

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD R.T. NOTOPURO

Reza Dwi Juniar¹; Hasan Ubaidillah²; Rifdah Abadiyah³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo¹

Email : rezadwijuniarr@gmail.com¹; ubaid@umsida.ac.id²;

rifdahabadiyah@umsida.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis numerik. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5, dengan populasi tenaga keperawatan sebanyak 898 orang. Sampel ditentukan dengan metode stratified random sampling berdasarkan rumus Hair et al., dengan jumlah minimal responden 130 orang sesuai dengan 26 indikator pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kecil. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Pengembangan Karir; Work Life Balance; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of career development, work-life balance, and organizational culture on employee performance at RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. The method used is quantitative research with a numerical analysis approach. Data was collected through a survey using a questionnaire on the Likert scale 1-5, with a population of 898 nursing staff. The sample was determined by the stratified random sampling method based on the formula of Hair et al., with a minimum number of respondents of 130 people according to 26 question indicators. The data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software version 3. The results of the study show that career development and work-life balance have a positive and significant effect on employee performance, while organizational culture has a smaller influence. These findings provide insight for hospital management in designing human resource development strategies to improve employee performance.

Keywords : Career Development; Work-Life Balance; Organizational Culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah unit usaha yang menyediakan layanan di bidang kesehatan. Selain berfungsi sebagai unit bisnis, rumah sakit juga terdapat tujuan sosial. Dalam perannya menjadi unit bisnis, rumah sakit diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas

layanannya. Namun, tidak semua rumah sakit dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja mencerminkan seberapa jauh program, kegiatan, maupun kebijakan dapat memperoleh tujuan organisasi secara strategis jika direncanakan dengan baik. kinerja dapat dinilai apabila karyawan seseorang maupun sekelompok terdapat standar maupun kriteria keberhasilan yang sudah ditargetkan dari organisasi. Tanpa tujuan serta sasaran secara jelas pada pengukurannya, tidak mungkin untuk menilai kinerja individu atau organisasi secara efektif (Yulianti et al., 2022). Kinerja karyawan penting bagi sebuah rumah sakit atau organisasi, kinerja dipakai untuk mengevaluasi seberapa efektif sebuah organisasi dan mencerminkan tingkat keberhasilan seorang pemimpin untuk mengelola organisasi serta sumber daya manusia yang tersedia. Organisasi harus secara teratur meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas secara positif dalam harapan dapat terperolehnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dikaji kondisi-kondisi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di masa depan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung yang berperan penting. Salah satu faktor tersebut adalah keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat berpengaruh positif terhadap tingkat keberhasilan rumah sakit. Upaya menjaga dan mempertahankan kinerja yang baik adalah dengan sistem keseimbangan kehidupan kerja (Tumba et al., 2024).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 mengenai Kesehatan, kesehatan diartikan sebagai keadaan kesejahteraan fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan setiap individu untuk berkontribusi secara efektif dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Oleh karenanya, kesehatan menjadi perhatian utama pihak berwenang demi kesejahteraan masyarakat. Indonesia saat ini menghadapi lingkungan yang terus berubah dan sulit diprediksi, yang membawa ancaman sekaligus peluang bagi para pekerja, terutama tenaga medis di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan, karena mereka memiliki kontak langsung dengan pasien dan berkomunikasi sepanjang waktu, merupakan 24 jam sehari serta 7 hari seminggu. Karena itu, kinerja perawat sangat krusial dalam meningkatkan kualitas rumah sakit (Kharismasyah et al., 2021).

Dari grafik yang ditampilkan, terlihat adanya fluktuasi jumlah pengaduan di berbagai unit pelayanan kesehatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo selama tahun 2022 dan 2023. Penelitian ini berfokus pada evaluasi penanganan pengaduan, terutama dalam

bidang keperawatan, yang mengalami peningkatan jumlah pengaduan dari 6 pada tahun 2022 menjadi 11 pada tahun 2023. Kenaikan ini bisa disebabkan karena masih belum optimalnya kinerja perawat, meski ada peningkatan dalam program pengembangan karir yang telah diterapkan, tampaknya belum semua pegawai memahami atau memanfaatkan sepenuhnya program tersebut, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada meningkatnya jumlah pengaduan.

