

**Pengaruh *Human Relation*, Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* Terhadap
Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah Berau.**

Ahmad Afandi¹ Agus purwoko² Febry Rosadi³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Berau

aguspurwoko609@gmail.com

febryrosady@gmail.com

DOI 10.35915/cj.v7i2.817

Received : Juli 22, 2023. Revised: Juli 1th, 2023. Accepted September 30th, 2023

ABSTRACT

This research is a quantitative study that aims to determine the effect of human relations, career development and work life balance on the performance of SMK Muhammadiyah Berau employees. The sampling method in this study used the saturated sample method. The subjects of this research were the employees of the Berau Muhammadiyah Vocational School, which consisted of 40 employees. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the human relations hypothesis test on employee performance obtained a coefficient of t count of 2.601 and p of 0.013; ($p < 0.05$) then H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Career development on employee performance obtained a calculated t coefficient value of 5.527 and p of 0.000; ($p < 0.05$) then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. While the work life balance on performance obtained a coefficient t value of 0.981 and p of 0.333 ($p > 0.05$) then H_{03} is accepted and H_{a3} is rejected. The calculated F value is 38,823 and p 0,000; ($p < 0.05$) then H_{04} is rejected and H_{a4} which means there is the influence of human relations, career development and work life balance on the performance of SMK Muhammadiyah Berau employees is accepted.

Keyword : *Human Relation, Career Development, Work-Life Balance, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *human relation*, pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Subjek penelitian ini adalah pegawai SMK Muhammadiyah Berau yang berjumlah 40 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis *human relation* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien t hitung sebesar 2,601 dan p sebesar 0.013; ($p < 0.05$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien t hitung sebesar 5,527 dan p sebesar 0.000; ($p < 0.05$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sedangkan *work life balance* terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien t hitung sebesar 0,981 dan p sebesar 0.333 ($p > 0.05$) maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Diperoleh nilai F hitung sebesar 38.823 dan p 0.000; ($p < 0.05$) maka H_{04} ditolak dan H_{a4} yang berarti ada pengaruh *human relation*, pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau diterima.

Kata Kunci : *Human Relation, Pengembangan Karir, Wrok Life Balance, Kinerja*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Pemimpin yang baik seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam merencanakan keberhasilan tersebut (Ganie & Abidin, 2017)

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Suatu hal yang sangat penting justru kadang sering terlupakan adalah usaha perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan psikologis pegawainya. Dalam hal ini salah satunya adalah dalam segi hubungan antar individu yang satu dengan yang lainnya atau dikenal dengan istilah *human relation*. Terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikologis ini dalam suatu perusahaan merupakan hal penting bagi bertumbuhnya motivasi kerja yang lebih besar bagi produktivitas suatu organisasi. Dalam hal ini yang memegang peranan penting adalah seorang pemimpin. Pemimpin ini diharapkan bisa memotivasi dan membimbing bawahannya dengan sebaik mungkin, juga harus bisa menyatukan seluruh anggota organisasi sehingga menjadi kesatuan yang utuh.

Faktor lain yang dibutuhkan pegawai adalah dalam bekerja adalah perlu adanya motivasi untuk membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya

diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Aspek yang tidak kalah penting namun jarang diperhatikan oleh pemimpin dalam suatu organisasi lainnya dalam hal psikologis pegawai adalah tentang bagaimana pegawai tersebut menjalani kehidupan selain statusnya sebagai pegawai dalam organisasi. Tentang bagaimana background kehidupannya, apakah pegawai tersebut senang bekerja dalam organisasi tersebut, apakah dia mempunyai waktu untuk menjalani kehidupan diluar pekerjaannya dengan normal dan lain sebagainya. Fenomena tersebut sering kita kenal dengan istilah yang sedang trend yaitu *work life balance*.

Work life balance juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *Work-Life Balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan dapat membantu mencapai keberhasilan bagi perusahaan, serta menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terhadap organisasi. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Sebagai organisasi yang baik, seorang pemimpin harus bisa menyelaraskan tugas poin utama yang telah dipaparkan diatas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penulis berpendapat bahwa dalam organisasi, hal yang tidak tampak secara lahiriah tersebut sangat jarang diperhatikan dalam suatu organisasi, padahal mempunyai dampak yang sangat besar (Fadelan et al., n.d.)

