

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PROFESI BARISTA DI KOTA MADIUN

Abib Mustofa¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

abibmustofa35@gmail.com¹⁾

² Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id²⁾

³ Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas PGRI Madiun

kunbarmnj@gmail.com³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Seluruh populasi karyawan dari data primer profesi barista di Kota Madiun berjumlah 232 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0*. Hasil dari penelitian ini adalah *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, dan Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to provide empirical evidence regarding the influence of Work Life Balance, Career Development and Performance Appraisal on Work Motivation. The sampling technique in this study used the saturated sample technique. Where the entire population of employees from the primary data of the barista profession in Madiun City amounted to 232 people. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires and data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 4.0 software. The results of this study are Work Life Balance, Career Development, and Performance Appraisal have a positive and significant effect on Work Motivation.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu keberhasilan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan manusia dari kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan yang bertujuan untuk mencapai kepentingan dari perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia yang baik suatu perusahaan dapat menggunakan, mengembangkan, memelihara serta mengevaluasi kuantitas dan kualitas kinerja karyawan (Istiantara, 2019).

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana tenaga seseorang karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (A. P. Mangkunegara, 2012). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan giat dan semangat, sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan dengan bekerja lebih cepat dan efisien. Karyawan yang termotivasi akan merasakan semangat dalam bekerja karena adanya dorongan bekerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan lebih teliti dan hati-hati dalam bekerja. Sehingga menimbulkan minim kesalahan yang menghasilkan berkualitasnya dalam suatu pekerjaan. Mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

Salah satu faktor yang bisa mengangkat motivasi kerja ada *work life balance*. Menurut (Hayman, 2005) *work life balance* adalah suatu konstrukstur yang menjelaskan persepsi individu terhadap keseimbangan yang terjadi dalam diri seseorang karyawan dalam hal kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut (J. H. Greenhaus & Allen, 2011) mendefinisikan sebagai berikut *work life balance* adalah sejauh mana kinerja dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga konsisten dengan prioritas peran hidup individu pada waktu tertentu.

Penelitian (Dewi & Suwandana, 2019) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pada pengembangan karir terhadap karyawan tepatnya profesi barista di Kota Madiun untuk kedepannya.

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi hasil kinerja, sedangkan tahap pengelolaan kinerja adalah mengetahui sejauh mana pegawai perlu ditingkatkan dalam kaitannya dengan tujuan kinerja yang telah dicapai. Penilaian atau evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana telah tercapainya tujuan kerja seorang pegawai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Sedarmayanti, 2010) penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efektivitas atau tingkat keberhasilan karyawan.

Kajian Teori

Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau tenaga yang menggerakkan seorang karyawan yang diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Teori motivasi menurut Abraham maslow (1948) di artikel yang berjudul “*A Theory of Human Motivation*” menjelaskan teori kebutuhan hierarki ada dua. Pertama dari teori kebutuhan yaitu manusia adalah makhluk sosial yang memiliki suatu keinginan terus menerus dimasa hidupnya, keinginan tersebut akan berhenti jika manusia tersebut telah mati. Kedua dari teori kebutuhan hierarki yaitu suatu kebutuhan yang belum terpenuhi dari individu tersebut, akan menjadi alat motivasi itu sendiri untuk manusia dapat menggapainya.

Work life balance adalah suatu konstrukstur yang menjelaskan persepsi individu terhadap keseimbangan yang terjadi dalam diri seseorang karyawan dalam hal kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Hayman, 2005). Menurut Peiro (2011) menyatakan bahwa *work life balance* adalah tidak adanya konflik antara peran individu dalam keluarga dan urusan pekerjaannya. Sedangkan Greenhaus dan Allen (2010) didefinisikan *work life balance* sebagai berikut keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana kinerja dan kepuasan individu dalam pekerjaan dan peran keluarga sesuai dengan prioritas peran kehidupan individu pada saat tertentu.

Pengembangan karir adalah pengembangan pribadi yang diupayakan seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya Mangkunegara (2012:77). Menurut Siagian (2011:98) memandang bahwa pengembangan karir adalah ketika seorang pegawai ingin bekerja pada suatu organisasi, lebih tepatnya bekerja dalam jangka waktu yang lama hingga usia pensiun.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang mutlak dan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2010) Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efisiensi atau tingkat keberhasilan karyawan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya sesuai standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Dessler, G. (2010) menyatakan evaluasi kinerja adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan mendorong individu untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau untuk mencapai hasil yang lebih baik.

