

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI SERTA KINERJA PEGAWAI DINASI KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Andi Rahlia¹, Aji Ratna Kusuma², Nanok Fitriyadi S³ Anwar Arifin⁴

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : nanokhoudini22@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and work-life balance on employee commitment and employee performance at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Cryptography of East Kutai Regency. A sample of 102 respondents was used. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated (census) sampling technique. Data analysis used in this study was descriptive quantitative, using multiple linear regression analysis.

The results of this study are as follows: $Y1 = 9.915 + 0.157 X1 + 0.274 X2 + e$ and $Y2 = 19.792 + 0.197 X1 + 0.159 X2 + e$. The results of the t-test show that career development and work life balance have an effect on employee commitment, career development has an effect on employee performance and work life balance has no effect on employee performance. The first determination coefficient obtained from the independent variables ($X1$ & $X2$ against $Y1$) in this study is 66 percent and the second determination coefficient obtained from the independent variables ($X1$ & $X2$ against $Y2$) in this study is 57.2 percent.

Keywords: *Career Development, Work-Life Balance, Employee Commitment, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan *work life balance* terhadap komitmen pegawai serta kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 102 responden. Teknik sampling yang digunakan *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini sebagai berikut : $Y_1 = 9.915 + 0.157 X_1 + 0.274 X_2 + e$ dan $Y_2 = 19.792 + 0.197 X_1 + 0.159 X_2 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen pegawai, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien Determinasi pertama yang diperoleh dari variabel *independent* (X_1 & X_2 terhadap Y_1) dalam penelitian ini sebesar 66 persen dan Koefisien Determinasi kedua yang diperoleh dari variabel *independent* (X_1 & X_2 terhadap Y_2) dalam penelitian ini sebesar 57.2 persen.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Work Life Balance, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Era globalisasi dan transformasi digital yang bergerak cepat menuntut organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitasnya. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) bukan lagi sekadar aset pendukung, melainkan modal strategis (*strategic capital*) yang menjadi penggerak utama terwujudnya visi dan misi organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik, dan Persandian (DiskominfoStatistik dan Sandi) Kabupaten Kutai Timur memegang peran yang sangat krusial. Dinas ini bertanggung jawab atas pengelolaan informasi, data statistik, serta keamanan informasi pemerintah elemen-elemen vital yang menjadi dasar perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan di daerah. Tingginya tuntutan akurasi, kecepatan, dan keamanan dalam pekerjaan menuntut setiap pegawai untuk memiliki kinerja yang unggul dan komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif (keterikatan emosional), menjadi prasyarat bagi pegawai untuk rela mengerahkan usaha ekstra (*discretionary effort*) demi kemajuan organisasi.

Pengembangan Karir menjadi kebutuhan psikologis yang penting bagi pegawai modern. Pegawai tidak hanya menginginkan pekerjaan yang stabil, tetapi juga jalur karir yang jelas dan peluang untuk mengembangkan kompetensinya. Program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan, pendidikan lanjut, dan kesempatan promosi yang adil, memberikan sinyal bahwa organisasi peduli terhadap masa depan pegawainya.

Pelaksanaan *work-life balance* ini terjadi dikarenakan beberapa alasan yang menjadi pemicunya, yaitu pergeseran dalam komposisi demografis tenaga kerja, peningkatan jam kerja, serta perubahan kecepatan dan intensitas kerja. Hal ini yang menjadi fokus dari para akademisi dan praktisi untuk melihat antarmuka dari pekerjaan dan kehidupan (Helmle, Botero, dan Seibold, 2014:89).

Berbicara fenomena komitmen yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur tentang masalah pembagian kerja yang relatif tidak sesuai dengan struktur organisasi, terjadinya ketimpangan tugas antara setiap pegawai negeri sipil (PNS), P3K dan honorer hal ini menyebabkan lambannya dalam penyelesaian tugas, maka dari itu kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugasnya apabila adanya pemeriksaan internal maupun eksternal dari instansi terkait.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur ?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui ialah :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Statistika dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Kerangka Teori

Menurut (Sunyoto, 2012:2) manajemen sumber daya manusia adalah psuatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan suatu hubungan kerja dengan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut (Mangkunegara, 2017:9) kinerja pegawai adalah kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Boediharjo, 2017:102) indikator dari kinerja pegawai adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Orientasi Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Menurut (Robbins, 2015:70) komitmen pegawai ialah sejauh mana orang menyesuaikan dengan kelompok tertentu serta menjaga anggota didalam kelompok. Menurut (Sopiah, 2008:155) komitmen pegawai yaitu kesenangan, kesetiaan serta

kemauan peserta atas keleompok. Menurut (Allen & Meyer, 1990:105)) indikator komitmen pegawai adalah :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Menurut (Komang, 2014:18) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut (Sunyoto, 2013:41) pengembangan karir adalah peningkatkan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut (A Sihotang, 2006:21)) indikator pengembangan karir adalah :