Dalam hal ini, SMK Muhammadiyah Berau kabupaten Berau belum secara maksimal dalam hal mengaktualisasikan tiga poin utama diatas.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Human Relation* , Pengembangan Karir Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Smk Muhammadiyah Berau”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah *human relation* , *work life balance*, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* , pengembangan karir dan *human relation* secara simultan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah semua proses dan upaya melakukan pengelolaan pegawai dalam perusahaan. manajemen sumber daya manusia dimulai dari proses perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, motivasi, serta evaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia, sumber daya manusia yang professional menjadi tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia harus sejalan dengan fungsi-

fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Didalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah formulasi yang tepat dan fleksibel mengenai system perencanaan, penyusutan, pengelolaan dan pengembangan, kompensasi pegawai dan hubungan tenaga kerja yang baik dalam perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa pendapat ahli, diantaranya:

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja Sinamora (2001) dalam Ijlsn (2018)

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, pengelolaan karir,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun lijsn (2018)

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengeintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegaran (2001) dalam lijsn (2018)

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manaemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dan tenaga lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan fungsi manajemen yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah alat ukur untuk menilai efektifitas manajemen sumber daya manusia menurut Huselid et.all dalam Farchan Fauzi (2018)

1. Kerjasama tim (*teamwork*)
2. Wewenang dan partisipasi pegawai (*employee participation and empowerment*).
3. Perencanaan kekuatan kerja fleksibel dan menyebar (*workforce planning flexibility and deployment*).
4. Produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil (*workforce productivity and quality of output*).
5. Perencanaan keberhasilan dan pengembangan manajer (*auccession and development planning for managers*).
6. Identifikasi isu lanjutan/studi strategik (*advance issue identification/ strategic studies*).
7. Komunikasi pegawai dan manajer (*employee and manager communications*).

8. Program-program kerja (*work program*). Program kerja yang telah tersusun dengan baik dan mudah dipahami akan membuat pegawai lebih mudah dalam bekerja.

9. Program-program keluarga (*family programs*).

B. *Human Relation*

Menurut Hasibuan (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Hubungan antar manusia (Human relation) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Manajer memerlukan kecakapan dan keterampilan tentang komunikasi psikologi, sosiologi, antropologi, dan etologi sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah – masalah dalam hubungan kemanusiaan (Adi et al., n.d.).

Manajer hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapat dan keluhan-keluhannya. Hal ini akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi dua arah (*two-way traffic*), formal atau informal, vertical ataupun horizontal, sehingga terdapat saling pengertian dan penghayatan mengenai kebijaksanaan yang diambil. Dengan cara ini bawahan merasa mendapat pengakuan dan perlakuan yang baik sehingga mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dan menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias.

Jalinan hubungan yang baik sesama pegawai dan antar pegawai dengan pimpinan akan menciptakan suasana kekeluargaan yang akrab, sehingga dapat terjadi komunikasi timbal balik yang harmonis Suparyadi (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia”

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Davis dalam Oemi Abdurachman mengemukakan, yang menjadi dasar filsafah human relation adalah sebagai berikut:

1. Kepentingan bersama (*mutual interest*)

Antara yang memimpin dan yang dipimpin harus ada “mutual interest” atau kepentingan bersama. Bila hal ini tidak ada, maka usaha untuk mengumpulkan orang-orang dalam satu wadah atau badan dan menciptakan kerja sama tidak akan ada faedahnya sama sekali.

Dengan demikian jelaslah bahwa antara orang-orang dengan suatu badan atau organisasi penerimaan dan pendapatnya berdasarkan kebutuhan timbal balik. Yang memimpin dan dipimpin harus ada kerja sama demi tercapainya tujuan masing-masing. Yang dimaksud dengan tujuan masing-masing dalam hal ini, karena tiap orang mempunyai tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda, tetapi mereka semua mempunyai kepentingan yang dapat tercapai didalam wadah atau badan itu. Jadi tujuan mereka itu tidak “identical”, tapi “mutual”. Dengan demikian mereka merasa terdorong untuk menghadapi dan memecahkan suatu problem bersama-sama.

