



Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar

St Khumairah¹, Romansyah Sahabuddin², Uhud Dermawan Natsir³,

Muh. Ichwan Musa⁴, Burhanuddin⁵.

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

E-mail: sittikhumairah81@gmail.com¹

Abstract. This study aims to analyze the influence of work-life balance and career development on the work productivity of employees at the Makassar City Tourism Office. The research uses a quantitative approach with a sample of 55 permanent employees. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and then analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS 26.0. The results of the study show that work-life balance partially has a positive and significant effect on work productivity. This is evidenced by the significance value of $0.000 < 0.05$ and t-count $3.840 > t\text{-table } 2.007$. Career development also had a positive and significant influence with a significance value of $0.000 < 0.05$ and t-count $9,750 > t\text{-table } 2.007$. Simultaneously, work-life balance and career development have a significant influence on work productivity. In conclusion, work-life balance and career development are important factors in increasing employee productivity. This shows the need for organizations to pay attention to employee work-life balance and good career management to achieve optimal performance.

Keywords: Work life balance, Career Development, Work Productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 pegawai tetap. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $3,840 > t\text{-tabel } 2,007$. Pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $9,750 > t\text{-tabel } 2,007$. Secara simultan, *work-life balance* dan pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulannya, *work-life balance* dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta pengelolaan karir yang baik untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Work life balance, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Di zaman yang serba cepat ini, tuntutan hidup yang semakin kompleks mengharuskan individu untuk mengelola waktu dan energi mereka secara efektif. Salah satu aspek yang semakin mendapat perhatian adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan perhatian antara tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Haerul et al., 2024).

Salah satu faktor yang membuat keadaan suatu organisasi agar tetap stabil yaitu dari produktivitas kerja karyawan mereka. (Ardyansyah & Surjanti., 2020).

Produktivitas merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan optimal, dan adapun faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan ialah tekanan yang dihadapi di kantor ini biasa terjadi akibat dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga karyawan mengalami strees atau depresi yang dapat membuat pekerjaan terhambat. Produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik Pangesti (2019).

Aspek yang juga mendukung berkembangnya instansi atau organisasi yaitu pengembangan karir karyawan dikatakan demikian karena dalam pengembangan suatu instansi tidak luput dari karyawan yang ikut berpartisipasi dalam memajukan instansi atau suatu organisasi tersebut. (Akhmal et al., 2019). Dengan terjadinya kondisi ini menuntut para karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan sehingga menjadi tenaga kerja yang lebih kompeten dibidangnya dan tidak menutup kemungkinan persaingan/kompetisi untuk dapat menduduki suatu posisi/jabatan tertentu akan diperebutkan oleh antar karyawan dapat terjadi. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Rahmawati 2021).

Work-life balance mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2020). Sedangkan menurut (Rifadha et al.,2020) *work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. Work-life balance juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019)

Erat kaitannya dengan masalah produktivitas kerja adalah pengembangan karir karyawan. Menurut Rivai (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Peran organisasi sangat vital dalam pengembangan karir dimana perusahaan dalam hal ini menjamin kualitas dan pengalaman yang didapat karyawan sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka (Rahmawati 2021).

Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar, sebagai institusi pemerintah yang bertugas mengelola dan mempromosikan sektor pariwisata, menghadapi tantangan produktivitas karyawan. Berdasarkan data tahun 2019 hingga 2023, produktivitas rata-rata pegawai menunjukkan tren penurunan, yang diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan dan tingkat kepuasan kerja. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan ini adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya pengelolaan karir yang efektif. Fenomena ini menekankan perlunya penelitian untuk menganalisis sejauh mana *work-life balance* dan pengembangan karir memengaruhi produktivitas kerja karyawan di instansi ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Work life Balance

Work-life balance menggambarkan hubungan karyawan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Ini artinya bahwa gagasan keseimbangan kehidupan kerja sebagai contoh bagaimana seorang pekerja individu dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. *Work-life balance* mungkin memaksa seseorang untuk membagi waktu antara dua atau lebih tanggung jawab yang sama-sama penting baginya (Pratama & Setiadi, 2021.)