H1: *Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

H2: Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi kerja

H3: Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dapat ditunjukkan mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh work life balance, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap barista di Kota Madiun.

Manfaat Penelitian

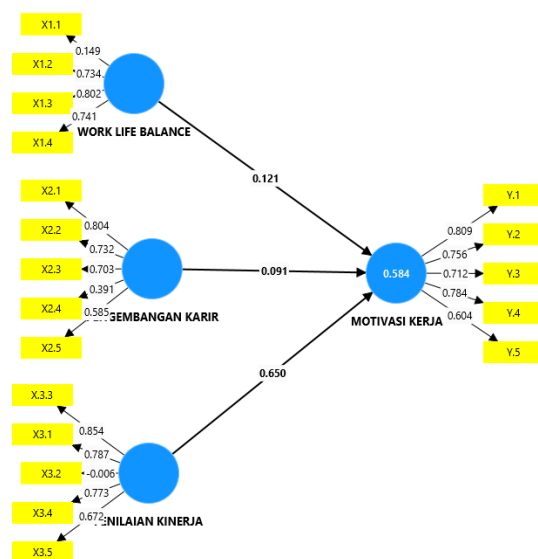
1. Manfaat Teoritis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi penelitian dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai *work life balance*, pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan barista di Kota Madiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa mendatang.
2. Manfaat Praktis. Bagi kalangan akademik penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan digunakan sumber referensi pada pengembangan pembelajaran dan sebagai sumber wawasan, serta rujukan dalam penelitian selanjutnya untuk variabel yang digunakan. Bagi perusahaan penelitian di buat dengan harapan semoga dapat bermanfaat dan bisa dijadikan kontribusi dan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan pada profesi barista di Kota Madiun. Penelitian dilakukan selama empat bulan, pada bulan Maret 2024 hingga bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh profesi barista di Kota Madiun berjumlah 232 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 232 barista. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer menggunakan kuesioner dengan skala *likert 4*. Alat uji yang digunakan adalah *SEMPLS* menggunakan *software SmartPLS 4*.

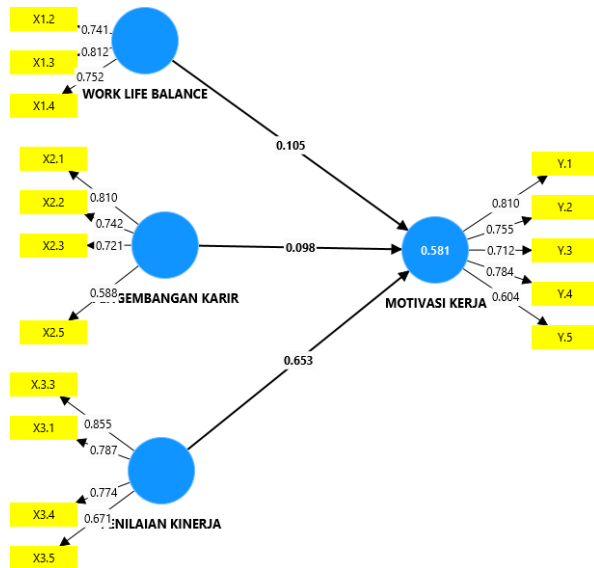
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Partial Least Square (PLS)



Gambar 1.1 Uji Outer Model

Sumber: Hasil diolah *SmartPLS 4.0*



Gambar 1.2 Uji Outer Model Setelah Eliminasi

Sumber: Hasil diolah *SmartPLS 4.0*

Avere Variance Extracted (AVE)

Tabel 1.1 Nilai Avere Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,547	Memenuhi
Pengembangan Karir (X2)	0,620	Memenuhi
Penilaian Kinerja (X30)	0,527	Memenuhi
Motivasi Kerja (Y)	0,607	Memenuhi

Sumber:Hasil diolah *SmartPLS 4.0*, (2024)