Secara umum, grafik menunjukkan variasi pengaduan di beberapa unit lainnya, seperti Poliklinik Spesialis, Poliklinik Eksekutif, dan instalasi lain yang mengalami fluktuasi antara 2022 dan 2023. Meskipun beberapa unit menunjukkan penurunan jumlah pengaduan, peningkatan di unit keperawatan menandakan perlunya perhatian khusus terhadap bagaimana pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya organisasi diterapkan di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, penting untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengurangi jumlah pengaduan, terutama di bidang keperawatan, yang menjadi salah satu fokus utama RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo dalam memberikan layanan berkualitas.

Dunia pelayanan kesehatan berkembang dengan pesat, terlihat sejumlah rumah sakit yang dibangun dari pengusaha swasta di Indonesia mencerminkan persaingan yang ketat di sektor ini, di mana perusahaan-perusahaan kesehatan menuntut kinerja optimal dari para karyawannya, sehingga hal ini harus diimbangi dengan kekuatan karyawan, komitmen karyawan, kerjasama antar karyawan, dan efisiensi sistem manajemen. . Semua perusahaan yang telah bekerja dengan kemampuan, kreativitas, pengetahuan, kemampuan dan waktu mengharapkan imbalan di sisi lain. Untuk menciptakan yang terbaik maka kita perlu meningkatkan kinerja yang terbaik, tenaga manusia yang dimiliki karyawan dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan agar bermanfaat bagi perkembangan usaha. Kekuatan sumber daya manusia sangat utama untuk pencapaian tujuan perusahaan (Imam Taufiq et al., 2022).

Pengembangan Karir

Kemajuan dan tindakan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya, berkaitan dengan pekerjaan. Biasanya ini melibatkan pekerjaan jangka panjang, daripada membicarakan satu pekerjaan saja. Pengembangan karir jangka panjang mengarahkan orang untuk belajar dan sukses dalam karirnya. Pengembangan karir

merupakan bagian penting dalam pembangunan manusia, yaitu pekerjaan yang menciptakan jati diri profesional seseorang untuk jangka waktu lama atau seumur hidupnya. Ini dimulai dengan seseorang mengetahui bagaimana mencari nafkah, mengeksplorasi pekerjaan mereka, dan akhirnya membuat keputusan untuk mengejar karir mereka untuk meningkatkan atau mengubah pekerjaan mereka (Reza Amalia Putri & Program, 2024). Pengembangan karir adalah pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan usaha di masa depan. Semua organisasi harus menyepakati sumber daya manusia. Pengembangan yang dilakukan dari organisasi dapat mendorong motivasi serta kepuasan karyawan pada pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara lebih baik. Karyawan perlu memahami pentingnya pengembangan karir. Perlu adanya perencanaan kerja dari segi ekonomi dan sosial agar setiap karyawan dapat merasa nyaman (Ichbal & Ubaidillah, 2023).

Work Life Balance

Keselarasan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah kondisi yang mana seseorang mampu mengatur perannya secara proporsional sebagai karyawan profesional pada tempat kerja dan sebagai individu dalam kehidupan sehari-hari. Keseimbangan ini mencakup bagaimana seseorang mengelola tanggung jawabnya di lingkungan kerja tanpa mengabaikan aktivitas di luar pekerjaan yang juga penting bagi kesejahteraan pribadi. Dengan mencapai keseimbangan ini, individu dapat menciptakan kondisi yang lebih harmonis, di mana pekerjaan tetap berjalan dengan baik tanpa mengorbankan kesehatan fisik, kesejahteraan mental, serta hubungan sosial. Pekerjaan yang dikelola dengan baik tidak hanya memberikan manfaat finansial, tetapi juga dapat meningkatkan kesehatan fisik melalui aktivitas yang sesuai serta memberikan manfaat psikologis, seperti mengurangi stres, meningkatkan kebahagiaan, dan memperkuat motivasi dalam kehidupan sehari-hari (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial dengan tidak diketahui akan tetapi memiliki pengaruh besar dalam membimbing individu dalam organisasi agar melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Dengan tidak langsung, setiap anggota organisasi memahami budaya yang ada dalam lingkungan kerja mereka, baik melalui pengalaman langsung maupun melalui interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan. Ketika seseorang baru memasuki dunia kerja, ia akan berusaha memahami