Sejauh mana seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan bekerja dan pribadi mereka dikenal sebagai *work-life balance*. Kinerja dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Jika keseimbangan kehidupan kerja berhasil, hal itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menurunkan kecenderungan absensi dan pengunduran diri. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan seseorang merasa nyaman saat bekerja dan puas dengan cara dia membagi waktunya (Ingsih et al., 2022).

Work-life balance mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seorang karyawan untuk mengatasi tuntutan keluarga, hobi dan pekerjaan mereka. Proporsi waktu karyawan yang dihabiskan untuk bekerja dan keluarga merupakan salah satu aspek keseimbangan kehidupan kerja. Stres dan sikap kerja yang kurang baik dapat berkembang ketika terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, baik terlalu banyak pekerjaan atau terlalu

banyak kewajiban keluarga, dan hal ini dapat mengakibatkan burnout. Tercapainya harapan atas peran yang dipertukarkan dan dibagi antara individu dan pasangan atas tugas mereka dalam lingkup pekerjaan dan keluarga terkadang disebut sebagai pencapaian keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* (Bataineh, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan demi hasil organisasi yang lebih baik, penelitian mengenai *work-life balance* di Nigeria menawarkan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ketidakseimbangan kehidupan kerja dan hal negatif tentang hal tersebut. Pengusaha atau perusahaan harus mendukung kebijakan dan prosedur yang meningkatkan kemampuan pekerja untuk *work-life balance* dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka, karena orang-orang ini lebih cenderung berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak melakukan *work-life balance*. Kegagalan kepemimpinan untuk mengatasi masalah politik, ekonomi, dan sosial yang menjadi penyebab utama konflik kehidupan kerja, seperti korupsi, lemahnya institusi yang tidak mampu memantau dan menegakkan standar tenaga kerja, rasio pengangguran yang tinggi, kemiskinan, inflasi, dan banyak lagi. Hal lainnya adalah hambatan sistemik yang menghambat penerapan kebijakan *work-life balance* di Nigeria. Sehubungan dengan hal ini, disarankan agar bisnis menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel yang akan diatur oleh peraturan pemerintah, memberi pekerja wewenang hukum untuk meminta jadwal kerja yang tidak biasa atau bisa dikatakan jam kerja yang fleksibel. Hal ini akan meningkatkan kesadaran organisasi akan pentingnya menjaga hak karyawan atas berbagai inisiatif cuti yang akan meningkatkan kesejahteraan mereka dan organisasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Jadi dari definisi yang telah dikemukakan di atas mengenai *work-life balance* dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya di tempat kerja dan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan non pekerjaan akan meningkatkan kepuasan dan kualitas hidup karyawan. Ketika terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan (keluarga), baik terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak tanggung jawab keluarga, dapat menimbulkan stress dan sikap kerja yang buruk, dan hal ini dapat mengakibatkan burnout. Pengusaha atau perusahaan harus mendukung kebijakan dan prosedur yang meningkatkan kemampuan pekerja untuk *work-life balance* dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka, karena karyawan akan cenderung kinerjanya lebih baik daripada mereka yang tidak melakukan *work-life balance*.

Pengembangan Karir

Menurut Muna & Isnowati (2022), pengembangan karir adalah suatu kegiatan kepegawaian yang membantu pekerja dalam merencanakan karir masa depannya di perusahaan

sehingga perusahaan dan pekerja yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Menurut Priskila & Ie (2021), pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai perubahan dan penyesuaian yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka sendiri. Selanjutnya, menurut Rulianti & Nurlilah (2020), pengembangan karir adalah istilah yang mengacu pada jalur karir yang dirancang untuk meningkatkan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Yunita & Utami (2022), pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan suatu perusahaan terhadap karyawannya untuk mengubah status, posisi, atau kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mengejar pekerjaan yang disukai atau yang lebih baik dari sebelumnya. Setiap karyawan memiliki harapan yang kuat untuk memajukan karirnya karena mereka akan diberikan hak-haknya yang antara lain adalah hak atas prestasi sebelumnya berupa materi maupun non-materi (Kahpi et al., 2019).

