

# **PENGARUH *TIME MANAGEMENT*, PENGEMBANGAN KARIR, WORK-LIFE *BALANCE*, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TDK ELECTRONICS INDONESIA BATAM**

**Hilda Khoiria Puspita Arum<sup>1</sup>, Dhenny Asmarazisa Azis<sup>2</sup>, dan Habibuddin Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Management , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[Hildakhoiria1@gmail.com](mailto:Hildakhoiria1@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Management , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[Dhennyasmarazisa@gmail.com](mailto:Dhennyasmarazisa@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Management , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[Habibuddinnasution1@gmail.com](mailto:Habibuddinnasution1@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *time management*, pengembangan karir, *work-life balance*, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TDK Electronics Indonesia. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan khususnya pada department MSDS Coating yang berjumlah 265 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan total akhir 135 sampel yang menggunakan teknik kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data analisis statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Jika dilihat berdasarkan hasil uji t nilai hitung variable *time management*  $0,154 > 1,978$ , nilai t hitung variable pengembangan karir  $0,504 < 1,978$ , nilai t hitung variable *work-life balance*  $1,533 < 1,978$ , nilai t hitung variable loyalitas kerja  $0,587 < 1,978$ . Menunjukkan bahwa secara parsial *time management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variable pengembangan karir, *work-life balance* dan loyalitas kerja tidak terlalu berpengaruh signifikan terutama pada kinerja karyawan. Secara simultan *time management*, pengembangan karir, *work-life balance*, loyalitas kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Time Management*; Pengembangan karir; *work-life balance*; Loyalitas Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of time management, career development, work-life balance, and work loyalty on employee performance at PT TDK Electronics Indonesia. The population in this study were employees, especially in the MSDS Coating department, totaling 265 people. The sample in this study used the Isaac and Michael formula with a final total of 135 samples using questionnaire techniques. This research is quantitative research with statistical analysis data using multiple linear regression analysis methods. If we look at the results of the t test, the calculated value of the time management variable is  $8.154 > 1.978$ , the calculated t value of the career development variable is  $0.504 < 1.978$ , the calculated t value of the work-life balance variable is  $1.533 < 1.978$ , the t calculated value of the work loyalty variable is  $0.587 < 1.978$ . Shows that partially time management has a significant effect on employee performance, while the variables of career development, work-life balance and work loyalty do not have a significant effect, especially on employee performance. Simultaneously time management, career development, work-life balance, work loyalty, have a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Time Management; Career development; work-life balance; Work Loyalty; Employee performance.

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan. Karyawan memegang kunci utama dalam menciptakan roda kehidupan khususnya di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dengan baik, sehingga tujuan utama dari sebuah perusahaan tadi dapat diwujudkan sebagaimana mestinya. Pentingnya bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas serta kinerja karyawannya. Karna karyawan akan menentukan kegagalan dan keberhasilan tujuan perusahaan jika benar dalam melakukan pekerjaannya (Muliati & Budi. 2021)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan PT TDK sebagai tempat dalam melaksanakan penelitian. PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang telah berdiri sejak 2007. Perusahaan ini bergerak dibidang elektronik dengan memasarkan, komponen dan juga sistem elektronik yang lebih banyak dengan membuat sensor pada suhu dan juga sejenis aplikasi otomotif baik pada alat rumah tangga maupun alat kesehatan. Hal ini pastinya membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

*Time management* yang akan pada karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia dinilai masih cukup kurang. Menurut wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Januari 2024 beberapa operator belum memahami bagaimana penggunaan sistem yang baru sehingga waktu mereka banya terbuang. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja yang didapatkan masih belum sesuai dengan target yang

diinginkan. Manajemen waktu dapat memberikan hasil yang baik apabila dikelola dengan sungguh – sungguh (MPOC et al., 2020).

Pengembangan karir pada PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia berdasarkan wawancara pada tanggal 8 Januari 2024 banyak karyawan yang merasa ia telah bekerja sangat lama namun pengembangan pada karir yang ia rasakan belum ada sehingga kurangnya rasa minat pada pekerjaannya. Padahal Pengembangan karir dapat meningkatkan potensi seseorang untuk mencapai tujuan karir yang telah direncanakan dan dapat membuat seseorang pegawai mencapai kebutuhannya (Sunarsi et al., 2020).

