

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, BEBAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DIVISI PRODUKSI PT KEDAUNG INDAH CAN TBK SURABAYA**

Safira Dwiyantri

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
safiradwiyantri56@gmail.com

Sigit Santoso

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sigitsantoso@untagsby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, workload, and career development on employee performance in the Production Division of PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya. The research employed a quantitative approach with an explanatory causal design. The population consisted of 200 production employees, and 135 respondents were selected using a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires using Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS 25. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, workload has a significant negative effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work-life balance, workload, and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings suggest that organizations should maintain a supportive work-life balance environment, manage workload appropriately, and provide sustainable career development programs to improve employee performance and organizational productivity.

Keywords: *Work-life Balance; Workload; Career Development; Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan perusahaan. Pada industri manufaktur, kinerja karyawan menjadi aspek yang harus diperhatikan karena tingginya tuntutan produktivitas, efisiensi, dan target produksi. PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya sebagai perusahaan manufaktur menghadapi kondisi tersebut, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Penelitian Maulani et al. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas. Namun, pengaruh tersebut belum tentu sama pada perusahaan manufaktur yang memiliki

tekanan kinerja tinggi, sehingga masih terdapat *research gap* mengenai efektivitas *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja pada lingkungan kerja yang berbeda.

Selain itu, beban kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Innayah et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan Imamah (2025) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor lain yang berperan adalah pengembangan karir. Penelitian Tarman et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, kesempatan pengembangan karir pada setiap perusahaan belum tentu diberikan secara merata sehingga pengaruhnya terhadap kinerja dapat berbeda. Kondisi ini menjadi *research gap* yang menarik untuk diteliti pada perusahaan manufaktur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada objek penelitian perusahaan manufaktur sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun praktik pengelolaan karyawan di perusahaan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Work-life Balance

Menurut Almubaroq et al. (2023), *work-life balance* adalah kondisi ketika seseorang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut tercermin dari kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial. Indikator *work-life balance* meliputi *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Saputra & Masdupi (2025) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif bagi karyawan. Keseimbangan tersebut dapat menurunkan risiko gangguan kesehatan, meningkatkan fokus dan produktivitas dalam bekerja, serta menciptakan kepuasan dan kesejahteraan yang lebih baik dalam kehidupan pribadi.

Beban Kerja

Menurut Siagian et al. (2025), beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dalam berupa tuntutan fisik maupun mental sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Indikator beban kerja meliputi *time load* (beban waktu), *mental effort load* (beban usaha mental), *psychological stress load* (beban tekanan psikologis). Robbins & Judge (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan berpotensi menurunkan kinerja karena meningkatkan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat beban kerja

umumnya dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti alokasi waktu, tuntutan pekerjaan, serta kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar pula tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Pengembangan Karir

Lie (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan secara terencana untuk mengembangkan potensi dan kompetensi karyawan agar mampu mencapai jenjang karir yang lebih baik. Indikator pengembangan karir meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja yang relevan, prestasi kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut Noor (2024), tujuan pengembangan karir adalah membantu karyawan merencanakan, meningkatkan, dan mengembangkan jenjang karirnya sesuai dengan potensi, aspirasi, serta kebutuhan individu tanpa mengabaikan tujuan organisasi. Melalui pengembangan karir, karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh penghargaan atas kinerja dan pencapaian yang telah diraih, baik dalam bentuk materi maupun non materi.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dinilai melalui proses pemantauan, evaluasi, dan umpan balik secara berkelanjutan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara konsisten serta terus meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Indikator kinerja karyawan meliputi pencapaian target kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, komitmen terhadap pekerjaan, kemampuan menerima umpan balik, kemampuan untuk terus meningkatkan kinerja. Khaeruman et al. (2021) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin besar pula peluang organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Maulani et al. (2025), Nurasyifa dan Rakhman (2025), serta Surbakti (2025) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut masih perlu dikaji pada perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan kerja yang berbeda.

Hasil penelitian mengenai beban kerja menunjukkan temuan yang berbeda. Innayah et al. (2025), Rhomadoni et al. (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Imamah (2025), Azizah (2025), dan Mul et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Tarman et al. (2025), Prabawa dan Maulida (2025), Agustin dan Wahyuni (2025), serta Pradika dan Indriani (2024), yang menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu masih bervariasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada konteks yang berbeda termasuk pada perusahaan manufaktur seperti PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya untuk melihat bagaimana ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya.
- H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya.
- H3: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya.
- H4: *Work-life Balance*, beban kerja, pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal eksplanatori untuk menguji dan menganalisis hubungan serta pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah, studi pustaka, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran dan pengumpulan kuesioner, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan.