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 (Pradipta & Suwandana, 2019). Pengembangan karir yang baik harus dipraktikkan ke Tingkat tertentu untuk memajukan karir karyawan itu sendiri, sehingga karyawan pada akhirnya akan memiliki lebih banyak tanggung jawab yang akan dilakukan atau diselesaikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Jadi kesimpulannya dari definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas bahwa 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 dan tanggung jawabnya juga akan lebih besar dari sebelumnya.

Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher 2019).Menurut Siagian (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-

besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Tohardi mengatakan dalam (Soetrisno 2020) bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaanya lebih baik daripada hari ini dari pada hari kemarin dan esok akan lebih baik.

Malayu S.P Hasibuan dalam (Deden 2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh Greenberg pada (Sedarmayanti 2020) mengartikan produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dari beberapa pengertian produktivitas yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan upaya kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipegaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (Sukamawati et. al., 2023). penelitian ini menganalisis pengaruh work-life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. Lokasi penelitian di lakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar yang terletak di jalan Urip Sumoharjo, Kec Pannakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor dinas pariwisata kota makassar sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample yaitu sample jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi dijadikan sample, Berdasarkan definisi diatas, maka sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang pegawai tetap pada kantor dinas pariwisata kota makassar.

Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dalam penelitian. Data primer dalam penelitian ini tanggapan responden terhadap kuisioner yang dibagikan

peneliti yang disebar kepada pegawai dikantor Dinas Pariwisata kota makassar sebagai sampel penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data yang telah jadi dan tersedia pada sumber datanya yaitu melalui artikel-artikel, jurnal, majalah, koran, brosur, internet dan bacaan lainnya yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data Ada tiga yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi sering digunakan dalam penelitian yang ingin mengetahui pengaruh atau efektivitas suatu intervensi dapat melakukan observasi terhadap perlakuan yang diberikan. Selain itu, observasi dapat diartikan sebagai proses pengambilan data yang diperoleh dengan turun langsung ke lapangan melakukan pengamatan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu bentuk kegiatan atau proses menyediakan berbagai bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 30. Proses analisis melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner Sugiyono, (2018: 45). Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai atau memahami suatu objek ukur, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018: 45). Realibilitas suatu tes merujuk pada derajat stanilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.
2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Uji nomarlitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018).
- b. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji apakah regresi yang digunakan ada korelasi antar variabel bebas atau tidak, maka uji ini dapat dilakukan dengan melihat besaran variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Variabel yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai tolerance mendekati 1 atau lebih dari 0,1 dan batas dari 0,1 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) Adapun rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel dependen, yaitu produktivitas

X₁ = Variabel independen, yaitu *work-life balance*

X₂ = Variabel independen, yaitu pengembangan karir

a = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁,

X₂, X₃, X₄ = 0.

b = Koefisien regresi

4. Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R Square) Yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabelvariabel dependen pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen yang menerangkan varibel dependen atau angka yang menunjukkan seberapa besar varibel dependen dipengaruhi oleh varianel independen. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$, dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

5. Uji Statistik (Uji F dan Uji t)

Menurut Ghazali, (2018) uji F dilakukan dengan tujuan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terkait. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ artinya hipotesis secara simultan diterima. Dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ artinya hipotesis secara simultan ditolak. Menurut Ghazali, (2018) uji t dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $< 0,5$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,5$ maka hipotesis ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Dinas Pariwisata Kota Makassar merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menangani dan mengerakkan pembangunan sektor Pariwisata Kota Makassar yang disasarkan pada upaya untuk meningkatkan kunjungan wisatawan lokal, nusantara maupun mancanegara serta mempromosikan destinasi wisata yang ada di Kota Makassar.

