

DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i1>

Received: 30 September 2023, Revised: 26 Oktober 2023, Publish: 28 Oktober 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi

Ida Oetari Poernamasari¹, Adi Muhajirin², Hapzi Ali³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

Email: 202230152002@mhs.ubharajaya.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

Email: 202230152001@mhs.ubharajaya.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

Email: hapzi.ali@gmail.com

Corresponding Author: 202230152002@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract: *The Effect of Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja and Pengembangan Karir on Organizational Performance is a scientific article of literature study in the scope of human resources. Objectives This study aims to evaluate the influence of three main factors, namely Kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, and task complexity on organizational performance. Kepemimpinan is identified as the first independent variable, focusing on Kepemimpinan style and the leader's ability to motivate and guide the team. The second independent variable is work-life balance, which reflects the extent to which employees can integrate their personal and professional lives. Meanwhile, task complexity is considered as the third independent variable, evaluating the level of difficulty and complexity of tasks faced by organizational members. This research uses a literature review approach to identify the relationship and influence between the variables under study. The research results are expected to provide a better understanding of how these factors interact with each other and contribute to organizational performance. The object of research on online libraries, Google Scholar, Mendelej and other academic online media. Research method with library research sourced from e-books and open access e-journals. Qualitative descriptive analysis. The results of this article: 1) Kepemimpinan affects organizational performance; 2) Keseimbangan kehidupan kerja affects organizational performance; and 3) Task complexity affects organizational performance.*

Keyword: *Organizational Performance, Leadership, Work-Life Balance, Complex Tasks*

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup sumber daya manusia. **Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan diidentifikasi sebagai variabel independen pertama, dengan fokus pada gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan membimbing tim. Variabel independen kedua adalah keseimbangan kehidupan kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengintegrasikan kehidupan pribadi dan

profesional mereka. Sementara itu, kompleksitas tugas dianggap sebagai variabel independen ketiga, mengevaluasi tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan literatur review untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media online akademik lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi; 2) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi; dan 3) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi dan perubahan cepat dalam dunia bisnis, kepemimpinan dianggap sebagai kunci untuk membimbing organisasi melalui tantangan-tantangan yang kompleks. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan merangsang inovasi. Namun, masih ada perdebatan tentang jenis kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi dinamika organisasi saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran berbagai gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, baik yang bersifat transaksional maupun transformasional.

Keseimbangan kehidupan kerja semakin menjadi perhatian utama di antara karyawan yang mencoba mengatasi tuntutan pekerjaan yang meningkat dan kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik. Dalam menghadapi realitas ini, organisasi perlu mempertimbangkan upaya konkret untuk menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, tingkat kepuasan, dan akhirnya, pada kinerja organisasi.

Selain itu, kompleksitas tugas yang dihadapi oleh anggota organisasi dapat menjadi tantangan tersendiri. Tugas-Pengembangan Karir membutuhkan tingkat keterampilan dan kompetensi yang tinggi, dan ketidakmampuan untuk mengelola kompleksitas tersebut dapat menghambat kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, perlu untuk memahami bagaimana tingkat kompleksitas tugas dapat mempengaruhi tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan merinci latar belakang ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman kita tentang hubungan yang kompleks antara kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, kompleksitas tugas, dan kinerja organisasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi pemimpin dan manajer organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika lingkungan kerja saat ini.

Artikel ini membahas pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi, suatu studi literature review dalam bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi; 2) Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Organisasi; dan 3) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi;

METODE

Langkah-langkah yang diambil dalam melakukan literatur review mengenai pengaruh kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja organisasi melibatkan proses berikut:

1. Identifikasi Topik dan Pencarian Literatur: Identifikasi topik penelitian dengan merinci konsep kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, kompleksitas tugas, dan kinerja organisasi. Melakukan pencarian literatur melalui basis data ilmiah, seperti PubMed, Google Scholar, dan database terkait lainnya. Menggunakan kata kunci yang relevan, seperti "leadership impact on organizational performance," "work-life balance and organizational outcomes," serta "task complexity and workplace effectiveness."
2. Seleksi Literatur: Menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Memilih literatur yang mencakup studi empiris, tinjauan teoritis, dan konsep-konsep kunci yang mendukung pemahaman terhadap hubungan antara ketiga variabel tersebut.
3. Analisis dan Sintesis Literatur: Menyusun dan mengkategorikan literatur yang telah terpilih berdasarkan konsep dan temuan yang relevan. Menganalisis dan menyintesis temuan literatur untuk memahami hubungan antara kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, kompleksitas tugas, dan kinerja organisasi. Memperhatikan metode penelitian yang digunakan dalam studi-studi empiris untuk menilai kekuatan bukti dan generalisabilitas hasil.
4. Pengembangan Kerangka Konseptual: Mengembangkan kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, kompleksitas tugas, dan kinerja organisasi berdasarkan temuan literatur. Menyusun model konseptual yang memperlihatkan arah dan intensitas hubungan antar-variabel.
5. Penyusunan Kesimpulan dan Temuan Literatur: Menyusun kesimpulan dan temuan literatur untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tren, ketidakpastian, atau perbedaan pendapat dalam penelitian terkait. Menyajikan temuan-temuan kunci yang dapat membentuk dasar penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Melalui metode literatur review ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dampak kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja organisasi, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan pengembangan konsep. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi adalah Totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Soerjadi, 2019).