Data penelitian diperoleh dari 135 karyawan divisi produksi PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert untuk mengukur variabel *work-life balance*, beban kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis

Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS Versi 25. Analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis inferensial. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hubungan antar variabel diukur melalui analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian

hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independent terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
<i>Work-life Balance (X1)</i>	X1.1	0,775	0,1690	0,000	Valid
	X1.2	0,687	0,1690	0,000	Valid
	X1.3	0,673	0,1690	0,000	Valid
	X1.4	0,760	0,1690	0,000	Valid
	X1.5	0,692	0,1690	0,000	Valid
	X1.6	0,670	0,1690	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,773	0,1690	0,000	Valid
	X2.2	0,671	0,1690	0,000	Valid
	X2.3	0,776	0,1690	0,000	Valid
	X2.4	0,685	0,1690	0,000	Valid
	X2.5	0,723	0,1690	0,000	Valid
	X2.6	0,779	0,1690	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,740	0,1690	0,000	Valid
	X3.2	0,612	0,1690	0,000	Valid
	X3.3	0,718	0,1690	0,000	Valid
	X3.4	0,669	0,1690	0,000	Valid
	X3.5	0,702	0,1690	0,000	Valid
	X3.6	0,647	0,1690	0,000	Valid
	X3.7	0,717	0,1690	0,000	Valid
	X3.8	0,779	0,1690	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,710	0,1690	0,000	Valid
	Y.2	0,742	0,1690	0,000	Valid
	Y.3	0,691	0,1690	0,000	Valid
	Y.4	0,673	0,1690	0,000	Valid
	Y.5	0,639	0,1690	0,000	Valid
	Y.6	0,812	0,1690	0,000	Valid

	Y.7	0,640	0,1690	0,000	Valid
	Y.8	0,837	0,1690	0,000	Valid
	Y.9	0,787	0,1690	0,000	Valid
	Y.10	0,820	0,1690	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance*, beban kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life Balance	0,801	>	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,829	>	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,848	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	>	0,6	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabel, sehingga setiap butir pernyataan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	135
	Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	2.28679510
	Positive	.043
	Negative	-.034
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model penelitian telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

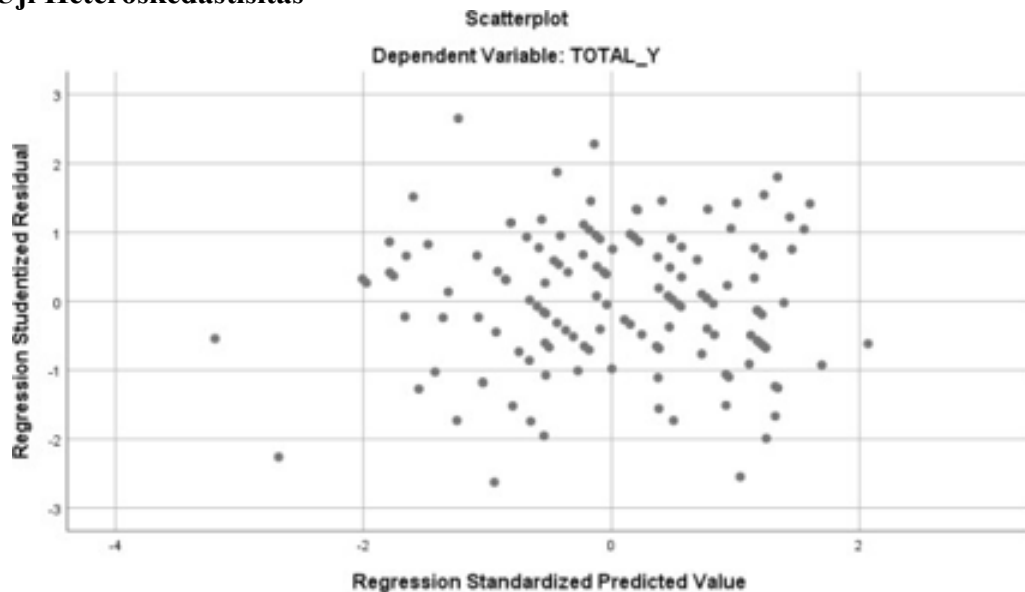
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Work-Life Balance	0,999	1,001
Beban Kerja	0,999	1,001
Pengembangan Karir	0,999	1,001

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 25

Hasil grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu serta berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linearitas Variabel (X1) dengan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Work-life Balance	Between Groups	(Combined)	804.446	15	53.630	4.259	.000
		Linearity	582.627	1	582.627	46.268	.000
		Deviation From Linearity	221.818	14	15.844	1.258	.244
	Within Groups		1498.488	119	12.592		
	Total		2302.933	134			

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas, diperoleh *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,244 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan bersifat linear.