Dinas Pariwisata Kota Makassar dulunya diberi nama Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Makassar, yang kemudian dipisah karena masing – masing berdiri sendiri. Muncullah nama baru menjadi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Makassar. Pada pertengahan tahun 2016, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif kota Makassar memisahkan kembali Ekonomi Kreatif menjadi Dinas Pariwisata Kota Makassar sampai dengan sekarang. Kantor Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Makassar bertempat di Jalan Urip Sumuharjo. Karampuang, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kini Dinas Pariwisata Pemerintah Kota Makassar memiliki keseluruhan staff berjumlah 115 orang dan di pimpin oleh kepala

Dinas bernama Muhammad Roem, S.STP., M.Si. Terdapat 5 bidang didalamnya antara lain Bidang Sekretariat, Bidang Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Bidang Promosi dan Pemasaran Pariwisata, Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Kepala Bidang Ekonomi Kreatif. Dinas teknis yang menangani pariwisata, Dinas Pariwisata mempunyai tantangan yang sangat kuat untuk memenuhi tugas tersebut. Untuk memperoleh hasil yang maksimal dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sekaligus mewujudkan visi Kota Makassar maka diperlukan upaya-upaya pengembangan segenap potensi dan sumber daya sebagai kekuatan internal yang harus saling bersinergi secara optimal dalam rangka peningkatan manajemen Dinas Pariwisata.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Skala Likert yang digunakan memiliki rentang skor 1 hingga 5. Dengan melibatkan 55 responden, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai karakteristik responden, khususnya terkait dengan variabel yang menjadi fokus kajian. Data yang diperoleh dari skala Likert ini akan dianalisis untuk menghasilkan deskripsi kuantitatif yang akurat mengenai persepsi dan sikap.

Hasil Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,574	0,265	Valid
X1.2	0,599	0,265	Valid
X1.3	0,510	0,265	Valid
X1.4	0,689	0,265	Valid
X1.5	0,627	0,265	Valid
X1.6	0,665	0,265	Valid
X1.7	0,465	0,265	Valid
X1.8	0,702	0,265	Valid
X1.9	0,769	0,265	Valid
Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,662	0,265	Valid
X2.2	0,455	0,265	Valid
X2.3	0,532	0,265	Valid
X2.4	0,513	0,265	Valid
X2.5	0,652	0,265	Valid
X2.6	0,563	0,265	Valid
X2.7	0,445	0,265	Valid
X2.8	0,474	0,265	Valid
X2.9	0,320	0,265	Valid
X2.10	0,516	0,265	Valid
X2.11	0,520	0,265	Valid
X2.12	0,586	0,265	Valid

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.13	0,618	0,265	Valid
X2.14	0,580	0,265	Valid
X2.15	0,632	0,265	Valid
X2.16	0,625	0,265	Valid
X2.17	0,547	0,265	Valid
X2.18	0,308	0,265	Valid

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,447	0,265	Valid
Y.2	0,678	0,265	Valid
Y.3	0,619	0,265	Valid
Y.4	0,704	0,265	Valid
Y.5	0,719	0,265	Valid
Y.6	0,724	0,265	Valid
Y.7	0,575	0,265	Valid
Y.8	0,647	0,265	Valid
Y.9	0,607	0,265	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *software* SPSS terhadap 55 responden diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung > r tabel maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0,817	Reliable
Pengembangan Karir	0,803	Reliable
Produktivitas Kerja	0,853	Reliable

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Ketiganya memiliki nilai yang berada di atas ambang batas yang umumnya diterima yaitu > 0,60. yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut konsisten dalam memberikan hasil yang sama jika diukur kembali dalam kondisi yang sama.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Table 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.213	2.530		-2.060	.044
	X1	.227	.059	.280	3.840	.000

X2	.435	.045	.712	9.750	.000
a. Dependent Variable: Y1					

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPPS versi 26 maka di peroleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -5,213 + 0,227X_1 + 0,435X_2$$

Di mana :