*Work-life balance* pada PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia karyawan masih banyak kurang menerapkan *Work-Life Balance*. Menurut hasil wawancara terhadap beberapa karyawan PT TDK Electronics Indonesia pada tanggal 8 Januari 2024 banyak karyawan yang masih merasa tertekan akibat masalah yang terjadi diluar pekerjaan, namun berdampak pada seluruh aspek kehidupan. Dimana membutuhkan keseimbangan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari – hari (Suhartini, 2021).

Loyalitas kerja pada PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia masih terdapat karyawan yang dirasa kurang loyalitasnya terhadap 6 perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 Januari 2024 karyawan merasa salary yang diberikan belum dapat mencukupi kebutuhan yang mereka inginkan, sehingga Ketika terdapat tawaran pekerjaan dengan salary yang dirasa memuaskan karyawan tersebut rela untuk meninggalkan perusahaan. Padahal loyalitas kerja yang baik berdasarkan penelitian akan berdampak baik terhadap meningkatnya kinerja dan mutu perusahaan (Antoncic & Bostjan, 2011).

Secara keseluruhan penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dan menyelidiki korelasi antara time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja dengan kinerja karyawan. Studi-studi ini 7 memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan dan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan. Namun, perlu diingat bahwa konteks organisasi dan demografis karyawan juga dapat mempengaruhi hubungan antara

variabel-variabel ini, sehingga penelitian lebih lanjut dan kontekstualisasi khusus diperlukan untuk memahami dampaknya secara lebih mendalam.

Menelaah permasalahan yang ada di PT TDK Electronics Indonesia dari berbagai sudut pandang saat ini, dimana banyak implementasi yang masih kurang, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana meningkatkan tingkat kinerja karyawan dan membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan program yang efektif untuk memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul untuk menjamin kesejahteraan bisnis dalam jangka panjang. Dengan mempertimbangkan peran yang signifikan dari time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan penelitian yang komprehensif untuk mendalami hubungan kompleks antara variabel-variabel ini.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Lokasi yang diambil oleh peneliti merupakan perusahaan manufaktur elektronik di PT TDK Electronics Indonesia, Batam. Populasi berjumlah 265 karyawan, khususnya di satu departemen MSDS Coating berpartisipasi dalam penelitian ini. Strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus yang dibuat oleh *Issac* dan *Michael* untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang terdiri dari 135 karyawan departemen MSDS Coating PT TDK Electronics Indonesia Batam.

Penelitian ini menggunakan variabel independent dan variabel dependen, yaitu Time Management (X1), Pengembangan Karir (X2), Work-Life Balance (X3), dan Loyalitas Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Data yang dikumpulkan di dapatkan melalui observasi, studi pustaka dan penyebaran kuisioner. Penyebaran kuisioner disebarkan kepada karyawan untuk diisi (Data primer) setelah itu akan di dapatkan hasil lain (data sekunder) merupakan bentuk dari pengolahan data dengan skala likert dari 1 – 5 dimana kategorinya adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **ANALISIS DATA**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dapat diketahui dengan cara melihat nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dari “degree of freedom” (df) = n – 2. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, pertanyaan atau indicator dianggap valid, tetapi jika r hitung lebih rendah dari r tabel, pertanyaan atau indicator dianggap tidak valid (Ghozali, 2010).

|                                |   |       |        |              |
|--------------------------------|---|-------|--------|--------------|
| <b>Time Management (X1)</b>    | 1 | 0,802 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 2 | 0,860 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 3 | 0,836 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 4 | 0,757 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 5 | 0,828 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 6 | 0,838 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 7 | 0,719 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 8 | 0,706 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
| <b>Pengembangan Karir (X2)</b> | 1 | 0,723 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 2 | 0,713 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 3 | 0,714 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 4 | 0,810 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 5 | 0,763 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 6 | 0,815 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 7 | 0,815 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 8 | 0,775 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
| <b>Work Life Balance (X3)</b>  | 1 | 0,771 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 2 | 0,806 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 3 | 0,815 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 4 | 0,759 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 5 | 0,821 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 6 | 0,767 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
| <b>Loyalitas Kerja (X4)</b>    | 1 | 0,838 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 2 | 0,832 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 3 | 0,821 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 4 | 0,837 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 5 | 0,870 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 6 | 0,841 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 7 | 0,871 | 0,1697 | <b>Valid</b> |
|                                | 8 | 0,717 | 0,1697 | <b>Valid</b> |

erdas  
arkan  
Tabel  
1 Uji  
Valid  
itas  
dapat

dilihat nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dapat disimpulkan seluruh item dari kelima variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa andal suatu alat pernyataan yang sah. Nilai *Cronbach's alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu skala dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Sebaliknya, suatu skala dianggap tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60.