Kinerja Organisasi Sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact (Soebandi, 2016).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Organisasi adalah Teknologi, Kualitas input, Kualitas lingkungan fisik, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Waal, 2021) mengusulkan definisi dan metode pengukuran untuk organisasi berkinerja tinggi (HPO), menunjukkan bahwa HPO adalah organisasi yang mencapai hasil yang lebih baik daripada pesaingnya dalam jangka waktu yang lebih lama, berdasarkan persepsi manajer dan karyawan. (Anam, 2023) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan pelayan dan kinerja

organisasi, menyoroti korelasi kepemimpinan pelayan dengan berbagai faktor seperti pertukaran pemimpin-anggota, manajemen sumber daya manusia, orientasi pelanggan, dan kepribadian proaktif. (Iqbal, 2022) melakukan analisis bibliometrik terhadap literatur HPO, mengungkapkan bahwa penelitian tentang HPO terutama dilakukan di Amerika Serikat dan Belanda, dengan fokus pada manajemen bisnis dan ilmu sosial. (Nduati, 2022) menekankan pentingnya praktik manajemen kinerja karyawan dalam efektivitas organisasi, dengan menyoroti perlunya definisi peran yang jelas dan tinjauan kinerja secara berkala. Singkatnya, makalah-makalah ini secara kolektif menunjukkan bahwa organisasi kinerja, atau HPO, dicirikan oleh pencapaian hasil yang unggul dibandingkan dengan pesaing dari waktu ke waktu, dengan faktor-faktor seperti kepemimpinan yang melayani, praktik manajemen kinerja yang efektif, dan definisi peran yang jelas memainkan peran penting dalam kinerja organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu (Robbins, 2016).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2016).

Untuk menjadi seorang pemimpin terdapat beberapa karakteristik kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut (Yukl, 2015):

1. Ciri (motivasi, kepribadian, nilai)
2. Keyakinan dan optimisme
3. Perilaku
4. Keterampilan dan keahlian
5. Integritas dan etika
6. Taktik pengaruh
7. Sifat pengikut

Kepemimpinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah Mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal (Greenhaus, 2002).

Keseimbangan kehidupan kerja Keseimbangan kehidupan – kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan (Schermerhorn, 2005).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Keseimbangan kehidupan kerja adalah time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) (McDonald et al., 2005)

Keseimbangan kehidupan kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Badrianto, 2021), (Batu Bara, 2020), (Ganapathi, 2016), (Junaidin, 2019), (Pratiwi, 2021), (Rondonuwu, 2018).

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2006).

Pengembangan Karir Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2006)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Veitzhal Rivai, 2003).

Dimensi atau Indikator pengembangan karir (Balhri & Nisal, 2017) faktor faktor yang berakibat pada perkembangan karir adalah:

- a. Kedekatan antara anak buah dengan atasan
- b. Personal Pegawai
- c. Faktor eksternal dan Internal
- d. Politik dalam organisasi
- e. Metode penghargaan

Pengembangan Karir ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Li, 2016), (Supardi, 2016), (Bahri, 2017), (Siti, 2017) dan (Mulyadi & Setiawan, 2019)

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	(Chatterjee et al., 2023)	Kepemimpinan dan Lokasi kerja digital berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Keseimbangan kehidupan kerja berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H1
2	(Wongsurawat & Jermisittiparsert, 2020)	Kepemimpinan dan Kepuasan pelanggan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Keseimbangan kehidupan kerja berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H1
3	(Ugwoke et al., 2023)	Keseimbangan kehidupan kerja dan kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Keseimbangan kehidupan kerja berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Pengembangan karir berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H2
4	(Wardana & Rina Anindita, 2020)	Keseimbangan kehidupan kerja dan pindah kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Keseimbangan kehidupan kerja berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Pengembangan karir berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H2
5	(Subrahmanyam & Henari, 2023)	Pengembangan Karir dan motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Pengembangan Karir berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H3
6	(Kasdorf & Kayaalp, 2022)	Pengembangan Karir dan pindah kerja	Pengembangan Karir berpegaruh	Kepemimpinan berpegaruh	H3

berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	terhadap Kinerja Organisasi	terhadap Kinerja Organisasi
---	-----------------------------	-----------------------------

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.

Kepemimpinan adalah uatu proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, panduan, dan motivasi kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dalam konteks ini dapat memimpin dalam berbagai tingkatan, baik di dalam organisasi, komunitas, atau dalam konteks lainnya. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi, menginspirasi, dan mengelola orang-orang untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, visi, dan situasi spesifik yang dihadapi oleh pemimpin.

Prinsip-prinsip atau konsep Kepemimpinan adalah Teori Kepemimpinan Transformasional:

Prinsip-prinsip seperti visi, keteladanan, dan pemberdayaan banyak terkait dengan teori kepemimpinan transformasional. Teori ini dikembangkan oleh James V. Downton dan Bernard M. Bass. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Situasional Konsep adaptabilitas dan respons terhadap situasi tertentu terkait dengan teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Teori Servant Leadership: Prinsip-prinsip seperti empati, pemberdayaan, dan komitmen terhadap pengembangan tim terkait dengan teori kepemimpinan servan yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf. Teori Jalur-Keemasaan (Path-Goal Theory): Konsep-konsep seperti memberdayakan dan memandu anggota tim untuk mencapai tujuan melibatkan prinsip-prinsip dari teori jalur-keemasaan yang dikembangkan oleh Robert J. House.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, jika Kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Organisasi akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dan persepsi positif terhadap kepemimpinan dapat berdampak positif pada penilaian terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika kepemimpinan dipersepsikan dengan baik, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap kepemimpinan dapat berdampak buruk pada kinerja organisasi dan kesejahteraan anggota tim. Penting untuk diingat bahwa persepsi terhadap kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk gaya kepemimpinan, integritas, kemampuan untuk berkomunikasi, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Jika seorang pemimpin berhasil membangun kepercayaan dan menginspirasi anggota tim, ini dapat menciptakan lingkungan di mana kinerja organisasi dapat meningkat. Namun, ini bukanlah hubungan searah; kinerja organisasi juga dapat memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan. Jika organisasi mencapai tujuannya dan kinerjanya dianggap baik, ini dapat meningkatkan citra kepemimpinan. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi bersifat kompleks dan saling memengaruhi. Persepsi positif terhadap kepemimpinan dan pencapaian tujuan organisasi saling mendukung untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan efisien.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepemimpinan adalah Gaya Kepemimpinan, Konteks Organisasi, Hubungan dengan Anggota Tim, Tantangan dan Kesempatan, Waktu & Krisis

Untuk meningkatkan Kinerja Organisasi dengan memperhatikan Kepemimpinan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Pemilihan dan Pengembangan Pemimpin, Pembinaan dan Mentoring, Budaya Organisasi yang Mendukung, Pelatihan Keterampilan Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Partisipasi Karyawan:

Komitmen terhadap Kesejahteraan Karyawan, Evaluasi dan Penyesuaian Kontinu, Pengakuan dan Penghargaan.

Kepemimpinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Organisasi.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah ang mencapai harmoni antara tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi. Ini melibatkan usaha untuk menciptakan proporsi waktu yang sehat dan memadai antara bekerja dan melibatkan diri dalam aktivitas di luar pekerjaan. Work-life balance mencakup sejumlah elemen, seperti waktu untuk keluarga, rekreasi, kegiatan pribadi, dan istirahat, dengan tujuan mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan secara menyeluruh

Prinsip-prinsip atau konsep Keseimbangan kehidupan kerja adalah Menetapkan Prioritas, Manajemen Waktu yang Efektif, Fleksibilitas Kerja, Menjaga Kesehatan Fisik dan Mental, Menetapkan Batas Antara Kerja dan Hidup Pribadi, Pengakuan terhadap Keseimbangan, Berkomunikasi secara Terbuka, Pengembangan Keterampilan Manajemen Stres, Pemberdayaan Diri, Penghargaan terhadap Prestasi dan Waktu Luang