Tabel 6. Uji Linearitas Variabel (X2) dengan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	752.157	16	47.010	3.577	.000
		Linearity	518.200	1	518.200	39.430	.000
		Deviation From Linearity	233.957	15	15.597	1.187	.291
	Within Groups		1550.776	118	13.142		
	Total		2302.933	134			

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,291 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Linearitas Variabel (X3) dengan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	676.495	20	33.825	2.371	.002
		Linearity	396.143	1	396.143	27.766	.000
		Deviation From Linearity	280.352	19	14.755	1.034	.429
	Within Groups		1626.28	114	14.267		
	Total		2302.933	134			

Sumber: SPSS 25

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,429 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.384	1.964		9.868	.000
	<i>Work-life Balance</i>	.573	.055	.504	10.460	.000
	Beban Kerja	-.484	.044	-.531	-10.954	.000
	Pengembangan Karir	.403	.043	.459	9.469	.000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber: SPSS 25

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,573 menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin baik *work-life balance*, semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,484 yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Sementara itu, pengembangan karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,403 yang menunjukkan bahwa semakin baik peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung *work-life balance* (10,460), beban kerja (-10,954) serta pengembangan karir (9,469) yang lebih besar t tabel (1,978).

Analisis korelasi berganda

Tabel 9. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.689	2.313
a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Beban Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,834 yang menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1), beban kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) memiliki hubungan yang kuat secara simultan dengan kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.689	2.313
c. Predictors: (Constant), <i>Work-life Balance</i> , Beban Kerja, Pengembangan Karir				
d. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS 25

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,689 yang berarti 68.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, beban kerja, dan pengembangan karir. Sementara itu 31,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1602.189	3	534.063	99.840	.000 ^b
	Residual	700.744	131	5.349		
	Total	2302.933	134			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Work-life balance</i> , Beban Kerja Pengembangan Karir						

Sumber: SPSS 25

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 99,840 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,67 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 10,460$; sig. = 0,000), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($t = - 10,954$; sig. = 0,000), serta pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($t = 9,469$; sig. = 0,000). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 99,840$; sig. = 0,000) dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 68,9% (Adjust $R^2 = 0,689$) sedangkan 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa PT Kedaung Indah Can Tbk Surabaya perlu meningkatkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan pengembangan karir, seperti pengaturan jam kerja yang lebih seimbang, pemberian kesempatan pelatihan, promosi yang transparan, serta program pengembangan kompetensi karyawan. Di sisi lain, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan melalui pembagian tugas yang proporsional. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin & Wahyuni. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 3 Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 477–493.
- Almubaroq, Kristin Handayani, Darwin Lie, Andifa Dwi Fani, Isro Ani Widayati, Marisi Butarbutar, Dwi Andriyani, Hernansi Bisio, Yunita Primasanti, Siti Waliah, Rahardianto, Dyah Widowati, Ayu Nike Retnowati, Erfa Okta Lussianda, Dwi Oktisari, K. I. (2023). *Pengantar Manajemen SDM Kontemporer (Acai Sudirman, Ed.; 1st ed.)*. Media Sains Indonesia.
- Azizah. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pitjarus Teknologi. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 15–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.62335>
- Fiernaningsih, Herijanto, Wahyu, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Literasi Nusantara.
- Imamah. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Jurnal*, 1(2), 635–664. <https://doi.org/https://doi.org/10.63822/0kngg545>
- Innayah, Yayuk, Y., Anggia Sari, L., & Julianto, H. (2025). Pengaruh Beban

- Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT RPN Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 5(3), 530–535.
<https://doi.org/10.47065/jamek.v3i1.12148>
- Kartika, R. A., Hijrah, L., & Wediawati, T. (2025). *Work Life Balance Dalam Paradigma GHRM: Green Human Resource Management*. Star Digital Publishing.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV.AA.RIZKY.
- Lie. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM (A. Sudirman, Ed.)*. Media Sains Indonesia.
- Mardianty. (2023). *MSDM Internasional (Monalisa, Ed.; 1st ed.)*. Rajawali Pers.
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15–25.
<https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- Mul, O., Byre, R. O., & Dua Mea, M. H. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor. *Scientific Journal of Management and Business (SJMB)*, 3(1), 62–75.
<https://doi.org/10.37478/sjmb.v3i1.5506>
- Noor. J. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Praktik Dan Strategi (Wanda, Ed.; 1st ed.)*. Kencana.
- Nurfitriani, M. . (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Cendekia Publisher.
- Prabawa & Maulida. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Segara Primadaya. 6(3), 3155–3165. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8905>
- Pradika & Indriani. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibunda Bagan Batu , Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomika*45, 12(1), 911–940.
- Prami, Suryani, N. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali. *Emas*, 6(6),1307–1318.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i6.10028>
- Rhomadoni, Shinta, A. A. A. D. A. C. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Airport Adi Soemarmo Kabupaten Boyolali. *Surakarta Management Journal*, 7(2), 223–234.
- Robbins & Judge. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Saputra & Masdupi. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja (1st ed.)*. PACE (Partnership for Action on Community Education).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Seninasari & Ridwan. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/339%0Ahttps://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/download/339/334>
- Siagian, J. L. S., Haslindah, A., Bora, M. A., Hanafie, A., Alius, M., Widigdo, A. M. N., Lukmandono, Parningotan, S., Arminas, Perdana, R., Tanjung, R., Roban, & Irwan, H. (2025). Analisis Beban Dan Produktivitas Kerja. Get Press Indonesia.
- Tarman, Rusydi, N. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 53–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.602>