

The Contribution of Work Life Balance, Career Development and Corporate Climate to Employee Productivity CV Pustaka Baru Press

Bonaventura Patrik Angger Pradipta^{1*}, Audita Nuvriasari²
Universitas Mercu buana yogyakarta

Corresponding Author: Bonaventura Patrik Angger Pradipta
patrikgera44@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Life Balance, Career Development, Company Climate, Work Productivity

Received : 20, April

Revised : 22, May

Accepted: 24, June

©2025 Pradipta, Nuvriasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Human resources play a crucial role in achieving the success and sustainable growth of an organization. One of these roles is shown through the achievement of employee work productivity which can have an impact on the overall performance of the organization. Work productivity reflects the efficiency of labor utilization in producing certain outputs. This study aims to analyze the contribution of work life balance, career development, and company climate in increasing the work productivity of CV Pustaka Baru Press Yogyakarta employees. The research method uses an associative quantitative approach. The sampling technique is determined by the saturated sample technique where the sample number is 64 employees. The data analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study show that work-life balance, career development, and company climate have a significant positive effect on work productivity. Work-life balance has the most dominant influence.

Kontribusi Work Life Balance, Pengembangan Karier dan Iklim Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Pustaka Baru Press

Bonaventura Patrik Angger Pradipta^{1*}, Audita Nuvriasari²

Universitas Mercu buana yogyakarta

Corresponding Author: Bonaventura Patrik Angger Pradipta

patrikgera44@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Work Life Balance, Pengembangan Karir, Iklim Perusahaan, Produktivitas Kerja

Received : 20, April

Revised : 22, Mei

Accepted: 24, Juni

©2025 Pradipta, Nuvriasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan krusial dalam pencapaian keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi. Peran tersebut salah satunya ditunjukkan melalui capaian produktivitas kerja karyawan yang dapat berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Produktivitas kerja mencerminkan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi work life balance, pengembangan karier, dan iklim perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Pustaka Baru Press Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik sampling ditentukan dengan teknis sampel jenuh dimana jumlah sampel sebanyak 64 karyawan. Alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, pengembangan karier, dan iklim perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Work life balance memberikan pengaruh paling dominan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan krusial dalam pencapaian keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi. Peran tersebut salah satunya ditunjukkan melalui capaian produktivitas kerja karyawan yang dapat berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Produktivitas kerja mencerminkan efisiensi pemanfaatan tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu. Produktivitas kerja menjadi indikator efektivitas tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu, dengan mempertimbangkan jumlah, kualitas, dan sumber daya yang digunakan (Kussrianto, 2017). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti work-life balance (Mayaswari et al., 2020), pengembangan karier (Pebriyanti et al., 2020), dan iklim perusahaan (Nurliana, 2019).

Work life balance merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan aspek penting lainnya dalam kehidupan pribadi (Yahya, 2021). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan menjalankan peran profesional dan personal secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan semangat dan kinerja. Karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka umumnya menunjukkan tingkat motivasi dan konsentrasi yang lebih tinggi selama bekerja (McDonald dan Bradley, 2017). Temuan penelitian menunjukkan bahwa menjaga work-life balance telah terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan (Ricky, 2022; Amir, 2021). Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa work-life balance tidak berdampak signifikan pada tingkat produktivitas kerja karyawan (Rahmawati et al., 2021; Yogaswara et al., 2023).

Produktivitas kerja karyawan juga ditentukan oleh Pengembangan karier yang ada pada suatu organisasi. Pengembangan karir mengacu pada peningkatan pribadi yang dilakukan untuk memenuhi rencana karir (Sutrisno, 2023). Proses ini mencakup pendidikan, pelatihan, mentoring, hingga pemberian tanggung jawab yang lebih besar (Gagnano et al., 2020). Perusahaan yang menyediakan peluang pengembangan akan lebih mampu mempertahankan karyawan produktif dan menciptakan keunggulan kompetitif (Kustini dan Sari, 2020). Semakin baik pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Pebriyanti et al., 2020; Subiantoro dan Purnaningrum, 2020). Hasil lainnya menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak menjamin tingkat produktivitas kerja karyawan (Yogaswara et al., 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah iklim perusahaan. Iklim perusahaan menggambarkan persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaan, termasuk norma kerja, kepemimpinan, serta hubungan antar individu (Ahmad, 2019). Iklim kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, meminimalisir konflik, dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif. Iklim perusahaan yang kondusif terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja (Hastuti et al., 2017; Tadampali et al., 2016). Studi yang berbeda menemukan bahwa iklim perusahaan tidak memberikan dampak bagi peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan

karena tidak adanya dukungan kebijakan internal yang memadai (Geology, 2021).