2. Perbedaan tiap individu

Tiap individu berbeda dari individu lainnya dan perbedaan-perbedaan yang ada pada tiap orang merupakan hal yang penting sekali didalam kehidupan manusia. Semenjak lahirnya, manusia merupakan hal yang unik. Dalam penghidupan dari hari ke hari, karena hubungannya dengan orang-orang, dengan berbagai macam benda, berbagai kejadian, membuat dia lebih berbeda daripada yang lain, karena hal-hal tadi merupakan sebagian dari pengalaman-pengalamannya. Oleh karena itu agar pegawai dapat merasa puas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mereka harus diperlakukan berdasarkan perbedaan-perbedaan tadi. Karena perbedaan-perbedaan yang ada pada individu, maka falsafah dalam human relation dimulai dengan individu.

3. Harga diri (*human dignity*)

Menurut William James, seorang psikolog dari Harvard University A.S, bahwa setiap manusia di dalam hati kecilnya ingin dihormati dan dihargai. Davis mengemukakan, bahwa human dignity merupakan etika dan dasar moral bagi human relation.

Agar seorang merasa bahwa dirinya itu dihargai sebagai manusia, dapat ditunjukkan dengan berbagai macam cara. Misalnya, seorang pemimpin dapat meminta pendapat bawahannya tentang suatu hal yang ada hubungannya dengan kepentingan mereka, mengucapkan terima kasih dan menunjukkan kepuasan atas tugas yang telah diselesaikan oleh bawahannya.

Mengenai human dignity Emerson telah memberikan laporannya pada suatu International Management Conference tentang “Bagaimana cara menghargai seseorang”.

Dikemukakannya: “Tiap pekerjaan, bagaimanapun sederhananya, orang yang mengerjakannya harus dihargai, aspirasi-aspirasi dan kemampuannya harus diakui. Juga penting untuk mengintegrasikan pegawai itu kedalam lingkungan kerja dan memberikan pada dia rasa tanggung jawab dan rasa bahwa dia mempunyai peranan dalam badan itu”. Dalam organisasi, seorang pemimpin atau manajer mempunyai tanggung jawab utama untuk meyakinkan para anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan, dan diperaktekkan hubungan antar pribadi (*inter-personal relation*) yang sehat, termasuk dirinya sendiri dan hubungan personal antara pimpinan dan bawahannya.

C. Pengembangan Karir

1. Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eskplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir telah didefinisikan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- a. Menurut Andrew J. Dubrin (2019) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri sendiri secara maksimum.
- b. Pengembangan karir menurut Raymond (2019) pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.
- c. Menurut Viethzal Rivai (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
- d. Pengembangan karir menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan – kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan karir dimasa yang akan datang.

2. Tujuan pengembangan karir

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara, 2001) adalah sebagai berikut.

- a. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir pegawai yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi

kesejahteraan pegawai dan tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan membantu memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- e. Mengurangi turnover dan biaya kepegawain. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.

Menurut Sondang P.Siagian (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang pegawai adalah:

- a. Prestasi kerja
- b. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- c. Pembimbing dan sponsor
- d. Dukungan dari bawahan
- e. Kesempatan untuk bertumbuh

4. Dimensi dan indikator pengembangan karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, Handoko dalam Megita (2014) mengemukakan ada 3 dimensi

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Pengalaman kerja

D. Work Life Balance

1. Pengertian *work life balance*

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) keseimbangan kehidupan kerja didalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja.

Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Griffin Moorhead, 2013)

Selain itu, (A. Handayani, 2013) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya tingkat *work-family facilitation* atau *work-family enrichment*.

Berdasarkan teori diatas, maka *work-life balance* merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

2. Faktor – faktor *work life balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, (2003) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balace*) sebagai berikut:

- a. Karakteristik kepribadian: karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja.
- b. Karakteristik keluarga : karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- c. Karakteristik pekerjaan : karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- d. Sikap : merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

3. Dimensi dan indikator *work life balance*

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work-life balance* menurut (Prasadja Ricardianto, 2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu :

- a. Keseimbangan waktu
Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada :
 - 1) Aspek keseimbangan
 - 2) Kesetaraan
 - 3) Waktu yang diberikan
 - 4) Waktu pada diri sendiri
- b. Keseimbangan keterlibatan
Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada :
 - 1) Membentuk psikologis individu
 - 2) Menyeimbangkan diri sendiri
 - 3) Keputusan yang dipilih
- c. Keseimbangan kepuasan
Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Indikator ini merujuk pada :

- 1) Kepuasan individu
- 2) Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Muhammadiyah Berau yang berjumlah 40 pegawai. Data ini diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh seluruh pegawai SMK Muhammadiyah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh, ialah Teknik yang menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan alternative jawaban terdiri dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

ANALISIS

Uji Validitas

Hasil uji validitas skala kinerja pegawai diperoleh seluruh item pernyataan sejumlah 15 item dinyatakan valid. Valid atau tidaknya variable pertanyaan diperoleh dengan membandingkan antara r hitung dengan r table, jika r hitung lebih besar maka dapat dikatakan valid.