Tabel.3. Uji Realibilitas

| <u>Variabel</u>                | <u>Cronbach's alpa</u> | <u>Keterangan</u> |
|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| <i>Time Management</i><br>(X1) | 0,942                  | Reliabel          |
| <u>Pengembangan Karir</u>      | 0,932                  | Reliabel          |
| <i>Work-life Balance</i>       | 0,927                  | Reliabel          |
| <u>Loyalitas Kerja</u>         | 0,954                  | Reliabel          |
| <u>Kinerja Karyawan</u>        | 0,916                  | Reliabel          |

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

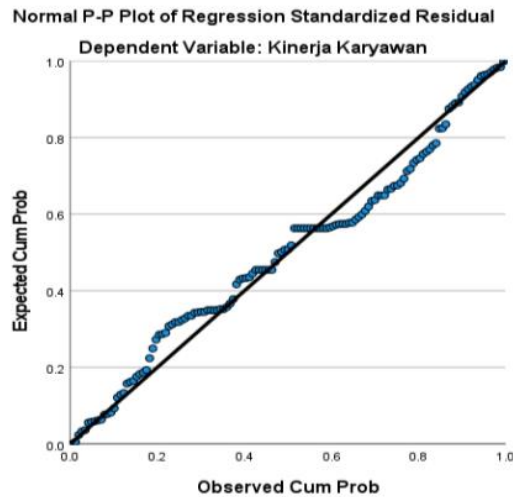
Tabel 3 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil reliabilitas seluruh variabel lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar tepat.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel independen dan variabel dependen pada suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Ini dilakukan agar data yang berdistribusi normal dapat diterima untuk tahap selanjutnya.

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan output p-plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka berdasarkan pola tersebut dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara variabel independent. Untuk melakukan uji ini, nilai toleransi dan VIF diperiksa. Tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VID lebih dari 10.

Tabel.6. Uji Multikolinieritas

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
|                    | 1 (Constant)                | 2,240      | 1,098                     |       |      |                         | 2,039 |
| Time Management    | ,506                        | ,062       | ,671                      | 8,154 | ,000 | ,247                    | 4,044 |
| Pengembangan Karir | ,027                        | ,053       | ,039                      | ,504  | ,615 | ,277                    | 3,607 |
| Work-life balance  | ,146                        | ,095       | ,151                      | 1,533 | ,128 | ,173                    | 5,767 |
| Loyalitas Kerja    | ,044                        | ,076       | ,059                      | ,587  | ,558 | ,163                    | 6,131 |

Sumber : Hasil Olah data

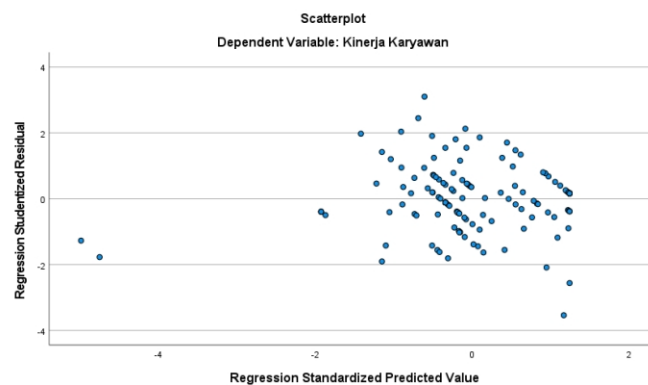
Berdasarkan Tabel 6 Uji Multikolinieritas hasil nilai tolerance dan nilai VIF untuk variabel time management ialah 0,247 dan 4,044. Nilai tolerance dan nilai VIF

variabel pengembangan karir ialah 0,277 dan 3,607. Nilai tolerance dan nilai VIF variable worklife balance ialah 0,173 dan 5,767. Nilai tolerance dan nilai VIF variable loyalitas kerja ialah 0,163 dan 6,131. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen dalam persamaan regresi memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan variasi residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode Scatter plot.