Penelitian ini dilakukan di CV Pustaka Baru Press Yogyakarta, sebuah perusahaan penerbitan buku yang mencetak dan memasarkan buku secara online maupun offline. Produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir sehingga berdampak pada tidak tercapainya target penjualan tahunan yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kontribusi work life balance, pengembangan karier, dan iklim perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pustaka Baru Press. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam pengelolaan sejumlah faktor yang dapat menentukan tingkat produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance dan Produktivitas Kerja

Work-life balance merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis (Ricky, 2022). Karyawan yang dapat mencapai *work-life balance* yang baik, maka akan cenderung lebih puas, memiliki energi yang cukup, dan dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka sehingga dapat berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja (McDonald dan Bradley, 2017). Ketika perusahaan memberikan perhatian pada keseimbangan tersebut, maka lingkungan kerja yang sehat dan efisien dapat terbentuk, serta kesejahteraan karyawan pun ikut meningkat (Mayaswari et al., 2020). Keseimbangan kerja dan kehidupan yang terkelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ricky, 2022; Yahya, 2021). Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan individu dalam meningkatkan hasil kerja, semangat bekerja, pengembangan diri, serta kualitas dan efisiensi hasil kerja (Amir, 2021). *Work-life balance* yang ditunjukkan melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja yang berupa kemampuan individu, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dan antusiasme dalam bekerja (Reni, 2021).
H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengembangan Karier dan Produktivitas Kerja

Kemajuan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Pentingnya pengembangan karier tidak hanya untuk keuntungan individu, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan (Pebriyanti et al., 2020). Dengan pengembangan karier yang efektif, perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta internal, meningkatkan motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja (Kustini dan Sari, 2020). Pengembangan karier bertujuan utama untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara lebih optimal dan efisien, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian target 1766 instrument (Mangkunegara, 2017). Kemajuan karir menawarkan berbagai jalur dan pilihan yang akan diberikan kepada setiap karyawan untuk

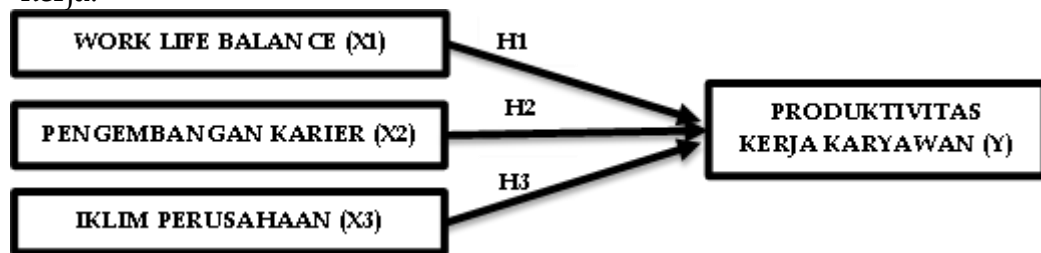
meningkatkan karir mereka, asalkan selaras dengan tujuan dan keterampilan mereka (Sutrisno, 2023).

H2: Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Iklm Perusahaan dan Produktivitas Kerja

Iklm instrument juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Iklm perusahaan yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan pembentukan tim yang solid (Tadampali et al., 2016). Iklm perusahaan dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berpengaruh pada produktivitas kerja (Purnamasari, 2022; Ramadan 2022). Perusahaan perlu memperhatikan dan membangun iklm perusahaan yang kondusif, dengan mempromosikan komunikasi yang efektif, memberikan dukungan, dan mendorong partisipasi aktif karyawan, guna menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Hastuti et al., 2017). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap strategi pencapaian tujuan mampu memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dengan baik (Sumantri et al.,2019).

