



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6749-6753

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Rizky Amalia Mahiruddin¹, Chalid Imran Musa², Rezky Amalia Hamka³, Zainal Ruma⁴,
Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin⁵

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: rizky.a.mahiruddin@gmail.com¹, imranmusa1962@gmail.com², rezky.amalia.hamka@unm.ac.id³,
zainal.ruma@unm.ac.id⁴, ilham.wardhana@unm.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 52 responden, yang dianalisis menggunakan Smart Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun melalui pengembangan karir. Analisis mediasi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran sebagai variabel intervening dalam hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan PT Ramayana Lestari Sentosa*

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang melibatkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, serta faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Tingkat pencapaian profesional yang tinggi akan cenderung membuat seseorang berbicara positif tentang pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan dapat menghasilkan pandangan yang negatif.

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tugas dan komitmen keluarga mereka serta tanggung jawab di luar pekerjaan mereka yang lainnya (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja.

Aspek yang juga mendukung berkembangnya perusahaan yaitu pengembangan karir karyawan dikatakan demikian karena dalam pengembangan perusahaan tidak terlepas dari karyawan yang ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Timbulnya keadaan tersebut menuntut karyawan untuk mengembangkan kemampuannya sendiri agar dapat menjadi tenaga kerja yang lebih kompeten dibidangnya. Pengembangan karir diartikan sebagai suatu persiapan seseorang untuk bisa bertanggung jawab lebih tinggi lagi terhadap organisasinya (Rizky Maulida Solehtiana, 2020). Sebuah perusahaan perlu merencanakan pengembangan karir para karyawannya, karena semakin banyak peluang yang diberikan dalam pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Tabel 1. Data Beban Kerja Lembur Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Divisi	Rata-rata Jam Kerja Efektif/Bulan	Rata-rata Jam Lembur/Bulan	Presentasi Karyawan yang Lembur (%)
Penjualan	192 jam	20 jam	75%
Gudang	192 jam	20 jam	50%
Manajemen Sumber Daya Manusia	192 jam	10 jam	40%

Berdasarkan data Tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa setiap divisi dalam perusahaan memiliki rata-rata jam kerja efektif yang sama. Namun, terdapat perbedaan dalam rata-rata jam lembur dan persentase karyawan yang melakukan lembur di masing-masing divisi. Divisi penjualan dan gudang memiliki beban kerja lembur tertinggi, yang berpotensi mempengaruhi work-life balance dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana work-life balance dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar.

Tabel 2. Data Pengembangan Karir PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Jabatan	Rata-rata Masa Jabatan Sebelum Promosi	Keterangan
<i>Sales Promotion Girl/Boy</i> (SPG/SPB)	1-2 tahun	SPG dengan kinerja tinggi berpeluang naik ke Kasir atau Supervisor.
Kepala Toko	3-5 tahun	Dipromosikan dari Supervisor atau Staff dengan pengalaman memadai.
Asisten Manajer	5-7 tahun	Karyawan dengan pengalaman luas dipromosikan ke manajemen perusahaan.

Berdasarkan data Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa setiap jabatan yang terdiri dari SPG/SPB, Kepala Toko, dan Asisten Manejer memiliki rata-rata masa kerja tertentu sebelum seseorang dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil survei penelitian melalui observasi, wawancara dan hasil kuesioner pra-penelitian yang dilakukan terhadap karyawan, diperoleh temuan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa work-life balance mereka kurang terjaga akibat jam kerja yang padat saat lembur. Selain itu, sebagian karyawan juga menyatakan bahwa peluang pengembangan karir di perusahaan masih terbatas. Mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dalam work-life balance dan pengembangan karir, sebagian besar karyawan tetap merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan relatif tinggi, tetapi aspek work-life balance dan pengembangan karir masih memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kepuasan kerja, serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang kompeten, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keberlanjutan operasional cabang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir di PT Ramayana Lestari Sentosa cabang Panakkukang Makassar. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang berjumlah 52 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan Smart Partial Least Squares (PLS).

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), yang menandakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih nyaman dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, istirahat yang cukup, serta aktivitas sosial lainnya. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut cenderung

memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tidak mudah stres, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja.

Dalam konteks ini, hasil penelitian sejalan dengan temuan (Pratiwi et al., 2023) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor ritel. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan akan merasa lebih dihargai dan loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika work life balance tidak dikelola dengan baik, karyawan akan mengalami tekanan kerja yang berlebihan, kelelahan, hingga burnout. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, bahkan meningkatkan potensi turnover atau niat resign.