Gambar.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah data

Berdasarkan Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas

### ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.6. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients Kinerja Karyawan |                    |                             |            |                           |       |      |
|-------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                         |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                               |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                             | (Constant)         | 2,240                       | 1,098      |                           | 2,039 | ,043 |
|                               | Time Management    | ,506                        | ,062       | ,671                      | 8,154 | ,000 |
|                               | Pengembangan Karir | ,027                        | ,053       | ,039                      | ,504  | ,615 |
|                               | Work-life balance  | ,146                        | ,095       | ,151                      | 1,533 | ,128 |
|                               | Loyalitas Kerja    | ,044                        | ,076       | ,059                      | ,587  | ,558 |

Sumber : Hasil Olah data

Berdasarkan Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

$$Y = 2,240 + 0,506x_1 + 0,027x_2 + 0,146x_3 + 0,044x_4 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah 2,240 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronic Indonesia sebesar 2,240.
- 2) Variabel time management mempunyai nilai 0,506. Artinya setiap terjadi kenaikan X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,506
- 3) Variabel pengembangan karir mempunyai nilai 0,027. Artinya setiap terjadi kenaikan X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,027.
- 4) Variabel work-life balance mempunyai nilai 0,146. Artinya setiap terjadi kenaikan X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,146

- 5) Variabel loyalitas kerja mempunyai nilai 0,044. Artinya setiap terjadi kenaikan X4 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,044

## UJI HIPOTESIS

### Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independent secara terpisah atau parsial dalam memperjelas keragaman pada variabel dependen (Ghozali,2018). Untuk mengetahui apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung  $>$  t tabel. Begitu pula sebaliknya jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Dimana untuk mengetahui t tabel ialah dengan menggunakan rumus  $df = nk-1$  n adalah jumlah responden, k adalah banyaknya variabel independent. Maka dapat diketahui  $df = 135-4-1 = 130$ , t tabel dari angka 130 adalah 1,97838. Uji t juga dapat dilihat melalui nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka variabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi  $>$  0.05 maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Tabel.7. Uji t

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                    | 1 (Constant)                | 2,240      | 1,098                     |       |      |
| Time Management    | ,506                        | ,062       | ,671                      | 8,154 | ,000 |
| Pengembangan Karir | ,027                        | ,053       | ,039                      | ,504  | ,615 |
| Work-life balance  | ,146                        | ,095       | ,151                      | 1,533 | ,128 |
| Loyalitas Kerja    | ,044                        | ,076       | ,059                      | ,587  | ,558 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 7 Uji t dapat disimpulkan bahwa :

- a) Variabel Time Management (X1)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Time Management (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $8,154 > 1,978$ . Artinya H1 diterima, variabel time management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

b) Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,615 > 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $0,504 < 1,978$ . Artinya H2 ditolak, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

c) Variabel *work-life balance* (X3)

Berdasarkan tabel uji t diatas, variabel *work-life balance* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,128 > 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $1,533 < 1,978$ . Artinya H3 ditolak, variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

d) Variabel loyalitas kerja (X4)

Berdasarkan tabel uji t diatas, variabel loyalitas kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar  $0,558 > 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $0,587 < 1,978$ . Artinya H4 ditolak, variabel loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai F hitung. Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel maka dapat dikatakan variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Begitupula sebaliknya, jika F hitung  $<$  F tabel maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mencari F tabel ialah  $df = (k ; 135-n)$  dimana n ialah jumlah responden dan k ialah jumlah variabel independent. Berarti  $df = (4 ; 135-4) = (4 ; 131)$  maka F tabelnya ialah 2,44.

Tabel.8. Uji F

| <b>ANOVA Kinerja Karyawan</b> |                |     |             |         |                   |
|-------------------------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model                         | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1 Regression                  | 1611,956       | 4   | 402,989     | 116,935 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual                      | 448,014        | 130 | 3,446       |         |                   |
| Total                         | 2059,970       | 134 |             |         |                   |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 8 Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 116,935 > F tabel 2,44. Artinya variabel independen (time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dependen. Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika estimasi R square mendekati 1 maka secara praktis variabel independen dapat memberikan semua data yang diharapkan untuk mengantisipasi variabel dependen.

Tabel.9. Uji Koefisien Determinasi

| <b>Model Summary Kinerja Karyawan</b> |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | ,885 <sup>a</sup> | ,783     | ,776              | 1,856                      |

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 9 Uji koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,776 atau sebesar 77,6%. Artinya variabel kinerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

### **PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh time management (X1), pengembangan karir (X2), work-life balance (X3), dan loyalitas kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan pembahasan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

### **Pengaruh *Time Management* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel uji t variabel time management didapati nilai t hitung sebesar  $8,154 > t$  tabel  $1,978$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,050$  yang keputusannya H1 diterima. Variabel time management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Artinya jika karyawan semakin baik mengatur time management saat bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya.