H3: Iklm Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan oleh CV Pustaka Baru Press, dengan memanfaatkan sampel 64 individu yang dipilih melalui metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan 1767 nstrument yang berupa kuesioner dimana item pertanyaan diukur berdasarkan penilaian Skala Likert 5 point. Indikator WLB meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Amir, 2021). Indikator pengembangan karier meliputi prestasi kerja, kesempatan mengembangkan karier, dukungan jaringan kerja, pembinaan, kesetiaan pada organisasi, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan (Rizki, 2019). Indikator iklm organisasi meliputi rasa tanggung jawab, standar kualitas kerja, penghargaan, toleransi, dan *team work* (Nurliana, 2019). Pengujian instrument pengumpul data melalui uji validitas dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas yang didasarkan pada nilai Cronbach Alpha. Alat analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan memanfaatkan uji t sebagai alat untuk menguji hipotesa penelitian.

HASIL PENELITIAN**Uji Instrumen**

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen ditekankan pada validasi dan reliabilitas kuesioner. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,760	0,000	Valid
	X1.2	0,779	0,000	Valid
	X1.3	0,682	0,000	Valid
	X1.4	0,452	0,000	Valid
	X1.5	0,824	0,000	Valid
	X1.6	0,824	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,539	0,000	Valid
	X2.2	0,682	0,000	Valid
	X2.3	0,456	0,000	Valid
	X2.4	0,521	0,000	Valid
	X2.5	0,627	0,000	Valid
	X2.6	0,660	0,000	Valid
Iklim Perusahaan (X3)	X3.1	0,630	0,000	Valid
	X3.2	0,480	0,000	Valid
	X3.3	0,471	0,000	Valid
	X3.4	0,762	0,000	Valid
	X3.5	0,762	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,818	0,000	Valid
	Y.2	0,740	0,000	Valid
	Y.3	0,802	0,000	Valid
	Y.4	0,389	0,000	Valid
	Y.5	0,516	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas 0,05, serta nilai korelasi (*r hitung*) yang melebihi nilai kritis. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,774	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	0,770	Reliabel
Iklim Perusahaan (X3)	0,747	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,786	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini – yaitu *Work Life Balance*, Pengembangan Karier, Iklim Perusahaan, dan Produktivitas Kerja – memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang berarti seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji auto korelasi, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan data (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

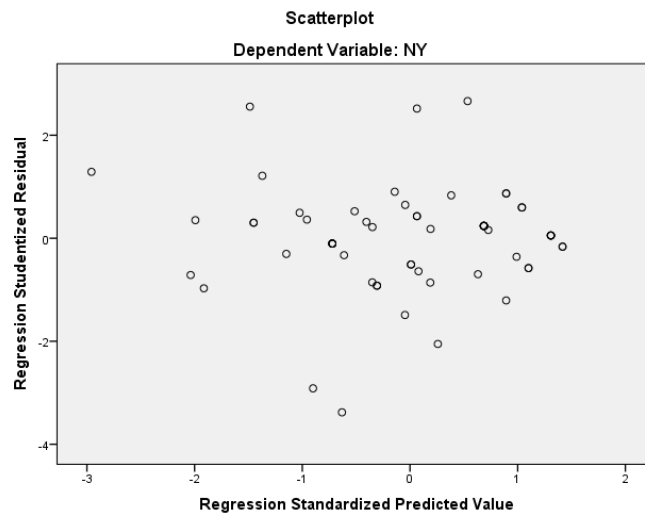
Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
0.094	0.200

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>Work Life Balance</i>	.887	1.128
	Pengembangan Karier	.786	1.272
	Iklm Perusahaan	.797	1.255

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada Tabel 4, seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Secara rinci, variabel iklim perusahaan memiliki nilai tolerance sebesar 0,797 dan VIF sebesar 1,255; variabel pengembangan karier memiliki nilai tolerance sebesar 0,786 dan VIF sebesar 1,272; serta variabel *work life balance* memiliki nilai tolerance sebesar 0,887 dan VIF sebesar 1,128. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode scatterplot antara nilai SRESID dan ZPRED. Menurut Gambar 2, terbukti bahwa titik-titik sisa didistribusikan secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah sumbu Y, tanpa menunjukkan pola yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa heteroscedastisitas tidak ada dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi (Sugiyono, 2019). Alat statistik inferensial yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.946	1.495		-1.302	.198
	<i>Work Life Balance</i>	.402	.044	.549	9.228	.000
	<i>Pengembangan Karier</i>	.171	.050	.216	3.417	.001
	<i>Iklim Perusahaan</i>	.415	.060	.431	6.862	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,946 + 0,402X_1 + 0,171X_2 + 0,415X_3 + e \dots (1)$$