aturan, norma, serta batasan yang telah ditetapkan, termasuk hal-hal yang diperbolehkan maupun yang dilarang dalam organisasi. Proses ini merupakan bagian dari adaptasi dan integrasi individu terhadap lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, budaya organisasi bukan hanya sekadar seperangkat aturan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, serta cara berpikir yang menjadi landasan dalam membangun identitas dan solidaritas dalam organisasi. Pemahaman serta penerimaan terhadap budaya organisasi menjadi kunci bagi keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi gambaran dari hasil kerja juga sikap yang diperlihatkan dari seseorang maupun sekelompok ketika menjalankan tugas serta tanggung jawabnya mereka pada jangka waktu tertentu. Kinerja berhubungan bukan hanya dengan hasil yang diraih, tetapi juga dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kepatuhan terhadap aturan, norma, juga nilai-nilai yang terdapat pada organisasi (Jurnal et al., 2025). Dalam lingkungan kerja, setiap individu memiliki tugas untuk bekerja secara profesional dan bertugas dengan baik untuk dapat meraih hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang pegawai mampu mengaplikasikan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensinya dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja secara tepat hanya ditetapkan dari pencapaian target, tetapi juga dari efektivitas, efisiensi, dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar organisasi (Nurjaya, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja seseorang guna mencapai posisi pekerjaan yang diinginkan. Pengalaman kerja yang memadai sangat penting untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, yang ketika gilirannya berdampak terhadap peningkatan kinerja mereka (Adnyani & Dewi, 2019). Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan juga kapasitas kerja karyawan, memungkinkan mereka merencanakan aktivitas sekarang ini maupun masa mendatang untuk memperoleh posisi juga kepemimpinan yang diinginkan (Furqani Wahyudin, 2023). Pekerjaan adalah pengalaman kerja seseorang atau serangkaian posisi kerja di mana seseorang Memiliki kontrol atas takdir sendiri dan mampu memanfaatkan

kesempatan untuk meningkatkan sukses dan performanya. Pengembangan karir diartikan sebagai perubahan pribadi untuk mencapai rencana karir yang dilaksanakan dari individu (Budaya et al., 2023). Pengembangan karir mengurangi perbedaan diantara apa yang dibutuhkan oleh organisasi juga apa yang diinginkan dari karyawan dalam karir mereka. Selain itu, pengembangan karir adalah proses sistematis dalam mengembangkan karyawan untuk mengambil peran baru dan tinggi dalam lingkungan kerja. Selain itu, fasilitas pengembangan karir meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk pengembangan organisasi (Hosen et al., 2024). Penelitian sebelumnya membuktikan mengenai pengembangan karir terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja (Dewi Puspita Rahayu, Fauziah Afriyani, 2023).