1. Kebijakan Organisasi
2. Prestasi Kerja
3. Latar Belakang Pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman Kerja
6. Kesetiaan Pada Organisasi
7. Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia

Menurut (Nur & Kadarisman, 2016:61) *work life balance* adalah merupakan tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar. Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *work life balance* diantaranya sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai
2. Pegawai Lebih Produktif
3. Adanya Loyalitas dan Komitmen Pegawai
4. Berkurangnya *Turn Over* Pegawai

Menurut (Hudson, 2005:3) indikator *work life balance* adalah :

1. Keseimbangan Waktu
2. Keseimbangan Keterlibatan
3. Keseimbangan Kepuasan

Berikut merupakan penjelasan hubungan antara variabel dalam penelitian ini :

1. Pengembangan Karir terhadap Komitmen Pegawai

Menurut (Marbun dan Kasmirudin, 2017) pengembangan karir yang berjalan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena pegawai dalam hal ini bapak/ibu guru memiliki kepuasan kerja dengan adanya sistem promosi jabatan yang ada sehingga meningkatkan kualitas kerja.

2. *Work Life Balance* terhadap Komitmen Pegawai

Menurut (Marseno & Muafi, 2021) *Work-life balance* memiliki pengaruh yang berarti terhadap komitmen Pegawai. Kurang diterapkannya *work-life balance* akan berdampak buruk pada proses pencapaian tujuan perusahaan karena pegawai menjadi kurang berkomitmen apabila pekerjaan membuatnya kekurangan waktu untuk hal-hal pribadi. Sedangkan ketika *work-life balance* mampu diterapkan dengan baik akan menciptakan harmonisasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat memperkuat komitmen

pegawai. Ketika pegawai merasakan kebahagiaan terhadap lingkungan kerja dan keluarganya, pegawai berkecenderungan menjauhi konflik sehingga berakibat pada komitmen Pegawai.

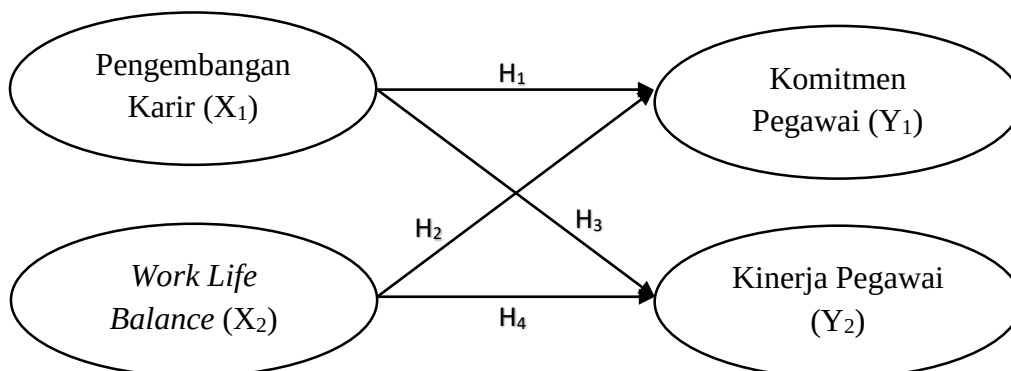
3. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Faustyna & Jumani, 2017) Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memerlukan program pengembangan karier. Program pengembangan karier yang tepat akan menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Meningkatnya semangat dan kegairahan untuk bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Anggreni & Budiani, 2021) Lingkungan yang semakin kompetitif menuntut adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Organisasi berupaya secara aktif dalam meningkatkan komitmen pegawai melalui kebijakan *work-life balance* yang baik. Hal tersebut dikarenakan *work-life balance* dapat menjadi salah satu faktor bertahanannya pegawai dalam organisasi. Keseimbangan yang dirasakan tersebut akan membuat seseorang menjadi merasa senang yang berdampak pada perasaan mereka ketika sedang bekerja, seperti secara produktif dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan berkomitmen.

