

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Human Relatin* Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Total Cipta Persada)

Mega Novitasari*

Nurhajati**

Budi Wahono***

Email : Mega31novitasari@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the influence of human resource development, human relations and work family conflict on employee performance at PT Total Cipta Persada. The method used in this research is quantitative which aims to explain the position of each variable and its influence between one variable and other variables. The data source used is primary data, namely by distributing Likert scale questionnaires to PT employees. Total Cipta Persada. The population in this study were all employees of PT. The total number of Cipta Persada was 62 people and used a saturated sample where the entire population was sampled in the research. The results of this research are that the variables human resource development, human relations and work family conflict simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the human resource development variable has a significant effect on employee performance. Partially, the human relations variable has no significant effect on employee performance. Partially, the work family conflict variable has no significant effect on employee performance.

Keywords : *Human Resource Development, Human Relations, Work Family Conflict, and Employee Performance*

Pendahuluan

Dalam dunia usaha saat ini sangat diperlukan adanya sumber daya yang kuat agar dapat meningkatkan produktifitas serta kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Salah satu yang paling penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka perusahaan dituntut untuk membuat karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya (Rintjap *et al.*, 2021)

Menurut Daud *et al.*, (2021) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa karena satu-satunya sumber daya di dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka dari itu harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal yang akan membawa sebuah organisasi ke arah yang lebih baik lagi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rintjap *et al.*, 2021). PT. Total Cipta Persada yang bertempat Di

Surabaya terdapat beberapa karyawan yang masih belum mampu menampilkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya dorongan yang diberikan oleh atasan membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi ini tidak mampu menunjukkan semua kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia PT. Total Cipta Persada belum mampu merangsang sumber daya manusia yang ada di organisasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Kurangnya mematuhi rencana pembangunan yang dirancang perusahaan menjadikan sumber daya manusia tidak mampu mengembangkan kualitas dan keterampilan yang ada untuk menciptakan produktivitas yang tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas juga harus didukung oleh hubungan antar manusia (*Human Relation*) yang harmonis dan sinergis, demi membangun efisiensi. Menurut Hasibuan (2017:137) menyatakan bahwa human relation adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human Relation* di PT. Total Cipta Persada belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Terbukti dengan belum terjalinnya komunikasi yang harmonis antar individu dimana yang seharusnya hal tersebut menjadi alat penghubung dalam menunjang kegiatan manajemen dalam proses integrasi manusia dalam situasi kerja namun malah sebaliknya.

Konflik peran ganda atau yang disebut dengan *work family conflict* merupakan suatu konflik yang terjadi secara simultan karena adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain yang dimana semua posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian ataupun bersamaan (Adani, 2020). *Work Family Conflict* (WFC) atau sering disebut konflik keluarga-pekerjaan sering dihadapi oleh karyawan PT. Total Cipta Persada, Karena mereka tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab untuk memenuhi kedua peran yang dijalankan. Hal tersebut yang mengakibatkan seorang karyawan rentan mengalami konflik yang melibatkan dua kepentingan dalam satu waktu akan menyebabkan ia tidak bisa berkonsentrasi saat bekerja karena memikirkan hal atau masalah yang terjadi dikeluarga/dirumah, membuat karyawan bingung untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah keluarga terlebih dahulu hingga membuat karyawan suka menunda pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rumawas (2018) pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir.

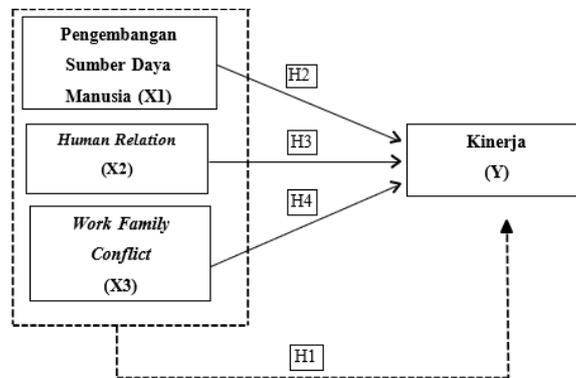
Human Relation

Menurut Isili (2022) *human relation* atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau

dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Work Family Conflict

Work family conflict ini terjadi sebagai konflik antar peran yang jika seluruh waktu, energi serta tuntutan perilaku saling berbenturan antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang akan berdampak mengganggu produktivitas, kesejahteraan keluarga serta kesehatan (Kossek & Lee, 2017)



Gambar 1. Model Penelitian

-----> : Pengaruh Simultan
 -----> : Pengaruh Parsial

H1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Human Relation* dan *Work Family Conflict* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian mempergunakan metode kuantitatif untuk menentukan pengaruh dari variabel penelitian terhadap variabel lain. Penelitian menggunakan referensi data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data secara *online* dengan kuesioner menggunakan alat pengumpulan data berupa *google form*.

Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Total Cipta Persada yang berjumlah 62 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas		Hasil Uji
		Korelasi (r Hitung)	R Tabel	
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.662	0.250	Valid
	X1.2	0.724	0.250	Valid
	X1.3	0.785	0.250	Valid
	X1.4	0.767	0.250	Valid
	X1.5	0.786	0.250	Valid
Human Relation (X2)	X2.1	0.631	0.250	Valid
	X2.2	0.657	0.250	Valid
	X2.3	0.702	0.250	Valid
	X2.4	0.811	0.250	Valid
	X2.5	0.670	0.250	Valid
	X2.6	0.797	0.250	Valid
Work family Conflict (X3)	X3.1	0.769	0.250	Valid
	X3.2	0.781	0.250	Valid
	X3.3	0.812	0.250	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.825	0.250	Valid
	Y1.2	0.753	0.250	Valid
	Y1.3	0.701	0.250	Valid
	Y1.4	0.739	0.250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui variabel kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* memiliki nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel $(N-2) = 62-2=60$ sebesar 0.250, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	0.828	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
<i>Human Relation</i> (X2)	0.779	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
<i>Work family Conflict</i> (X3)	0.813	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.797	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menjelaskan variabel kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dengan demikian item kuesiner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30185240
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.041
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel 3 di atas, diperoleh hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05 kesimpulannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.474	2.108
	Human Relation (X2)	.472	2.118
	Work Family Conflict (X3)	.685	1.459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation*, dan *work family conflict* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.888	1.060		3.667	.001
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	-.124	.069	-.315	-1.796	.078
	Human Relation (X2)	-.009	.056	-.027	-.154	.878
	Work Family Conflict (X3)	-.043	.065	-.095	-.651	.518

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* memperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	1.775		4.351	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.255	.115	.324	2.216	.031
	Human Relation (X2)	.142	.094	.222	1.513	.136
	Work Family Conflict (X3)	.184	.109	.204	1.679	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel 6 sebagai berikut :

$$Y = 7.724 + 0.255 X_1 + 0.142 X_2 + 0.184 X_3$$

Berdasarkan dari persamaan model regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7.724 artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* bernilai konstan, maka kinerja karyawan nilainya 7.724.
- Nilai koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.255. Dapat disimpulkan bahwa apabila variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat .
- Nilai koefisien variabel *human relation* (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0.142. Dapat disimpulkan bahwa apabila variabel *human relation* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien variabel *work family conflict* (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0.184. Dapat

disimpulkan bahwa apabila variabel *work family conflict* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat .

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.487	3	24.162	13.555	.000 ^b
	Residual	103.384	58	1.782		
	Total	175.871	61			

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 didapat nilai Sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation*, dan *work family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.724	1.775		4.351	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.255	.115	.324	2.216	.031
	Human Relation (X2)	.142	.094	.222	1.513	.136
	Work Family Conflict (X3)	.184	.109	.204	1.679	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) sebesar 0.031 atau < 0.05 maka dapat disimpulkan variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi variabel *human relation* (X2) sebesar 0.136 atau > 0.05 maka dapat disimpulkan variabel *human relation* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi variabel *work family conflict* (X3) sebesar 0.099 atau > 0.05 maka dapat disimpulkan variabel *work family conflict* (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.382	1.335

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* pada penelitian adalah 0,382 (38,2%), maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), *human relation* (X2), *work family conflict* (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,2% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 61,8%.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Human Relation* dan *Work Family Work* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel kinerja karyawan diuji secara Simultan F menghasilkan nilai signifikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation*, dan *work family conflict* berpengaruh secara Simultan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pangestu, 2020) yang membuktikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Persada. Dari hasil penelitian pada PT. Total Cipta Persada prestasi kerja karyawan dan kerjasama yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan efisiensi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja Perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo,2022) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja.

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Perusahaan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Persada. Dari hasil penelitian pada PT. Total Cipta Persada pemimpin kurang memberikan arahan kepada karyawan sehingga situasi kerja kurang produktif. Rasa keterbukaan sesama rekan kerja juga kurang sehingga hubungan kerja sesama karyawan kurang harmonis. Dan karyawan kurang loyalitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari,2022) yang membuktikan bahwa variabel *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Cipta Persada. Dari hasil penelitian pada PT. Total Cipta Persada beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan tidak *overload*, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa meninggalkan pekerjaan dikeluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhila, 2023) yang membuktikan bahwa variabel *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.
- b. Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.
- c. Variabel *human relation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.

- d. Variabel *work family conflict* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Total Cipta Persada.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada PT. Total Cipta Persada yang ruang lingkungnya tidak terlalu luas, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
- Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* sebagai penentu kinerja karyawan pada karyawan PT. Total Cipta Persada. Sehingga selain variabel-variabel tersebut tidak dibahas lebih lanjut dan detail.
- Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai pengembangan sumber daya manusia, *human relation* dan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.
- Manajemen Perusahaan kurang dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Terbukti dengan pimpinan kurang memberikan arahan kepada karyawan sehingga situasi kerja kurang produktif.

Saran

Dengan adanya keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain sebagai variabel independen seperti variabel *perceived organizational support*
- Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing
- Diperlukan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang jelas mengenai tujuan, harapan, dan umpan balik dapat membantu karyawan memahami peran mereka dan berkontribusi lebih baik.

Referensi

- Adani, T. N., & Dudija, N. 2020. Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang). *eProceedings of Management*, 7(2).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daud, K. A. R., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. 2021. Pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di pt. Industri kapal indonesia (persero) unit dok dan galangan, bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Fadhila, S. 2023. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. *Jebiman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 575-584
- Hasibuan, M. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Isili, A. Y., Tewel, B., & Trang, I. 2022. Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1438-1448.
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. 2017. *Work-Family Conflict and Work-Life Conflict*. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. 2020. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Rintjap, I. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon. *Productivity*, 2(7), 606-560.
- Rumawas, Wehelmina. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115-126.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. S. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 660-663.

Mega Novitasari* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Nurhajati** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Budi Wahono*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma