

JURNAL ILMIAH

Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan

Journal website: <https://jiapmp.hellowpustaka.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-4042 (Online)
<https://doi.org/10.61166/jiapmp.v1i2.15>

Vol. 1 No. 2 (2025)
pp. 84-94

Research Article

Pengaruh Pengembangan Karir, Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto)

Fenita Nur Laili Janah¹, Indra Krishernawan²

1. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
2. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: fadilahbassori@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan. This is an open access article under the CC BY License
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : May 15, 2025
Accepted : July 05, 2025

Revised : June 20, 2025
Available online : August 13, 2025

How to Cite: Janah, F. N. L., & Krishernawan, I. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, 1(2), 84-94.
<https://doi.org/10.61166/jiapmp.v1i2.15>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, analisis jabatan, beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto dengan jumlah populasi 64 karyawan (responden). Pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sistem penilaian berdasarkan skala Linkert, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, analisis jabatan, beban kerja dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto. Variabel pengembangan karir, beban kerja dan work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto. Sementara itu, variabel analisis jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Analisis Jabatan, Beban Kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era modernisasi dimana terjadi proses transformasi perkembangan dari berbagai hal ke arah yang lebih baik dan maju, sebagai contoh di industri perbankan dan keuangan kini mengalami perubahan yang signifikan. Industri perbankan merupakan salah satu poin penting dalam ekonomi modern yang telah mengalami transformasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terus berkembang. Peran perbankan tidak hanya terbatas pada penyediaan layanan keuangan, tetapi juga menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi dan inovasi di berbagai sektor. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), profit bersih perbankan di Indonesia mencapai Rp.126,53 triliun pada Januari-Juni 2024, naik 5,46% year on year (yoy). Kenaikan ini didorong oleh naiknya pendapatan bunga bersih sebesar 3,05% yoy mencapai Rp.268,2 triliun dan pendapatan operasional selain bunga tercatat sebesar 13,93% yoy menjadi Rp.314,44 triliun. Dalam hal ini persaingan pun semakin kompetitif yang menyebabkan semakin banyaknya pesaing yang berkompeten tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi mengembangkan perusahaan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan dan tetap bertahan dalam perkembangan pasar. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut telah mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan, seperti memiliki profit yang stabil dan meningkat dari waktu ke waktu karena hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mampu menjaga produktivitas dengan baik dan meningkatkan pendapatan, sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang.

Upaya meningkatkan produktivitas, diperlukan adanya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas Hal ini didukung oleh penelitian Siti & Rio (2023) yang menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien, SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Jadi dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu perusahaan perlu memperhatikan pentingnya sumber daya manusia (SDM) agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas sehingga meningkatkan kinerja karyawan, kemudian dapat memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap perusahaan serta mendorong perusahaan untuk terus berkembang.

Adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu

pemimpin harus berusaha semaksimal mungkin untuk meminimalisir faktor-faktor yang mungkin akan mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor pertama yaitu mengenai pengembangan karir. Menurut Rifqi, et al. (2023) Pengembangan karir perlu diatur dengan baik dan terbuka. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan akan merasa aman tentang karir yang akan mereka kejar di masa depan, yang memungkinkan mereka menyeimbangkannya dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik. Hal ini membantu karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi secara terarah. Dalam sebuah perusahaan, adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap karyawan, akan memberikan motivasi bagi mereka untuk mencapai karir tersebut dengan sebaik mungkin.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu analisis jabatan (job analysis). Mapira Nyasha, et al. (2013:35) dalam Lilik & Devi (2023) mengatakan analisis jabatan merupakan rangkuman dari suatu jabatan tertentu yang berisi tentang uraian komponen tugas dan fungsi dalam suatu area pekerjaan. Melalui analisis jabatan, maka akan didapatkan uraian terperinci dari tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari suatu jabatan dengan jabatan yang lain dan penentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik & Rully (2021) diperoleh bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab jika terjadi ketidakseimbangan beban kerja dalam suatu pekerjaan hal tersebut membuat tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dan terakhir, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah work life balance (WLB). Menurut Nurma (2023), work life balance merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka work life balance (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan ditempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan work life balance (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi.

Dengan memahami faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam manajemen

sumber daya manusia. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, produktif, dan mendukung pertumbuhan karir serta kesejahteraan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram dalam Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Subjek penelitian mengacu pada pendapat Pujiati (2024) yang menyatakan bahwa subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati sebagai sasaran. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Mojokerto.

Populasi penelitian, menurut Sugiyono (2015), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 karyawan BSI KCP Mojokerto. Sementara itu, sampel menurut Sugiyono (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang mewakili keseluruhan. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan jenis sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni, 2015).

Jenis data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari penelitian sebelumnya, literatur, jurnal, buku, dan sumber lain yang relevan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui (1) kuesioner dengan skala Likert, (2) wawancara, dan (3) studi pustaka, sesuai dengan pendapat Sujarweni (2015).

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan IBM SPSS 26. Analisis yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis melalui uji t dan uji f (Sugiyono, 2015). Selain itu, digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas jenjang karir, analisis jabatan, beban kerja, dan work life balance dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

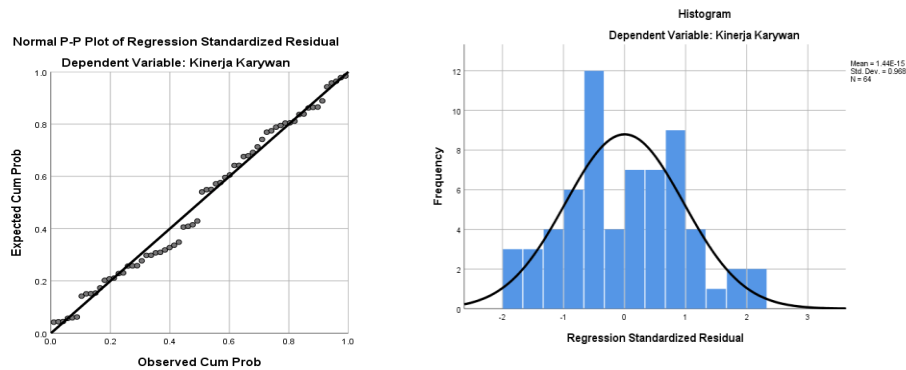
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Dari gambar tersebut grafik P-P Plot di atas terlihat bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran yang terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan dari gambar grafik diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian telah berdistribusi normal, karena dapat dilihat grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng).

2. Uji Autokorelasi

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.593	1.085	1.769

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Menurut Uji Durbin Watson (Ghozali, 2016), nilai dW sebesar 1.769 dan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 64 (n) dan jumlah sampel independen 4 (k=4). Hasil statistik menunjukkan

bahwa nilai dW lebih besar dari batas atas (dU) 1,7303 serta lebih kecil dari ($4-dU = 2.2697$), dengan rumus $dU < dW < 4-dU$ jadi $1.7303 < 1.769 < 2.2697$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi ini tidak ada autokorelasi positif maupun negative berdasarkan tabel Durbin Watson. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.491	1.647		11.229	.000		
	Pengembangan Karir	.123	.035	.353	3.514	.001	.641	1.561
	Analisis Jabatan	.066	.039	.159	1.692	.096	.735	1.361
	Beban Kerja	.155	.048	.293	3.256	.002	.800	1.250
	Work Life Balance	.094	.040	.249	2.355	.022	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

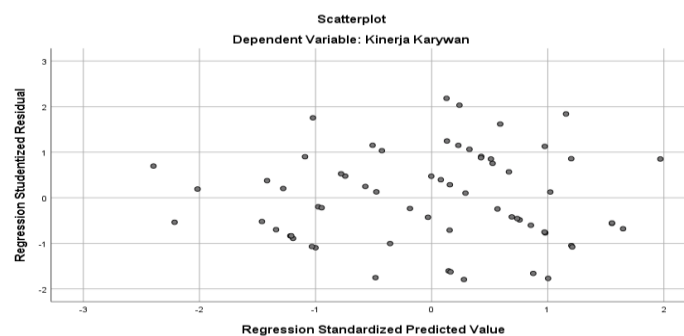
Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel, dari hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output IBM SPSS 26 tabel coefficients, masing-masing variabel independen memiliki $VIF \leq 10$ yaitu untuk variabel pengembangan karir sebesar 1.561, variabel analisis jabatan sebesar 1.361, untuk variabel beban kerja sebesar 1.250, dan untuk variabel work life balance sebesar 1.731. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan nilai Tolerance $\geq 0,1$ yaitu untuk variabel pengembangan karir sebesar 0.641, untuk variabel analisis jabatan sebesar 0.735, untuk variabel beban kerja sebesar 0.800 dan untuk variabel work life balance sebesar 0.578. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dengan variabel independen lainnya sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengujian heteroskedastisitas berdasarkan hasil output SPSS, tampilan titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, analisis regresi variabel ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Uji T

Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independen) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Hasil dari perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS 26.0, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Variabel	T tabel	T hitung	Signifikansi
(Constant)	1.67065	11.229	0,000
Pengembangan Karir (X_1)		3.514	0,001
Analisis Jabatan (X_2)		1.692	0,096
Beban Kerja (X_3)		3.256	0,002
Work Life Balance (X_4)		2.355	0,022

Dalam penelitian ini diperoleh nilai t-tabel diperoleh dengan menentukan $\alpha = 0,05$ dengan $df (n-k) = 64-4 = 60$. Maka dalam t-tabel di dapat hasil 1,67065. Maka pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji-t) variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.514 dengan nilai signifikan sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $3.514 > 1.67065$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y)

2. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji-t) variabel analisis jabatan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.692 dengan nilai signifikan sebesar 0.096. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $1.692 > 1.67065$ dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel analisis jabatan (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y)

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji-t) variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.256

dengan nilai signifikan sebesar 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $3.256 > 1.67065$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y).

4. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial (uji-t) variabel work life balance (X_4) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.355 dengan nilai signifikan sebesar 0.022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2.355 > 1.67065$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel work life balance (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Y).

Uji F

Tabel 4. Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.559	4	28.140	23.909	.000 ^b
	Residual	69.441	59	1.177		
	Total	182.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karywan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 23.909 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sedangkan pada Ftabel sebesar 2.53 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $23.909 > 2.53$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	18.491	1.647		11.229	.000	
	Pengembangan Karir	.123	.035	.353	3.514	.001	.641 1.561
	Analisis Jabatan	.066	.039	.159	1.692	.096	.735 1.361
	Beban Kerja	.155	.048	.293	3.256	.002	.800 1.250
	Work Life Balance	.094	.040	.249	2.355	.022	.578 1.731

a. Dependent Variable: Kinerja Karywan

Sumber : Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \beta_4. X_4$$

$$Y = 18.491 + 0.123.X_1 + 0.066.X_2 + 0.155.X_3 + 0.094.X_4$$

Konstanta sebesar 18.491, artinya apabila Pengembangan Karir (x_1), Analisis Jabatan (x_2), Beban Kerja (x_3) dan Work Life Balance (x_4) tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan dalam bekerja pada perusahaan nilainya sebesar 18.491. Maksud dari koefisien regresi pada tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Pengembangan Karir (X_1) atau b_1 sebesar 0.123, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Angka ini mengandung bahwa setiap peningkatan sebesar 1% variabel pengembangan karir (X_1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.123 dengan asumsi variabel yang lain konstan
2. Koefisien Analisis Jabatan (X_2) atau b_2 sebesar 0.066 menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan mempunyai nilai yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Angka ini mengandung bahwa setiap peningkatan sebesar 1% variabel analisis jabatan (X_2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.066 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien Beban Kerja (X_3) sebesar 0.155, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Angka ini mengandung bahwa setiap peningkatan sebesar 1% variabel beban kerja (X_3) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.155 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien Work Life Balance (X_4) sebesar 0.094, menunjukkan bahwa variabel work life balance mempunyai nilai yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Angka ini mengandung bahwa setiap peningkatan sebesar 1% variabel work life balance (X_4) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.094 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
5. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara dari variabel yang memiliki nilai positif dengan kinerja karyawan. Semakin banyak nilai positif dari tiap variabel menunjukkan bahwa karyawan merasa hak sebagai karyawan telah dipenuhi dan merasa puas terhadap perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.593	1.085	1.769

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0.618 atau 61,8%. Sehingga dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Analisis Jabatan (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Work Life Balance (X_4) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.618 (61,8%). Sedangkan sisanya 38,2% dijelaskan oleh

variabel di luar penelitian. Hasil 0.618 atau 61,8% ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 61,8%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar regresi yang dianalisis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan beban kerja serta work life balance yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan analisis jabatan yang tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, secara simultan variabel pengembangan karir, analisis jabatan, beban kerja, dan work life balance secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, namun kombinasi keempat variabel tersebut mampu memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

REFERENSI

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852.
- Ayang, N. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bandar Lampung, Universitas Lampung.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Eko Budianto., Abadi Sanosra., Ni Nyoman, P. M. G., & Nurul, Q. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDGETING : Journal of Bussines, Management and Accounting*, 5(1), 142-154.
- Faizal, R. H. P., Febrianur, I. F, S, P., & Iwan, K. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 310-322.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melaui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295-304.

- Lilik, S., & Devi, I. (2023). Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Insani. *INVESTAMA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 32-37.
- Malik, A. R., & Rully, M. I. SS. MM. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 01-22.
- Meldona, SE., MM., Ak. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang: UIN-Malang Press.
- Muhammad Rifqi, A., Tazkiyyah, N., & Desy, U. N. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125-137.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Rendarisa, R., Cindy, K. D., Dzaki, R. F., Hadita, Jumawan, Roddyan, A., Vita, G. M., & Widyastuti, W. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan (*Literatur Review*). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 102-114.
- Safiyah Riyantini. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Idris Bintan. Progam Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Selly, A., Akhmad, S., & Ira, P. S. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Jember Sudirman). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 22(1), 79-91.
- Siti, H. P., & Rio, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*, 3(3), 810-817.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Yeni, S., & Wenny, D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 1(1), 279-292
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103-114.
- V. W. Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.