H₁: pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Keseimbangan kerja-hidup adalah usaha untuk menciptakan suasana kerja yang memberikan dukungan bagi keselarasan diantara pekerjaan dengan tanggung jawab personal, yang mampu meningkatkan kesetiaan serta produktivitas karyawan. Keseimbangan kerja-hidup merujuk pada keseimbangan antara tekanan emosional, tindakan, dan waktu yang terkait dengan pekerjaan berbayar dan kewajiban pribadi serta keluarga. Perusahaan harus menyadari pentingnya keseimbangan kerja-hidup karena berhubungan erat dengan produktivitas, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup mereka, keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan terhadap berbagai aktivitas dalam hidup seseorang (Herlambang & Murniningsih, 2021). Melibatkan pencapaian pengalaman hidup yang positif bagi individu, dan bekerja keras dan bekerja keras untuk mempertahankan keselarasan diantara pekerjaan dengan kehidupan personal. Dalam konteks ini, work-life balance sebagai suatu situasi yang memungkinkan konflik antara aktivitas pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan sukses. Keseimbangan kerja-hidup adalah pencapaian keseimbangan antara tuntutan yang diminta oleh pekerjaan dan keluarga (Badrianto & Ekhsan, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengatur jam kerjanya, karyawan harus mempertahankan keselarasan pekerjaan dengan komitmen yang lainnya diantaranya hobi, keluarga, seni, maupun Pendidikan (Fiernaningsih et al., 2019). Dalam konteks ini keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi terbukti mampu meningkatkan hasil kualitas hidup, kesejahteraan, serta produktivitas di tempat kerja.

Dari hasil penelitian variabel work life balance menunjukkan Work-life balance terbukti terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja (Diana Paembong et al., 2023).

H₂ : work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi menjadi ciri khas yang ditanamkan dalam sebuah organisasi serta berfungsi menjadi panduan, membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini mencakup norma serta nilai perilaku yang diketahui juga diterima dari keseluruhan anggota organisasi, yang menjadi landasan ketika penetapan peraturan perilaku pada organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik yang membedakan suatu institusi dari yang lain berfungsi sebagai prinsip perilaku yang diketahui serta diterima dari keseluruhan anggota institusi atau Perusahaan (Rahmawati et al., 2022). Organisasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bermasyarakat. Dalam organisasi mana pun harus ada kesesuaian budaya. Hubungan budaya ini diciptakan dan diciptakan oleh individu di dalam sebuah institusi. Budaya membedakan satu komunitas dari yang lainnya melalui upaya mereka beroperasi serta bagaimana budaya itu dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Budaya menyatukan setiap individu dalam suatu institusi pada suatu visi bersama yang berhasil, terutama untuk mencapai tujuan organisasi (Meisar Titioka et al., 2019). Budaya organisasi merupakan sistem berbagai nilai pada sebuah organisasi yang mempengaruhi tingkat kerja pegawai dalam memperoleh tujuan organisasi. Nilai-nilai organisasi menjadi keyakinan serta berbagai nilai yang menjadi inti anggota organisasi dalam menjalankan atau mengelola aktivitas organisasi. Proses organisasi sering digambarkan dalam istilah konsensus. Pola kepercayaan, simbol-simbol yang berkembang seiring berjalannya waktu, menjadi perekat yang menyatukan organisasi (Tinggi et al., 2022). Perbedaan budaya organisasi membuktikan bahwa perbedaan dalam budaya institusi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Daerah (RSUD) Sijunjung (Yulianti et al., 2022).

H₃ : budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi untuk penelitian ini merupakan tenaga keperawatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo, yang berjumlah 898 orang. Pada penelitian ini, pengambilan sampelnya dilaksanakan melalui metode stratified random sampling. Yakni penarikan sampel dengan membagi dalam tiga strata berdasarkan pendidikan, yaitu: 1. D3 ; 2. S1 ;

3. S2. Penetapan jumlah sampel mengarah terhadap hair et al merupakan keseluruhan item pertanyaan x 5 dengan demikian diperoleh jumlah minimal responden (Ali et al., 2022).

Penentuan jumlah sampel minimal dalam studi ini merujuk terhadap pernyataan mengenai jumlah sampel menjadi responden harus diselaraskan terhadap banyaknya indikator pertanyaan yang dimanfaatkan, dalam asumsi berkisar antara $n \times 5$ hingga $n \times 10$ untuk variabel yang diamati, yang berarti jumlah responden adalah jumlah pertanyaan dikalikan dengan 5 sampai 10. sehingga, jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 130 responden.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif secara efektif dalam mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel melalui data numerik. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik serta teknik analisis dalam menguji hipotesis, menarik kesimpulan, juga mengetahui hubungan diantara variabel yang sedang diteliti (Candra Susanto et al., 2023). Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti survei atau kuisioner yang dirancang dengan sistematis, penelitian ini terdapat tujuan dalam menghasilkan angka-angka konkret yang mencerminkan kondisi actual dari pengembangan karir, work-life balance, budaya organisasi dan kinerja pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Hasil kuantitatif ini kemudian ditelaah untuk memastikan konsistensi dan validitas pengaruh variable independent terhadap variable dependen, memberikan dasar yang kuat untuk verifikasi hipotesis yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan menggunakan skala interval, khususnya skala Likert. Skala Likert diterapkan dalam mengevaluasi sikap, pandangan, serta persepsi seseorang maupun sekelompok terhadap kejadian sosial yang telah ditetapkan, serta efektif untuk mengumpulkan data yang dapat diinterpretasikan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang umumnya bersifat kualitatif (Afifah Barkatul Atqiya, Asep Irfan Fanani, 2023). Respon yang diukur menggunakan skala Likert ini biasanya dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang harus direspon oleh subjek penelitian dengan pilihan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka. Skala ini selanjutnya menghasilkan data berupa angka yang kemudian dapat diolah untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dan konsisten dengan tujuan penelitian

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan tabel 1 dari 130 data yang diperoleh, responden dalam usia 20-25 tahun sejumlah 10 responden maupun 7,7%. Kemudian responden dalam usia 26-30 tahun sejumlah 28 responden maupun 21,5%. Selanjutnya responden dalam usia 31-35 tahun sejumlah 46 responden maupun 35,4 %. Lalu responden dalam usia 36-40 sejumlah 46 responden maupun 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di RSUD RT Notopuro Sidoarjo yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh kalangan usia 31-40 tahun, yang merupakan generasi milenial. Generasi ini memiliki potensi lebih besar dalam merespon pengaruh variabel pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 2 dari 130 data yang diperoleh, responden dalam jenis kelamin laki laki sejumlah 39 responden maupun sejumlah 30% akan tetapi responden dalam jenis kelamin perempuan sejumlah 91 responden maupun sejumlah 70%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD RT Notopuro Sidoarjo yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Uji Validistas Baru

Tahap uji validitas diklasifikaikan ke dalam dua, diantaranya validitas konvergen serta validitas diskriminan :

1. Convergent Validity

Dalam menguji convergent validity dimanfaatkan loading factor maupun outer loading. Jika untuk nilai outer loading $>0,7$ sehingga sebuah indikator disebut memenuhi convergent validity pada kategori baik. Di bawah ini adalah nilai outer loading pada setiap indikator dalam variabel penelitian:

Berdasarkan table 3, diperoleh mengenai masing-masing indikator untuk setiap variabel terdapat nilai outer loading > 0.7 serta disebut valid.

2. Discriminant validity

Apabila lebih tinggi untuk nilai korelasi konstruk pengukuran dibandingkan konstruk yang lain, ini membuktikan mengenai konstruk laten terdapat ukuran yang lebih baik dalam blok mereka dibandingkan ukuran dalam blok yang lain. Di bawah ini merupakan hasil output dari uji validitas diskriminan:

Dari data dalam tabel 4, terlihat mengenai masing-masing indikator dalam variabel penelitian terdapat nilai silang loading tertinggi dalam variabel yang dibentuknya, bila

dibandingkan terhadap nilai silang loading dalam variabel yang lain. Hal ini menyatakan mengenai berbagai indikator yang dimanfaatkan pada penelitian ini terdapat validitas diskriminan secara tepat.