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti 2026

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan dasar teori diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_a : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
- H₀ : Diduga Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

2. H_a : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
 H_0 : Diduga *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
3. H_a : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
 H_0 : Diduga Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
4. H_a : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur
 H_0 : Diduga *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 2025 hingga 2026. Tempat penelitian ini adalah di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah pegawai sebanyak 102 orang. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 responden. Adapun alat analisis yang digunakan ialah Regresi Berganda

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian uji validitas tiap indikator semua lebih besar dari 0.195, dengan kata lain bahwa semua indikator pertanyaan dapat dikatakan valid. Adapun pengujian uji validitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Kriteria r_{tabel}	Correlation	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	$X_{1.1}$	0.195	0.876	Valid
	$X_{1.2}$	0.195	0.905	Valid
	$X_{1.3}$	0.195	0.917	Valid
	$X_{1.4}$	0.195	0.802	Valid
	$X_{1.5}$	0.195	0.837	Valid
	$X_{1.6}$	0.195	0.750	Valid
	$X_{1.7}$	0.195	0.883	Valid
	$X_{1.8}$	0.195	0.755	Valid

	X _{1.9}	0.195	0.871	Valid
	X _{1.10}	0.195	0.827	Valid
	X _{1.11}	0.195	0.842	Valid
	X _{1.12}	0.195	0.819	Valid
	X _{1.13}	0.195	0.727	Valid
	X _{1.14}	0.195	0.880	Valid
Work Life Balance (X ₂)	X _{2.1}	0.195	0.819	Valid
	X _{2.2}	0.195	0.921	Valid
	X _{2.3}	0.195	0.891	Valid
	X _{2.4}	0.195	0.904	Valid
	X _{2.5}	0.195	0.791	Valid
	X _{2.6}	0.195	0.944	Valid
Komitmen Pegawai (Y ₁)	Y _{1.1}	0.195	0.750	Valid
	Y _{1.2}	0.195	0.807	Valid
	Y _{1.3}	0.195	0.882	Valid
	Y _{1.4}	0.195	0.868	Valid
	Y _{1.5}	0.195	0.895	Valid
	Y _{1.6}	0.195	0.816	Valid
Kinerja Pegawai (Y ₂)	Y _{2.1}	0.195	0.899	Valid
	Y _{2.2}	0.195	0.849	Valid
	Y _{2.3}	0.195	0.854	Valid
	Y _{2.4}	0.195	0.933	Valid
	Y _{2.5}	0.195	0.869	Valid
	Y _{2.6}	0.195	0.910	Valid
	Y _{2.7}	0.195	0.256	Valid
	Y _{2.8}	0.195	0.220	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square
Komitmen Pegawai (Y ₁)	0.660
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.572

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3 Nilai Koefisien Determinasi (R²) untuk variabel Komitmen Pegawai (Y₁) memiliki nilai sebesar 0.660. Hal ini berarti bahwa nilai sebesar 66 persen Komitmen Pegawai (Y₁) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir (X₁) dan *Work Life Balance* (X₂). sedangkan sisanya sebesar 34 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Nilai Koefisien Determinasi (R²) untuk variabel Kinerja Pegawai (Y₂) memiliki nilai sebesar 0.572. Hal ini berarti bahwa nilai sebesar 57.2 persen Kinerja Pegawai (Y₂) dapat dijelaskan oleh Pengembangan Karir (X₁) dan *Work Life Balance* (X₂), sedangkan sisanya 42.8 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Keterangan	T _{Hitung}	T _{tabel}	Sig	Hipotesis
1.	Pengembangan Karir terhadap Komitmen Pegawai	3.807	1.664	0.000	H _a Diterima
2.	<i>Work Life Balance</i> terhadap Komitmen Pegawai	3.232	1.664	0.002	H _a Diterima
3.	Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	4.174	1.664	0.000	H _a Diterima
4.	<i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai	1.639	1.664	0.104	H ₀ Diterima

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4 Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir menunjukan t_{hitung} sebesar 3,807 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikanya sebesar 0,000 yang lebih rendah dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Hasil Hipotesis pertama atau H_a diterima.
2. *Work life balance* menunjukan t_{hitung} sebesar 3,232 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,670 dan nilai signifikanya sebesar 0,002 yang lebih rendah dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Hasil Hipotesis kedua atau H_a diterima.
3. Pengembangan karir menunjukan t_{hitung} sebesar 4,174 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikanya sebesar 0,000 yang lebih rendah dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Hipotesis ketiga atau H_a diterima.
4. *Work life balance* menunjukan t_{hitung} sebesar 1,639 lebih kecil dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikanya sebesar 0,104 yang lebih tinggi dari α 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis keempat atau H₀ diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	Sig
Komitmen Pegawai (Y ₁)	0.000

Kinerja Pegawai (Y_2)	0.000
---------------------------	-------

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan) untuk variabel Komitmen Pegawai (Y_1) memiliki nilai signifikan F sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0,05. Artinya Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Pegawai.