Nilai konstanta sebesar -1,946 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol atau dianggap konstan, maka nilai produktivitas kerja berada pada angka -1,946. Secara interpretatif, hal ini menunjukkan bahwa tanpa kontribusi dari ketiga variabel bebas tersebut, produktivitas kerja berada pada tingkat yang negatif atau sangat rendah. Selanjutnya, koefisien regresi variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *work life balance* akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,402 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel pengembangan karier (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,171, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam aspek pengembangan karier akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,171 satuan. Adapun variabel iklim perusahaan (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,415, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam iklim perusahaan akan memberikan kontribusi peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,415 satuan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

Model	t	Sig.	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> → Produktivitas Kerja	9,22	0,000	Ha1 Diterima
<i>Pengembangan Karir</i> → Produktivitas Kerja	3,14	0,001	Ha2 Diterima
<i>Iklim Perusahaan</i> → Produktivitas Kerja	6,86	0,000	Ha3 Diterima

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti *work life balance*, pengembangan karier, dan iklim perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pustaka Baru Press.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable bebas dan menjelaskan variable terikat. Hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.901 ^a	.812	.802	.94430

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 7, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa 80,2% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu *work life balance*, pengembangan karier, dan iklim perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diikutsertakan dalam analisis, seperti motivasi personal, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Pustaka Baru Press mampu menjaga *work life balance* dengan baik. Hal ini tercermin dari cara karyawan mengelola waktu secara proporsional antara kewajiban profesional di tempat kerja dan aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Salah satu indikator utama yang menunjukkan keberhasilan dalam menjaga keseimbangan ini adalah kemampuan karyawan untuk tetap aktif menjalin hubungan sosial dengan keluarga maupun lingkungan sekitar, tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi semacam ini menciptakan suasana emosional yang positif, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kesiapan psikologis dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Secara konseptual, *work life balance* yang baik memungkinkan individu untuk mempertahankan tingkat energi dan fokus kerja yang optimal, karena kebutuhan personalnya tidak diabaikan. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional tercapai, karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan semangat kerja yang lebih stabil.

Temuan ini diperkuat oleh hasil studi sebelumnya dari Jafar (2021), Wibowo (2022), dan Laura (2021), yang secara konsisten menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan memberikan perhatian pada keseimbangan hidup karyawan, perusahaan tidak hanya mendorong terciptanya kinerja yang optimal, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, perusahaan yang mengedepankan kesejahteraan holistik karyawan cenderung memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih baik dan atmosfer kerja yang lebih kondusif.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan karier menjadi salah satu aspek yang dinilai positif oleh karyawan CV. Pustaka Baru Press. Secara umum, karyawan menganggap bahwa perusahaan telah menyediakan jalur pengembangan karier yang sesuai dengan harapan mereka. Faktor yang paling menonjol dalam hal ini adalah adanya kebijakan yang memberikan penghargaan terhadap kesetiaan dan masa kerja karyawan, yang dijadikan sebagai dasar dalam promosi atau peningkatan posisi jabatan. Hal ini menciptakan persepsi keadilan dan peluang yang terbuka, sehingga meningkatkan motivasi kerja secara menyeluruh.

Secara teoretis, pengembangan karier adalah elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas, komitmen, dan produktivitas individu dalam organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam jalur kariernya, maka akan tumbuh pula rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diemban. Situasi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja, karena individu akan cenderung menunjukkan kinerja terbaiknya untuk meraih pengakuan dan kemajuan dalam kariernya.