Discriminant Validity

Tabel 1.2 Nilai Cross Loading

	MOTIVASI KERJA	PENGEMBANGAN KARIR	PENILAIAN KINERJA	WORK LIFE BALANCE
X.3.3	0.685	0.460	0.855	0.234
X1.2	0.298	0.515	0.315	0.741
X1.3	0.356	0.472	0.307	0.812
X1.4	0.293	0.483	0.241	0.752
X2.1	0.406	0.810	0.402	0.689
X2.2	0.267	0.742	0.227	0.368
X2.3	0.368	0.721	0.301	0.493
X2.5	0.398	0.588	0.546	0.231
X3.1	0.586	0.390	0.787	0.304
X3.4	0.535	0.368	0.774	0.381
X3.5	0.481	0.454	0.671	0.263
Y.1	0.810	0.417	0.601	0.261
Y.2	0.755	0.356	0.565	0.359
Y.3	0.712	0.407	0.566	0.315
Y.4	0.784	0.440	0.602	0.350
Y.5	0.604	0.248	0.369	0.216

Sumber: Hasil Diolah SmartPLS 4.0, (2024)

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Nilai *Cronbach Alpha*

	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.956	Memenuhi
Pengembangan Karir	0.958	Memenuhi
Penilaian Kinerja	0.938	Memenuhi
Work Life Balance	0.897	Memenuhi

Sumber: Hasil Diolah SmartPLS 4.0, (2024)

R Square

Tabel 4.14 R Square

	R-square	R-square adjusted
Motivasi Kerja	0.546	0.539

Sumber: Hasil Diolah SmartPLS 4.0, (2024)

Q Square

Tabel 4.15 Q Square

Variabel	Q Square
Motivasi Kerja	0,487

Sumber: Hasil Diolah SmartPLS 4.0, (2024)

Uji Hipotesis

Tabel 4.16 Path Coefisien

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Motivasi Kerja		0,126	0,132	0,053	2,363	0,018
Pengembangan Karir -> Motivasi Kerja		0,188	0,195	0,086	2,200	0,028
Penilaian Kinerja -> Motivasi Kerja		0,512	0,511	0,080	6,439	0,000

Sumber: Hasil Diolah SmartPLS 4.0, (2024)

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama dengan variabel *work life balance* terhadap motivasi kerja dapat diketahui melalui uji hipotesis. Menunjukkan hasil nilai *T statistics* sebesar 2,363 lebih besar dari ≥ 1.96 , sedangkan nilai *p-value* 0,08 menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima dan variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua dengan variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja dapat diketahui melalui uji hipotesis. Menunjukkan hasil nilai *T statistics* sebesar 2,200 lebih besar dari ≥ 1.96 , sedangkan nilai *p-value* 0,028 menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan hipotesis kedua diterima dan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga dengan variabel penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dapat diketahui melalui uji hipotesis. Menunjukkan hasil nilai *T statistics* sebesar 6,439 lebih besar dari ≥ 1.96 , sedangkan nilai *p-value* 0,000 menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan hipotesis ketiga diterima dan variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun.

D. SIMPULAN

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun. Semakin baik *work life balance* profesi barista di Kota Madiun maka dapat meningkatkan motivasi kerja barista tersebut. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun. Semakin baik pengembangan karir profesi barista di Kota Madiun maka dapat meningkatkan motivasi kerja barista tersebut.

Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja profesi barista di Kota Madiun. Semakin baik penilaian kinerja profesi barista di Kota Madiun maka dapat meningkatkan motivasi kerja barista tersebut.

Bagian kesimpulan berisi kesimpulan dari hasil kegiatan yang dilaksanakan. Tidak diperbolehkan menggunakan sub judul atau penomoran, ditulis dalam paragraf, serta hindari penggunaan data statistik. Jelaskan keterbatasan pelaksanaan kegiatan penelitian dan saran untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

E. Saran

Profesi barista selaku menjadi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini perlu ditingkatkan keterbukaan dan partisipasinya dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya penyebaran menggunakan kuesioner dan keterbatasan waktu dan biaya untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja di pengaruhi *work life balance*, pengembangan karir dan penilaian kinerja sebesar 54,6%, sehingga masih terdapat 45,4% dari variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja barista di Kota Madiun. Saran untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel mempengaruhi lainnya terhadap motivasi kerja barista di Kota Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I., & Suwandana, I. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4), 255321.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=SKqkQzyy-38C>
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja Karyawan*.