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, jika Keseimbangan kehidupan kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Organisasi akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan menggabungkan prinsip-prinsip work-life balance ini dalam budaya organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Work-life balance bukan hanya keuntungan bagi karyawan secara individu, tetapi juga dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Keseimbangan kehidupan kerja adalah Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja, Kebutuhan Keluarga, Dukungan dari Atasan dan Perusahaan, Kemampuan Manajemen Waktu, Teknologi dan Keterhubungan, Kesehatan Fisik dan Mental, Pengakuan dan Imbalan, Budaya Organisasi, Tantangan dan Kesempatan Karier, Kecukupan Dukungan Sosial, Persepsi Individu terhadap Prioritas

Keseimbangan kehidupan kerja berperan terhadap Kinerja Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Badrianto, 2021), (Batu Bara, 2020), (Ganapathi, 2016), (Junaidin, 2019), (Pratiwi, 2021), (Rondonuwu, 2018).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi.

Pengembangan Karir adalah serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk merencanakan, mengembangkan, dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ini melibatkan penilaian diri, perencanaan pendidikan dan pelatihan, serta partisipasi aktif dalam proyek-proyek yang relevan untuk memajukan karir. Juga, termasuk dalam career development adalah membangun hubungan profesional, pengembangan keterampilan "soft skills," dan pemantauan terhadap perubahan di pasar kerja. Tujuan utamanya adalah menciptakan jalan yang jelas untuk pencapaian tujuan karir dan perkembangan profesional.

Prinsip-prinsip atau konsep Pengembangan Karir adalah penetapan tujuan karir yang jelas, evaluasi diri, pengembangan keterampilan, partisipasi dalam proyek khusus, jaringan hubungan profesional, pengakuan prestasi, fleksibilitas, rencana karir jangka panjang, pemantauan tren industri, pengelolaan perubahan karir, pemahaman diri dan nilai-nilai pribadi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, individu dapat merencanakan dan mengembangkan karir mereka secara efektif.

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, jika Pengembangan Karir dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Organisasi akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Jika karyawan merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan karir, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi maksimal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pengembangan karir dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Keseimbangan yang positif antara pengembangan karir dan keberhasilan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan Karir adalah fleksibilitas kerja, dukungan atasan dan perusahaan, manajemen waktu yang baik, kebutuhan keluarga, kemampuan untuk beradaptasi, dan peluang pendidikan dan pelatihan. Keselarasan faktor-faktor ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan karir yang sukses dan berkelanjutan.

Pengembangan Karir berperan terhadap Kinerja Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Li, 2016), (Supardi, 2016), (Bahri, 2017), (Siti, 2017) dan (Mulyadi & Setiawan, 2019).

REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Anam, C., Putri, O.A., & Al-Sakinah, P.S. (2023). Resilience Servant Leadership In Creating Performance Organization. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., Vrontis, D., & Giovando, G. (2023). Digital workplace and organization performance: Moderating role of digital leadership capability. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 100334. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100334>
- Iqbal, M.S., Mohd Isa, M.F., & Shah Abd Aziz, F. (2022). Bibliometric Analysis of High-performance Organization Literature Review: 1984 till 2020. *Journal of Scientometric Research*.

- Kasdorf, R. L., & Kayaalp, A. (2022). Employee career development and turnover: a moderated mediation model. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 324–339. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2416>
- M, A., & Ali, H. (2017). MODEL KEPUASAN PELANGGAN: ANALISIS KUALITAS PRODUK DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP CITRA MEREK PADA GIANT CITRA RAYA JAKARTA. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.254>
- Nduati, M.M. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS.
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>
- Subrahmanyam, S., & Henari, A. B. (2023). Analyzing the Impact on Performance of Employees through Motivation and Career Development. *Res Militaris*, 13(1), 348–363.
- Ugwoke, E. O., Edeh, N. I., Nwokike, F. O., Ugwunwoti, E. P., Emmanuel, W. B., Idris, B. A., Odey, C., Samson, J., Nnamani, V. O., Yaro, J. T., Eya, G. M., Arua, G. C., Guma, E. T., & Kingsley, J. B. (2023). Erratum to: Joint mediation of psychological empowerment and work-life balance between transformational leadership and in-role performance of accounting personnel: 360-degree feedback (Journal of Management & Organization (2023) (1–20) DOI: 10.1017/jmo.2023.23). *Journal of Management and Organization*, 20, 2023. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.36>
- Waal, A.D. (2021). The high performance organization: proposed definition and measurement of its performance. *Measuring Business Excellence*.
- Wardana, M. C., & Rina Anindita, R. I. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Wongsurawat, K., & Jermstiparsert, K. (2020). The moderating effect of leadership on the relationship of employee satisfaction, customer orientation, and organization performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(6), 280–289. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.6.45>