Penelitian ini menguatkan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Rahmita (2019), Bahri (2016), dan Tasrif (2021), yang menyatakan bahwa kebijakan pengembangan karier yang tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja. Ketiga studi tersebut menekankan pentingnya sistem karier yang transparan, berbasis merit, dan didukung oleh pelatihan yang relevan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan yang memberikan perhatian serius terhadap aspek pengembangan karier akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja dari sumber daya manusianya.

Pengaruh Iklim Perusahaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Aspek iklim perusahaan juga memperoleh penilaian positif dari karyawan CV. Pustaka Baru Press. Rata-rata karyawan merasa bahwa kondisi kerja yang ada di perusahaan sudah cukup mendukung produktivitas mereka. Salah satu elemen penting yang memberikan pengaruh besar adalah keberadaan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, serta penerapan disiplin kerja yang merata di seluruh lini organisasi. Iklim perusahaan yang seperti ini menciptakan suasana kerja yang teratur, profesional, dan adil, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Dalam literatur manajemen organisasi, iklim perusahaan sering dipandang sebagai persepsi kolektif karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku dalam lingkungan kerja. Iklim yang sehat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat komunikasi antarindividu, serta menciptakan rasa aman psikologis dalam bekerja. Lingkungan kerja yang suportif dan terstruktur juga mampu mendorong inovasi, kerja sama tim, serta menurunkan tingkat stres dan konflik internal.

Penelitian ini konsisten dengan hasil studi dari Ramadan (2022), Purnamasari (2022), dan Nurliana (2019), yang menegaskan bahwa iklim perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Ketika suasana kerja dibentuk sedemikian rupa agar mendukung pertumbuhan dan kolaborasi, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan diberdayakan. Implikasinya,

produktivitas kerja pun mengalami peningkatan sebagai bentuk respons positif terhadap lingkungan kerja yang kondusif.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh *work life balance*, pengembangan karier, dan iklim perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Pustaka Baru Press Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. *Work life balance* yang terjaga mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat secara mental dan emosional, yang berdampak pada meningkatnya efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pengembangan karier juga terbukti berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk bertumbuh dalam organisasi. Sementara itu, iklim perusahaan yang kondusif dengan dukungan antar rekan kerja, penerapan SOP yang konsisten, dan rasa saling percaya memberikan rasa aman psikologis yang memperkuat keterlibatan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu membangun ekosistem kerja yang memperhatikan keseimbangan pribadi, peluang pertumbuhan profesional, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, yakni ruang lingkup responden yang hanya terbatas pada karyawan CV. Pustaka Baru Press di wilayah Yogyakarta. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh ke populasi karyawan di daerah atau cabang lain yang mungkin memiliki karakteristik organisasi maupun lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini belum mampu menggali lebih dalam aspek-aspek subjektif seperti motivasi personal, dinamika sosial, dan persepsi karyawan secara menyeluruh.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian mendatang juga diharapkan menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dari sisi perilaku, psikologis, maupun budaya kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. G. (2019). Pengaruh iklim perusahaan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Haluoleo. *Journal Publicuho*, 2(1), 65. <https://doi.org/10.35817/jpu.v2i1.7155>.
- Amir, A., & Jafar, A. (2021). Pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Gowa. *Study of Scientific and Behavioral Management*, 2(2), 49–56.

- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 1(1), 45-56.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darojat, A. T. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan budaya kerja kuat*. Bandung: Refika Aditama.
- Djuwita, T. M. (2018). Tingkat literasi keuangan syariah di kalangan UMKM dan dampaknya terhadap perkembangan usaha. *Al-Amwal*, 10(1), 1-10.
- Djuwita, T. M. (n.d.). *Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai*.
- Engel, H. (2017). Produktivitas kerja karyawan. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 2007, 14-49.
- Fadhli, K., & Khusnia, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bogor: Guepedia.
- Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori Boerder. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.
- Haryono, S. (2016). Mengenal metode structural equation modeling (SEM) untuk penelitian manajemen menggunakan Amos 18.00. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN*.
- Hastuti, D. N., Dewi, L., & Suhardini, D. (2017). The influence of organizational climate on work productivity library staff at CISRAL Padjadjaran University. *EduLib*, 6(1), 17-30. <https://doi.org/10.17509/edulib.v6i1.4999>.
- Jasmani, J. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 53-60. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9121>.
- Jefirstson, R., Fakhry, Z., & Haba, F. (2022). *Iklim perusahaan pada manajemen SDM: Dimensi dan indikator untuk penelitian (1st ed)*.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengelolaan SDM berkualitas dan berdaya saing*. Malang: Intrans Publishing.