Y = Produktivitas

a = Costanta

X_1 = Variabel Work Life Balance

X_2 = Variabel

b_1 = Koefisien

b_2 = Koefisien

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

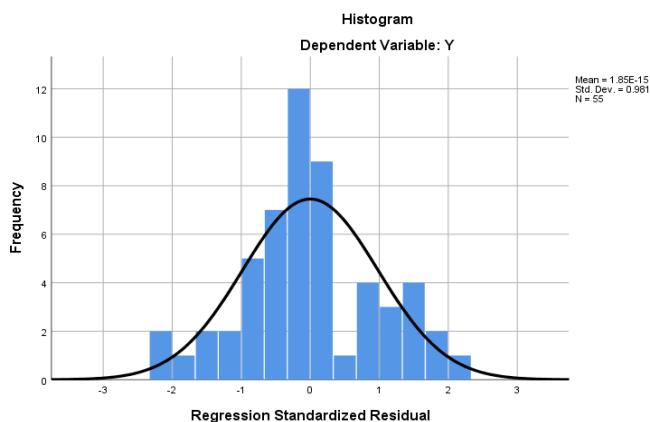
Dari Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar -5,213 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X_1 dan X_2) bernilai nol, maka nilai prediksi variabel dependen (Y) adalah -5,213.
- 2) Koefisien variable X_1 sebesar 0,227 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,227, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 3) Koefisien sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,435, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil regresi ini menunjukkan bahwa X_1 dan X_2 secara signifikan memengaruhi variabel dependen Y, dengan X_2 memberikan pengaruh yang lebih besar. Model ini dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X_1 dan X_2 , tetapi interpretasi model harus mempertimbangkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 4. Uji Multikolonieritas

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Kurva yang ditampilkan pada histogram mendekati bentuk kurva normal (bentuk lonceng). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar residual terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (mean) dan semakin sedikit observasi yang semakin jauh dari nilai tengah.

b. Uji Multikolinearitas

Table 5. Hasil Uji Multikolonieritas

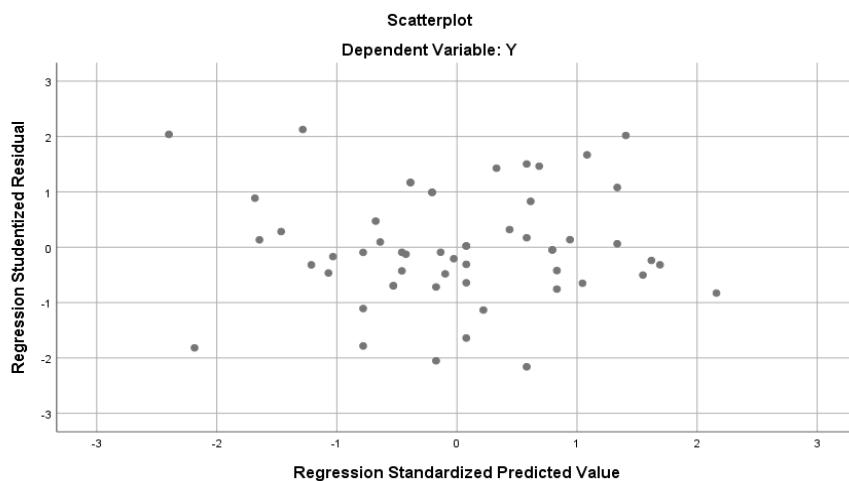
Model	Coefficients ^a		VIF
		Collinearity Statistics	
	Tolerance		
1	X1	.665	1.505
	X2	.665	1.505
a. Dependent Variable: Y1			

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 untuk setiap variable, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance Work-life Balance* sebesar 0,665 dan Pengembangan Karir sebesar 0,665. Selain itu nilai VIF untuk Work-life Balance sebesar 1,505 dan Pengembangan Karir sebesar 1,505. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolonearitas apabila memiliki nilai VIF <10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak dapat problem multikolonearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas tersebut, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi pola heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Table 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.213	2.530		-2.060	.044
	X1	.227	.059	.280	3.840	.000
	X2	.435	.045	.712	9.750	.000

a. Dependent Variable: Y (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *work life balance* (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,840 >$ nilai t tabel $2,007$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Sedangkan berdasarkan tabel diatas juga diketahui hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,750 >$ nilai t tabel $2,007$ maka H_02 ditolak dan H_{a2}

diterima. Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja secara signifikan

2. Uji F (Simultan)

Table 8. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	257.707	27.899	.000 ^b
	Residual	52	9.237		
	Total	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Work life balance (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara *Work life balance* (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) secara signifikan.