Uji Reliabilitas

Sebuah variabel disebut memenuhi nilai composite reliability jika terdapat nilai composite reliability > 0.6 dalam sejumlah > 0.7 untuk nilai ρ_A serta nilai AVE > 0.5 . di bawah ini adalah nilai composite reliability pada setiap variabel yang terlibat pada penelitian ini:

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 5, kesimpulan yang dapat diambil adalah seperti di bawah ini:

1. Pada variable pengembangan karir (X1) didapatkan nilai Cronbach alpha sejumlah $0.840 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sejumlah $0.883 > 0.7$, nilai ρ_A sejumlah $0.842 > 0.7$, serta nilai AVE sejumlah $0.557 > 0.5$. Oleh karena itu, mampu dinyatakan mengenai variable pengembangan karir (X1) sudah reliabel.
2. Untuk variable work-life balance (X2) didapatkan nilai Cronbach alpha sejumlah $0.927 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sejumlah $0.942 > 0.7$, nilai ρ_A sejumlah $0.932 > 0.7$, dengan nilai AVE sejumlah $0.732 > 0.5$. sehingga mampu disimpulkan mengenai variable work-life balance (X2) telah reliabel.
3. Pada variable budaya organisasi (X3) didapat nilai Cronbach alpha sejumlah $0.901 < 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sejumlah $0.924 > 0.7$, nilai ρ_A sejumlah $0.906 < 0.7$ serta nilai AVE sejumlah $0.670 > 0.5$. sehingga mampu disebutkan mengenai variable budaya organisasi (X3) telah mencakup pada klasifikasi reliabel.
4. Untuk variable kinerja pegawai (Y) didapat nilai Cronbach alpha sejumlah $0.916 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sejumlah $0.932 > 0.7$, nilai ρ_A sejumlah $0.918 > 0.7$ serta nilai AVE sejumlah $0.630 > 0.5$. sehingga mampu disebutkan mengenai variable kinerja pegawai (Y) dikatakan reliabel.

Apabila mengetahui kesimpulan tersebut, sehingga mampu disebutkan mengenai data pada penelitian ini telah valid juga reliabel juga mampu dilanjutkan pada uji bootstrapping.

Pengujian Inner Model

1. Nilai R Square

Tujuan dari nilai R Square merupakan dalam mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan ketentuan nilai R-square, nilai 0,67 menunjukkan pengaruh secara baik, 0,33 mewakili pengaruh yang sedang, serta 0,19 mencerminkan pengaruh secara kurang untuk variabel laten endogen pada model struktural.

Melihat hasil pengujian nilai R Square yang ada dalam tabel 6, analisis membuktikan mengenai nilai R Square Adjusted untuk model merupakan 0,592. Ini memiliki makna mengenai total pengaruh variabel pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mencapai 59,2%. Dikarenakan nilai R Square Adjusted melebihi 33% namun kurang dari 67%, sehingga pengaruh keseluruhan konstruk eksogen (X1, X2, dan X3) terhadap Y mencakup dalam kategori pengaruh moderat.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu Variabel dianalisis dengan menerapkan metode bootstrapping pada sampel. Tes ini dilakukan untuk mengurangi masalah ketidaknormalan dalam data penelitian. Di bawah ini merupakan hasil analisis dengan memanfaatkan metode bootstrapping pada SEM-PLS.

Selanjutnya, untuk mengukur signifikansi dampak variabel pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya organisasi terhadap performa pegawai menggunakan metode bootstrapping SmartPLS, dilakukan dengan melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (path coefficient) seperti yang ditunjukkan dari table 7 ini.

Uji hipotesis memiliki tujuan dalam menetapkan apakah hipotesis mampu diterima dalam cara memperhatikan nilai signifikansi di antara konstruk, t-statistik, juga p-value. Pedoman yang dimanfaatkan untuk penelitian ini merupakan t-statistik >1,96 dalam tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) juga koefisien beta yang positif dan signifikan.

Hasil :

1. Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample merupakan positif sejumlah 0,385, dengan makna terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar 4,444 >

1,96 dan p-value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H1 diterima.

2. Work-Life Balance -> Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample merupakan positif sejumlah 0,483, dengan makna adanya pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sejumlah $5,926 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui mengenai work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H2 diterima.

3. Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai

menurut hasil uji path coefficient, nilai original sample merupakan positif tetapi sangat kecil, adalah sejumlah 0,023, dengan makna budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sejumlah $0,235 < 1,96$ dengan p-value $0,815 > 0,05$, hal tersebut membuktikan mengenai budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan, sehingga hipotesis H3 ditolak.