Table 1. Uji Validitas

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Table}	Keterangan
X1. 1	0,650	0,320	Valid
X1. 2	0,675	0,320	Valid
X1. 3	0,601	0,320	Valid

X1. 4	0,572	0,320	Valid
X1. 5	0,753	0,320	Valid
X2. 1	0,597	0,320	Valid
X2. 2	0,549	0,320	Valid
X2. 3	0,749	0,320	Valid
X3. 1	0,650	0,320	Valid
X3. 2	0,644	0,320	Valid
X3. 3	0,538	0,320	Valid
Y. 1	0,784	0,320	Valid
Y. 2	0,763	0,320	Valid
Y. 3	0,728	0,320	Valid
Y. 4	0,591	0,320	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden terhadap kuisioner penelitian. Berdasarkan hasil uji SPSS di dapatkan nilai cronbach alpha sebesar 0.903, dinyatakan reliable.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,903	15

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan linier berganda berikut, $Y = 0,677 + 0,205X_1 + 0,857X_2 + 0,157X_3$. Dengan penjelasan bahwa Nilai konstanta persamaan regresi di atas adalah 0,677. Hal ini menunjukkan bila human relation, pengembangan karir dan work life balance bernilai 0 dan ukuran kinerja

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

pegawai SMK Muhammadiyah Berau yang terjadi adalah 0,677.

Koefisien regresi variabel *human relation* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Koefisien variabel sebesar 0,205 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,005$ artinya semakin tinggi *human relation* maka kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien regresi variabel pengembangan karir mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Koefisien variabel sebesar 0,857 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja akan meningkat.

Koefisien regresi variabel *work life balance* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Koefisien variabel sebesar 0,157 dengan nilai signifikansi $0,333 > 0,005$ artinya jika *work life balance* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi tersebut bernilai positif tidak signifikan.

Tabel 3. *Coefficient*

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std.Error			
1	Constant	0,677	1,519		0,446	0,658
	X1	0,205	0,079	0,360	2,601	0,013
	X2	0,857	0,155	0,587	5,527	0,000
	X3	0,157	0,160	0,114	0,981	0,003

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien R square sebesar 76,4 % artinya variabel *human relation*, pengembangan karir dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Sedangkan sisanya 23,6 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Table 4. *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	0,764	0,744	1,034

Uji t (parsial)

Pada uji t atau uji pengaruh variabel secara parsial, didapatkan variabel *human relation* dengan nilai t hitung $2,601 > t$ tabel 2,028 dan nilai sig. $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel pengembangan karir diperoleh nilai t hitung $5,527 > t$ tabel 2,028 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat kita simpulkan bahwa H2 diterima. Dimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel *work life balance* didapatkan nilai t hitung $0,981 < t$ tabel 2,028 dan nilai sig. $0,333 > 0,05$ maka dapat kita simpulkan bahwa H3 ditolak. Dimana disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Table 5. uji t

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std.Error			
1	Constant	0,677	1,519		0,446	0,658
	X1	0,205	0,079	0,360	2,601	0,013
	X2	0,857	0,155	0,587	5,527	0,000
	X3	0,157	0,160	0,114	0,981	0,003

Uji F (simultan)

Terakhir menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas maka nilai hitung sebesar $38,823 > F$ tabel 2,862 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya *human relation*, pengembangan

karir dan work life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,494	2	41,498	38,823	,000 ^b
	Residual	38,481	36	1,069		
	Total	162,975	39			

PEMBAHASAN

Pengaruh human relation terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif human relation terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable human relation sebesar 0,013 lebih kecil daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 2,601 lebih besar dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable human relation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable human relation sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 5,527 lebih besar dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel work life balance positif namun tidak signifk terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable human relation sebesar 0,333 lebih besar daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 0,981 lebih kecil dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variable work life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Pengaruh human relation, pengembangan karir dan work life balance terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah. Pada hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar $38,823 > F$ tabel 2,862 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya human relation, pengembangan karir dan work life balance secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