3. Uji Koefisien (R^2)

Table 9. Hasil Uji R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.816	.809	1,478
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan nilai R-squared pada table di atas sebesar 0.816 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat menjelaskan sekitar 81,6% variabel *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja

karyawan pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar, maka dari itu pembahasan merupakan bentuk analisis yang berdasar pada hasil penelitian yang telah di sajikan.

1. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel work-life balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linier, nilai koefisien regresi untuk work-life balance adalah 0,227, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada skor work-life balance akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh work life balance (X_1) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $-3,840 >$ nilai t tabel 2,007 maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga, hobi, dan aktivitas lainnya. Dalam penelitian,*work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada *work-life balance* meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,227 satuan. Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan efisien. Ini berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Pengembangan karir juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.435, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam skor pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.435 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,750 >$ nilai t tabel 2,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja secara signifikan.Jadi dapat di Tarik kesimpulan bahwa

pengembangan karir melibatkan proses untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas kerja karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan evaluasi. Pengembangan karir yang efektif memungkinkan karyawan merencanakan dan meningkatkan jenjang karirnya. Dalam penelitian, pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel ini menunjukkan rata-rata indeks keseluruhan yang baik, meskipun ada beberapa dimensi seperti evaluasi kinerja yang memerlukan peningkatan. Prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan relevansi pelatihan menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas.

3. Pengaruh *Work life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Secara simultan, *work-life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 27.899 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sedangkan berdasarkan nilai R-squared pada table di atas sebesar 0,816 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat menjelaskan sekitar 81,6% variabel work life balance (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amir, Jafar (2021) yang mengatakan bahwa *work life balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga relevan dengan hasil penelitian dari Muh. Rory Prayogi Syam (2020) yang mengatakan bahwa Work life balance dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara simultan, kedua variabel ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dengan program pengembangan karir untuk mencapai hasil yang optimal dalam produktivitas kerja.

Dari pembahasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan sekitar 81,6% dari variasi produktivitas kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas pada variable *work life balance* dengan 9 item pertanyaan, dan variable pengembangan karir dengan 18 item pertanyaan, dan variabel produktivitas kerja dengan 9 item pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang menunjukkan bahwa yang telah di uji dapat dikatakan (valid).

Hasil Uji realiabilitas pada variable *work life balance* dengan 9 item pertanyaan, variable pengembangan karir 18 item pertanyaan dan productivities kerja dengan 9 item pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang menunjukkan bahwa yang telah di uji dapat dikatakan (reliabel). H₁ atau hipotesis pertama di terima yang berarti *work life balance* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. H₂ atau hipotesis kedua diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. H₃ atau hipotesis ketiga di terima yang berarti *work life balance* (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap productivities kerja karyawan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Berdasarkan nilai R-squared diperoleh sebesar 0,816 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat menjelaskan sekitar 81,6% variabel *work life balance* (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi* (BIS-A, 08).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono/ The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* (JMO), 12(2), 99–108.

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Candana, Mitra, Hapzi Ali, and H Zefriyenni. 2024. Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan. ed. Hapzi Ali. Padang: CV. Gita Lentera
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)”. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halimatussadiyah. (2020). *Indonesia's Agenda on Sustainable Recovery from COVID-19 Pandemic*. Jakarta: LPEM FEB UI.
- Hamid, N., Hakim, A. A. A. A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215.
- Handoko, D, S, And Rambe, F, M. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 31–45.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hersusetiyati dan Sopyan A. 2019. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019). *Jurnal Dimensi*. Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Bandung. Vol.1. No.1.
- Hudson. 2005. *The Case for Work Life Balance*. 20:20 Series. Hudson Global Resources.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. 2021. Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3), 1–13.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung

Ida Iriani, N., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., Agustin Widhi Yanti, D., & Author, C. (2022). *Journal of Business and Management Studies Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction.* <https://doi.org/10.32996/jbms>

Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees.

Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(24).*