### **Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel uji t menunjukkan variabel pengembangan karir mendapatkan nilai t hitung sebesar  $0,504 < t$  tabel sebesar  $1,978$  dan nilai signifikan sebesar  $0,615 > 0,050$  yang didapatkan keputusan H2 ditolak. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Berdasarkan survei dalam penelitian operator memiliki minat terhadap pengembangan karir. Namun, kebanyakan operator yang hanya memiliki jenjang Pendidikan pada tingkat SMA/Sederajat sehingga hal itu membuat karyawan sedikit kehilangan minat untuk mengembangkan karirnya. Dan karyawan juga sudah merasa cukup dengan karir yang saat ini dijalani.

### **Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji t didapati nilai t hitung variabel work-life balance sebesar  $1,533 < t$  tabel sebesar  $1,978$  dan nilai signifikan sebesar  $0,128 > 0,050$  maka dapat disimpulkan H3 ditolak. Variabel work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Artinya semakin baik seorang karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan untuk diri sendiri maka karyawan akan mengalami penurunan tingkat stress, hal ini dapat menyebabkan naiknya tingkat kinerja karyawan. Namun setelah diteliti lebih lanjut, beberapa karyawan masih dapat bekerja dengan maksimal walaupun karyawan tersebut sedang atau memiliki suatu masalah dalam hubungan sosial maupun rumah tangganya. Hal tersebut tidak sepenuhnya membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

### **Pengaruh antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $0,587 < t$  tabel sebesar  $1,978$  dan nilai signifikan sebesar  $0,558 >$

0,050 maka H4 ditolak. Variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Artinya semakin besar rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini juga harus disertai dengan kepercayaan dan keterbukaan antara perusahaan dengan karyawan.

#### **Pengaruh time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji F didapati nilai F hitung sebesar  $116,935 > F$  tabel sebesar 2,44 maka diputuskan H5 diterima. Kesimpulannya bahwa variabel time management (X1), pengembangan karir (X2), work-life balance (X3), dan loyalitas kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka telah didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Time management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.
2. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.
3. Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.
4. Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.
5. Time management, pengembangan karir, work-life balance, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT (Tokyo Denki Kagaku Kogyo) TDK Electronics Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N. et al. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. 6: 974–980.
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19: 304.
- Antara, M. E. Y., Sitiari, N. W., & Sarmawa, W. G. (2021). The Effect of Time Management and Communication on Employee Performance with Mediation of Work Motivation in The Kepeng Money Crafts Industry, Kamasan Village, Klungkung District. 8: 117–126.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. *Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. 8: 1211.
- Arfandi. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu*. 6: 1861-1872.
- Atmaja, S. N. C. W., Oktavianna, R., Saputri, S. W., Purwatiningsih, P., & Benarda, B. (2021). Time Management untuk Hidup Lebih Efisien dan Efektif. *KUAT : Keuangan Umum Dan Akuntansi Terapan*. 3: 60–63.
- Bramasta, F. Y., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5: 16599–16605.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Serang-Banten:AA*.
- Rizky. Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, 70 Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12: 47–56.
- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Cendana Indopearls Buleleng-Bali. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 1: 60–82.
- Febrianawati. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 7: 17–23.
- Indrastuti, S., Deswarta, & Tarjedin. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum

- (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29: 29–40.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5: 38–52.
- Nur Wahdania Putri. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kineja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya. *Valtech*, 1: 219– 223.
- Nursita Dewi, L. (2021). Pengaruh Loyalitas Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uangaran Sari Garment. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2: 80–98.
- Nurul Fizia, M. I. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3: 60-70.  
71
- Rheza Artanti Syahada, L. A. S. (2023). Relationship Between Time Management And Work Stress On Employee Performance At Bank OCBC NISP Surabaya. 7: 8-16. S., & Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8: 29-36.
- Satriawan, B. (2019). Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa,Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8: 1–15.
- Sihombing, S. L et al (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3: 273–280.
- Simarmata, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. 1: 24–42.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja

Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). 3: 122-132.

Sunarsi, D et al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11: 2465–2472.

Suryantiko. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Air Manado). 6: 351-360. 72

Ula, I. I., & Suhariadi, F. (2019). Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Echange terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9: 135-147