Pengaruh work life balance terhadap pengembangan karir karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap peluang dan perkembangan karir mereka. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), yang menandakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap pengembangan karir diterima. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya lebih produktif, fokus, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kondisi ini membuat mereka lebih siap untuk menerima tantangan baru, berinisiatif dalam pengembangan kompetensi, dan menunjukkan kinerja yang menonjol, yang pada akhirnya mendorong kemajuan karir.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian oleh (Edelweis et al., 2025) yang menyatakan bahwa work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalani kehidupan profesional dan pribadi secara selaras, yang berkontribusi pada kesiapan mereka untuk berkembang secara profesional. Karyawan yang tidak terbebani dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terbuka terhadap pelatihan, promosi, dan penambahan tanggung jawab yang relevan dengan karir mereka. Sebaliknya, jika work life balance diabaikan, karyawan cenderung mengalami kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja, yang akan berdampak langsung pada stagnasi karir. Mereka menjadi kurang proaktif dalam pengembangan diri, enggan mengikuti pelatihan, bahkan cenderung memiliki sikap kerja yang pasif. Hal ini dapat menghambat potensi individu maupun kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$), yang menandakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan, promosi jabatan, dan pengakuan atas kinerja, cenderung lebih puas dalam bekerja. Mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga menumbuhkan rasa bangga, semangat kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Peluang karir yang jelas juga memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya.

Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019), pengembangan karir yang dirancang secara sistematis oleh organisasi dapat meningkatkan rasa aman, loyalitas, serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, maka karyawan akan merasa memiliki masa depan yang jelas dalam organisasi, yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan menjalankan pekerjaannya dengan dedikasi tinggi. Selain itu, program karir yang mendukung seperti pelatihan rutin, coaching, dan jenjang karir yang transparan menjadi elemen penting dalam membangun kepuasan kerja jangka panjang. Sebaliknya, jika perusahaan tidak menyediakan kesempatan pengembangan karir yang memadai, karyawan cenderung merasa stagnan, kurang dihargai, dan kehilangan motivasi kerja. Mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih menghargai potensi dan aspirasi karir mereka.

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir sebagai variable intervening pada PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 3,874 ($>1,96$) pada jalur tidak langsung (indirect effect), yang berarti bahwa hipotesis mengenai pengaruh mediasi diterima. Artinya, work life balance tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berdampak tidak langsung melalui peningkatan pengembangan karir. Ketika karyawan merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, mengikuti pelatihan, serta menunjukkan kinerja yang optimal. Pengembangan karir yang efektif ini kemudian memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zaleha, 2023) yang menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir dan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui pengembangan karir. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk mengurus kehidupan pribadi, serta merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian pada keseimbangan hidup mereka, cenderung lebih terlibat dalam proses pengembangan karir, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, jika perusahaan mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja, maka karyawan akan mengalami kelelahan, stres, dan bahkan kehilangan semangat untuk mengembangkan karir. Ketika tidak ada pengembangan karir, karyawan cenderung merasa stagnan dan tidak puas terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan loyalitas. Oleh karena itu, manajemen PT Ramayana Lestari Sentosa perlu memperhatikan pentingnya menciptakan sistem kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan menyediakan peluang karir yang jelas. Kombinasi keduanya tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa puas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa waktu istirahatnya cukup, memiliki fleksibilitas jadwal, dan mendapatkan dukungan atas kebutuhan pribadinya, cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, work life balance juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup mampu mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kompetensi, mengikuti pelatihan, dan mempersiapkan diri menuju jenjang karir yang lebih tinggi. Hal ini menjadi indikator bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja-keluarga turut mendorong kemajuan karir karyawannya. Pengembangan karir sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika perusahaan memberikan peluang pelatihan, promosi, dan peningkatan tanggung jawab, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya loyalitas, semangat kerja, serta kepuasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan. Temuan penelitian juga membuktikan bahwa pengembangan karir memediasi hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja. Artinya, work life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan pengembangan karir. Peran intervening ini menunjukkan pentingnya pengembangan karir sebagai jembatan dalam memperkuat dampak positif work life balance terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang tidak hanya mendukung keseimbangan kerja-keluarga, tetapi juga menyediakan program pengembangan karir yang terencana, terstruktur, dan adil bagi seluruh karyawan.

Daftar Pustaka

- Edelweis, E., Pitriyani, P., & Melia, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 542–552. <https://doi.org/10.33395/Jmp.V14i1.14781>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*.
- Pratiwi, N. A., Aslinda, A., Baharuddin, A., Sakawati, H., & Rivai, A. M. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Kabupaten Sidrap. *Humano: Jurnal Penelitian*, 14(2). <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/Humano>195
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I09.P20>

- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis On The Effect Of Work-Life Balance And Career Development On Turnover Intention For Millennial Generations. *Management And Entrepreneurship: Trends Of Development*, 1(15), 80–88. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>
- Rizky Maulida Solehtiana. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan.
- Zaleha, M. P. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Smart Tbk Refinery Surabaya). Univeristas Brawijaya.