- Kore, O., & Zamzam. (2022). *Iklim organisasi pada manajemen SDM*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kussriyanto, B. (2019). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 45-53.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-213.
- Mallapiseng, Y. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Mashuri, M., Eryana, E., & Ezril, E. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha pedagang Pasar Sukramai di Kecamatan Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(1), 138-154. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v8i1.158>.
- Mayaswari, N. M. M., Sihombing, I. H. H., & Sabudi, I. N. S. (2020). The effect of work-life balance on the work productivity of housekeeping employee. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 160, 314-319. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.045>.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2017). *The case for work-life balanced*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Muhadi. (2021). *Jenjang karier profesional perawat: Apa dan bagaimana?* Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Nenah, S., & Helmiatin. (2017). Influence of organizational climate, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45-52.
- Neolaka, A. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, R. R. A., Hairudinor, H., & Irwansyah, I. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), 22-34.
- Nurliana, L. (2019). Pengaruh iklim perusahaan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

- Nurqamar. (2022). *Work-family conflict dan kepuasan kerja: Peran kebijakan work-life balance, dukungan organisasi dan dukungan keluarga*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 120–128.
- Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. *Public Administration Journal*, 2(2), 177–195.
- Pebriyanti, R., Mulia, F., & Danial, R. D. M. (2020). Efektivitas pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Senamas Energindo Mineral. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 3(1), 111–119. <https://doi.org/10.30737/jimek.v3i1.839>.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3(4), 1258–1265.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciherang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis. Repository UNIGAL. <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/2249>.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran work-life balance dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9.
- Rahmita, R. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 12–23.
- Ramadan. (2022). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Akuntansi*, 1(5), 521–534.
- Ramli, D., & Yunus, M. (2013). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja PT Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 98–107.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044>.

- Sapulette, L. (2017). Pengaruh stres kerja dan iklim perusahaan terhadap turnover intention pegawai PT Bank Mandiri Cabang Ambon. *Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(2), 90-100.
- Sarjono, H. (n.d.). Model pengukuran produktivitas berdasarkan pendekatan input-output. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 130-136.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, R. S. (2016). Pengaruh sosial ekonomi terhadap literasi keuangan dengan variabel kontrol jenis pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 7(2), 67-75.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- STIE Syariah Bengkalis. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha pedagang Pasar Sukaramai di Kecamatan Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(1), 138-154. <https://ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>.
- Subiantoro, D., & Purnaningrum, E. (2020). Produktivitas kerja di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia). *Journal of Sustainability Business Research*, 1(1), 411-418.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 53-60.
- Sulupadang, H. R., Lapian, S. L. H. V. J., & Kojo, C. (2017). Pengaruh iklim perusahaan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 409-417.
- Sumantri, S., Murodi, A., & Badar, R. (2019). Pengaruh iklim perusahaan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(1), 13-44. <https://doi.org/10.33592/jiia.v9i1.734>.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh iklim perusahaan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>.
- Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 110-123.

- Wahyuni. (2021). Buku ajar analisa produktivitas: Konsep dasar dan teknik pengukuran produktivitas (disertai contoh implementasi dalam penelitian). Umsidapress.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. Bojong Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Wibowo, R. A. S. (2022). Peran work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 75–81. <https://doi.org/10.12345/jeb.v10i1.2345> (← Ganti dengan DOI asli jika tersedia).
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sosial sebagai variabel moderating pada PT Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>.
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). Pengaruh work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sosial sebagai variabel moderating pada PT Cemerlang Indo Pangan. *Jurnal Ilmiah Cendekia Jaya*, 13(2), 20–35.
- Yogaswara, M. A., Hidayat, R., Bisnis, F. E., & Bangsa, U. P. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja yang berimplikasi pada produktivitas (studi pada karyawan PT Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *Jurnal XYZ*, 6(April), 2527–2532.
- Zulfikar, R., dkk. (2020). Marketing performance influenced by market orientation through value creation. *Sitasi Dosen*.