Nilai Uji F (Uji Simultan) untuk variabel variabel Kinerja Pegawai (Y_2) memiliki nilai signifikan F sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0,05. Artinya Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Hasil uji parsial menunjukkan nilai Pengembangan karir menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,807 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih rendah dari α 0,05. Berdasarkan hipotesis pertama atau H_a diterima dan H_0 ditolak, oleh sebab itu dapat diberikan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, sehingga perlu menjadi perhatian instansi ini dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia. Indikator pengembangan karir seperti kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antarmanusia mengkonfirmasi bahwa pengelolaan karir yang sistematis dan komprehensif akan membentuk ikatan psikologis yang kuat antara pegawai dengan organisasi.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Hasil uji parsial menunjukkan nilai *work life balance* menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,232 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikannya sebesar 0,002 yang lebih rendah dari α 0,05. Berdasarkan hipotesis pertama atau H_a diterima dan H_0 ditolak, oleh sebab itu dapat diberikan kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam membentuk loyalitas serta keterikatan mereka terhadap instansi.

Work life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, khususnya peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Hasil uji parsial menunjukkan nilai Pengembangan karir menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,174 lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih rendah dari α 0,05. Berdasarkan hipotesis pertama atau H_a diterima dan H_0 ditolak, oleh sebab itu dapat diberikan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik peluang dan program pengembangan karir yang disediakan instansi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur

Hasil uji parsial menunjukkan nilai Pengembangan karir menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,639 lebih kecil dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,664 dan nilai signifikannya sebesar 0,104 yang lebih besar dari α 0,05. Berdasarkan hipotesis pertama atau H_0 diterima dan H_a ditolak, oleh sebab itu dapat diberikan kesimpulan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini cukup menarik karena bertentangan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam banyak literatur manajemen sumber daya manusia, *work life balance* sering diposisikan sebagai faktor strategis yang mampu mendorong produktivitas dan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu bersifat linier dan universal, terutama dalam konteks organisasi dengan karakteristik budaya kerja tertentu.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, sehingga perlu menjadi perhatian instansi ini dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia.
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatik Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian ini

mengkonfirmasi bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam membentuk loyalitas serta keterikatan mereka terhadap organisasi.

3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian ini mengkonfirmasi semakin baik peluang dan program pengembangan karir yang disediakan instansi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.
4. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini cukup menarik karena bertentangan dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dinas Komunikasi dan Informatik Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur disarankan untuk menyusun peta jalur karir (*career path mapping*) yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja tahunan. Program ini mencakup : jenjang promosi yang transparan, pelatihan teknis dan *soft skill* secara periodic berdasarkan tingkat jabatan dan mentoring oleh pejabat struktural bagi pegawai dengan potensi tinggi.
2. Dinas Komunikasi dan Informatik Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur disarankan tetap mempertahankan dan bahkan menyempurnakan kebijakan *work life balance* seperti fleksibilitas jam kerja (misalnya melalui sistem kerja kompresi atau jadwal shift yang tidak kaku), cuti keluarga berbayar, serta pembatasan komunikasi pekerjaan di luar jam kerja. Kebijakan ini haru dikomunikasikan sebagai bentuk komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai.
3. Dinas Komunikasi dan Informatik Statistik dan Persandian Kabupaten Kutai Timur disarankan untuk melakukan reformasi sistem penilaian kinerja dari *time based* menjadi *outcome based*. Kinerja pegawai sebaiknya diukur berdasarkan capaian target proyek, kualitas output layanan digital/statistik, kecepatan respons terhadap insiden persandian, serta inovasi yang dihasilkan, bukan berdasarkan lamanya pegawai berada di kantor.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lanjutan (*mixed methods*) yang menguji variabel-variabel lain seperti : kepemimpinan transformasional, budaya birokrasi, motivasi berprestasi, serta pemanfaatan teknologi kerja. Selain itu perlu dilakukan *focus group discussion* (FGD) dengan pegawai untuk menggali mengapa *work life balance* tidak dirasakan berdampak pada kinerja (misalnya karena beban kerja yang terlalu tinggi atau karena definisi *work life balance* tidak dipahami secara sama oleh pegawai).

Daftar Pustaka

- A. Sihotang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Pradnya Paramitha. Jakarta.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. 2021. *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tenggalek*. Jurnal Penelitian Psikologi, Vol.8, No.8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685>.
- Ardana, I, Komang dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.
- Boediharjo, P. H. (2017). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 3 2017, 4145-4154.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Faustyana & Jumani. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis. Vol. 15. No. 1. Halaman. 71-75. Medan.
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). *Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms*. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM06-2014-0013>.
- Hudson. 2005. *The Case for Work Life Balance*. 20:20 Series E-Book *The Case for Work Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Marbun, J. Y. & Kasmirudin. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. JOM FISIP, 4(2), 1-14.

- Marseno, W. A., & Muafi, M. 2021. *The Effects of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement. International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 1–15.
- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. 2017. *Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016*. Jurnal Administrasi Bisnis, 49(1), 60–68.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.