sebuah mesin yang didalamnya terdapat berbagai komponen yang saling terkait dan bekerja sama. Komponen-komponen tersebut antara lain sumber daya manusia (karyawan), sumber daya modal (uang), sumber daya fisik (gedung, mesin, peralatan), serta sumber daya informasi (data dan teknologi). Semua komponen ini dikelola dan dikoordinasikan melalui fungsi manajemen agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Selain mencari untung, perusahaan juga memiliki tujuan lain seperti menciptakan lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang atau jasa, serta ikut berkontribusi dalam pembangunan ekonomi negara. Perusahaan sendiri bisa berbentuk bermacam-macam, ada yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT), ada yang tidak berbadan hukum seperti Firma (Fa) atau *Commanditaire Vennootschap* (CV), serta ada pula perusahaan perseorangan.

Setiap perusahaan pasti akan menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satu masalah yang paling sering muncul adalah bagaimana caranya agar para pegawai mau bekerja dengan motivasi yang tinggi,

sehingga pada akhirnya bisa menunjukkan kinerja yang baik. Perlu dipahami juga, meskipun selama ini kita mengakui bahwa manusia dan sumber daya alam adalah aset yang sangat penting, tetapi semuanya akan percuma jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Dengan kata lain, gedung megah, teknologi canggih, atau bahan baku yang melimpah tidak akan berarti apa-apa kalau orang-orang yang mengelolanya tidak kompeten, malas, atau tidak punya semangat kerja. Jadi, kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) adalah segalanya.

PT. Kesuma Maju Sejahtera adalah merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengembang properti (*real estate developer*) yang berlokasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kantor operasional perusahaan ini beralamat di Jl. Sukatani I, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2008 ini termasuk dalam kategori perusahaan skala kecil hingga menengah dengan jumlah karyawan 46 orang. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, PT Kesuma Maju Sejahtera tidak hanya fokus pada satu jenis produk properti saja, melainkan mengembangkan berbagai macam portofolio. Berdasarkan informasi yang tersedia, cakupan bisnis perusahaan ini meliputi perumahan subsidi, perumahan komersial, *townhouse*, ruko (rumah toko), kios, serta properti di bidang entertainment. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki orientasi untuk menjangkau berbagai segmen pasar, mulai dari masyarakat berpenghasilan rendah (melalui rumah subsidi) hingga segmen komersial dan bisnis.

Berdasarkan penjelasan tentang hubungan antara beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan, maka hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan, termasuk manajemen PT Kesuma Maju Sejahtera. Meskipun sudah ada banyak studi yang mengkaji dampak beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) , serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, masih ada kekurangan dalam menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian yang menyeluruh. Beberapa studi hanya menitikberatkan pada satu atau dua variabel tertentu, seperti beban kerja atau keseimbangan hidup kerja, tanpa melihat bersama-sama faktor pengembangan karir yang juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian tentang beban kerja menunjukkan adanya variasi temuan, di mana beberapa studi menyatakan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara studi lainnya mengungkapkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja jika berada dalam batas kemampuan karyawan. Ini menunjukkan masih terdapat ketidakselarasan dalam hasil penelitian. Variabel keseimbangan kehidupan kerja serta pengembangan karir biasanya menunjukkan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai, tetapi masih sedikit penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam satu model penelitian. Maka dari itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk secara menyeluruh menilai pengaruh beban kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan dilatar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul '**Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) dan**

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kesuma Maju Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Apakah beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kesuma Maju Sejahtera ?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja , keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera.

3. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera.
4. Pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kesuma Maju Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya dapat memberikan pemikiran yang lebih baik untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja di PT Kesuma Maju Sejahtera.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/7041>
- Andika. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Ariasari, & Tjahjono. (2024). *Work Life Balance: A Scientometric Analysis and Future Research Agenda*. Society.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Destia, A. I., Karmila, M., & Yuniar, E. S. (2025). “Influence Of Job Satisfaction And Workload On Employee Performance At CV. Surya Perkasa Block.” *Jurnal Pakar Manajemen*, 1(2), 87–100.
- Dewi. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*

(10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *ResearchGate Publication*.
https://www.researchgate.net/publication/373642909_KINERJA_KARYAWAN

Hidayat. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SDM*.

Ho, R. S. P., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(01), 110–120.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI (Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis)*. <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.

Lestari. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., &

- Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*.
[https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
 Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. 4(2), 985–993.
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Martini, Y., & Amri, U. (2019). Pengaruh Konflik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sunshine Food Group International Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(2). <http://www.univ-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/574>
- Noe, R. A. (2017). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pramuswari, A., F.P., Y. D., Shona, M. A. A., & Putra, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan: Studi

- Literatur. *Business and Investment Review*. <https://doi.org/10.61292/birev.178>
- Pratama. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Putra. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahman. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024).
- Sari. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75. <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.1812>
- Sengkey. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen*. <https://jerk.in.org/index.php/jerk.in/article/view/1454>

- Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Sosial*.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/jiabis/article/view/23658>
- Subarto, & Solihin. (2025). The Effect of *Work Life Balance* on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Economia*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF , DAN R&D* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Sugiyono Metode Penelitan Kualitatif*. 1–257.
- Sulaeman, E., & al., et. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7170>
- Tarman, A. F., & al., et. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.602>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Wibowo, M., & al., et. (2024). Pengembangan Karir dan Manajemen Kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23283>
- Wulandari. (2021). Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Pengembangan

Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*.

Yuliani, E. N. S., Tirtayasa, K., Adiatmika, I. P. G., Iridiastadi, H., & Adiputra, N. (2021). Studi Literatur : Pengukuran Beban Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem & Teknik Industri (PASTI)*, XV(2), 194–205. p-ISSN 2085-5869

Yunita, & al., et. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Ekonomi Dan Manajemen.

<https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk/article/view/867>