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas, dapat disimpulkan mengenai pengembangan karir dan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara variabel-variabel tersebut, work-life balance memiliki nilai t-statistik dan p-value terbaik sehingga terdapat pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Berdasarkan analisis data, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki peluang untuk mengasah keterampilan dan memajukan karir mereka cenderung menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik. Tugas yang mendorong pegawai untuk mencapai hasil terbaik dan mendukung perkembangan diri terbukti dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan, untuk mencapai hasil kinerja yang baik banyak pegawai merasa termotivasi melalui tugas yang diberikan. Hal ini terkonfirmasi oleh jawaban responden pada pernyataan “Tugas yang diberikan mendorong saya untuk mencapai hasil terbaik” menempati peringkat tertinggi. Hasil data empiris ini di dukung oleh karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas pegawai berusia muda, yang merupakan bagian dari generasi

milennial. Generasi ini lebih menghargai kesempatan untuk pengembangan karir dan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika diberi peluang untuk belajar dan berkembang. Hal ini menjadikan pengembangan karir sebagai faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di kelompok usia ini. dengan demikian, penting bagi organisasi agar terus menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, terutama bagi mereka yang berada dalam rentang usia milenial, agar mereka merasa dihargai juga termotivasi agar terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Menurut hasil uji statistik, mampu diperoleh kesimpulan mengenai pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilaksanakan dari (Jalil et al., 2020), yang menjelaskan mengenai pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan dari (Kharismasyah et al., 2021) yang menjelaskan mengenai pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Temuan riset membuktikan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan terkait karyawan yang mampu menjaga hubungan secara tepat diantara pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya cenderung memperoleh performa dengan lebih baik karyawan yang merasakan puas melalui cara mereka mengorganisir pekerjaan serta kehidupan pribadi biasanya lebih fokus dan produktif saat menyelesaikan tugas-tugas kerja.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, banyak pegawai merasa termotivasi dengan terdapatnya keseimbangan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terkonfirmasi dengan jawaban responden pada pernyataan “Saya merasa memiliki komitmen yang seimbang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan” dan “Saya merasa puas dengan cara saya mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya”, yang menempati peringkat tertinggi. Hasil data empiris ini didukung oleh karakteristik responden yang sangat menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan dan keseimbangan hidup. Mereka biasanya lebih terdorong juga merasakan puas melalui pekerjaan yang mereka laksanakan ketika dapat menjaga keseimbangan tersebut, sehingga kesejahteraan emosional dan fisik mereka tetap terjaga,

yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, penting pada organisasi agar terus menawarkan fleksibilitas dengan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Engel Priskilla Truida Wahongan, Lucky O.H. Dotulong, 2023), yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan dari (Timbuleng et al., 2023) yang menjelaskan mengenai work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan mengenai budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai dan tidak signifikan. Meskipun budaya organisasi umumnya disebut menjadi aspek penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak terbukti secara signifikan. Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa pernyataan “Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga komitmen yang tinggi” mendapat penilaian tertinggi. Hal ini membuktikan mengenai meskipun pegawai merasa budaya kerja tim dan komitmen bersama sudah cukup baik, hal tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Faktor lainnya dengan lebih dominan, diantaranya pengembangan karir dan work-life balance, tampaknya lebih menentukan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilaksanakan dari (Nasir et al., 2021), yang menjelaskan mengenai budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan terhadap penelitian yang dilaksanakan dari (Asrul et al., 2021) yang menjelaskan mengenai budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir dan work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan work-life balance sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Data empiris menunjukkan bahwa pegawai merasa termotivasi melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dorongan dalam memperoleh hasil terbaik dalam tugas yang diberikan.