KESIMPULAN

1. Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable human relation sebesar 0,013 lebih kecil daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 2,601 lebih besar dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable human relation berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable *human relation* sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 5,527 lebih besar dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.
3. *Work life balance* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau dibuktikan dengan hasil statistic uji t untuk variable *work life balance* sebesar 0,333 lebih besar daripada 0,05, dengan t hitung sebesar 0,981 lebih kecil dari t table 2,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *work life balance*

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.
Darmawan, A, Silviandari I & Sulawati I. 2015. Hubungan *Burnout* Dengan *Work life balance* pada pengembangan karir dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai SME ISMOMOR Muhammadiyah. Pada hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,823 > F tabel 2,862 dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang artinya *human relation*, pengembangan karir dan *work life balance* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah Berau. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

2

- Dewi S, Bagia I & Susila G. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 8 Tahun 2020)*
- Fadli N. 2017. Pengaruh *Human Relation* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *JOM Fekon Vol. 4 No. 1*
- Larastrini P & Adnyani I. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen, vol 8 No 6*.
- Maidar, Elviza & Nabillah P. 2021. Pengaruh Perencanaan dan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Kinerja Keuangan pada Dinas Lingkunga Hidup dan Kehutanan Aceh. *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora Vol 9. No 10*
- Nadapdap, K. 2017. Analisis Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi vol. 3 No. 2*
- Nasfi, Rahmad & Sabri. 2020. Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Al-Fikrah. Vol. VIII*
- Noe, Raymond A, et all. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*”. Jakarta : Indeks. 2010
- Oktarina K & Ardina I. 2022. Peran Stress Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen. Vol II*
- Ratnasari S & Aidah S. 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika. Vol 4 No. 2: 122-135*
- Sabrina D & ratnaningsih I. 2019. Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pertani (persero). *Jurnal Empati. Volume 8, Nomor 1*
- Syahputra MD & Tanjung H. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 2020. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2*.
- Sondang P. Siagian. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara. 2006
- Wibowo. “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta: Rajawali Press. 2010.

Fadelan, N., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (n.d.). ANALISIS KINERJA UNIT PELAYANAN PUBLIK JAMINAN KESEHATAN DAERAH KABUPATEN BERAU. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2).
<https://doi.org/10.35915/cj.v4i2.50>

Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT MAKMUR MANDIRI UTAMA JOB SITE BINSUA (BINUNGAN SUARAN). In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).

BUCHORI, D., & AISYAH, S. R. (2021). ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI ASET TETAP BERDASARKAN PSAK NOMOR 16 PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BERAU. *ACCOUNTIA JOURNAL (Accounting*

Trusted, Inspiring, Authentic Journal), 5(02), 89-100.

MUSLIMIN, M. (2018). ANALISIS PENDAPATAN UKM OLAHAN JAMBU MENTE (STUDI KASUS UKM RIDHO BEDUNGUN TANJUNG REDEB BERAU). *ACCOUNTIA JOURNAL (Accounting Trusted,*

Inspiring, Authentic Journal), 2(02).

Muslimin, M. (2021). PENGARUH PERTUMBUHAN

PENDUDUK TERHADAP PENDAPATAN PER

KAPITA DI KABUPATEN BERAU. *ECO-BUILD; Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, 5(1), 27-37.

Munawaroh, S. (2018). EFEK MODERASI DARI KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP HUBUNGAN ANTARA PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH KOTA MAKASSAR. *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)*, 2(01).

Munawaroh, S. (2020) ANALISIS DEPRESIASI AKTIVA TETAP DAN DAMPAKNYA PADA LABA PT. MAJA PRIMA UTAMA. *Musamus Accounting Journal*, 3 (1), 1-8.

Munawaroh, S. (2021). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Sub-Kantor Perwakilan Di Kabupaten Berau. *Musamus Accounting Journal*, 4(1), 32-37.

Munawaroh, S. (2019). Pengaruh independensi dan motivasi terhadap kualitas audit pada Kantor Inspektorat Kabupaten Berau. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(1), 27-35.

Munawaroh, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Berau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 4(1), 46-56.

Siti, M., & Syafira, R. (2022). Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan (Pph) Pasal 21 Karyawan Tetap Berdasarkan Gross up Method Pada PT Taubah Jaya Abadi Di Tanjung Redeb. *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)*, 6(1), 1-8.