Sementara itu, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun aspek kontribusi aktif dalam tim dan menjaga komitmen bersama mendapat penilaian tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain seperti pengembangan karir dan work-life balance lebih menentukan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Oleh karena itu, RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan karir dan memperkuat kebijakan work-life balance guna menjaga motivasi serta produktivitas pegawai. Selain itu, implementasi budaya organisasi perlu tetap diperkuat agar dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

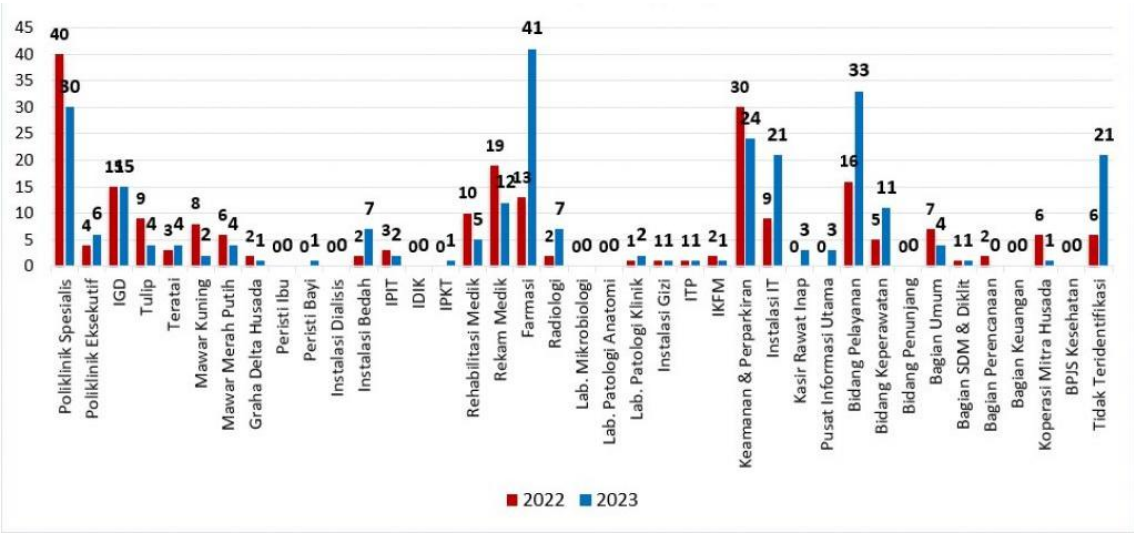
DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Afifah Barkatul Atqiya, Asep Irfan Fanani, I. (2023). Penerapan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Oktober, 2023*(19), 39–45. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8378437>
- Ali, Mm., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, M., & Afifah Sekolah Tinggi Agama Islam Ibnu Rusyd Kotabumi, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. In *Education Journal.2022* (Vol. 2, Issue 2).
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 15.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budaya, P., Dan, O., Karir, P., Kinerja, T., Melalui, K., Kerja, K., Variabel, S., Indomarco, I. P., Cabang, P., Dimas, B., Akbar, A., Fitria Hermiati, N., & Pelita Bangsa, U. (2023). 18 The Effect of Organizational Culture and Career

- Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Indomarco Prismatama Bekasi Branch. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2023). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Dewi Puspita Rahayu, Fauziah Afriyani, M. V. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu*.
- Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, & Rahma G. Tammu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 262–285. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205>
- Engel Priskilla Truida Wahongan, Lucky O.H. Dotulong, R. S. (2023). *PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), FASILITAS, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD NOONGAN*.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). 24 THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL PRIDE ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN FIVE AND FOUR STAR HOTELS EMPLOYEE. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191–196. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Furqani Wahyudin, R. (2023). *16 PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR*.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2021). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))*.
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Ichbal, M., & Ubaidillah, H. (2023). Career Development, Job Placement, and Training: Boosting Performance with Job Satisfaction. *Academia Open*, 8(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3773>
- Imam Taufiq, M., Sasmita, H., Hamdat, A., We Tenri Fatimah Singkeruang, A., LPI Makassar, S., & Bisnis dan Keuangan Nitro, I. (2022). Jurnal Sains Manajemen Nitro PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19. In *Jurnal Sains Manajemen Nitro* (Vol. 1, Issue 2). <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- Jalil, U. R., Fanggidae, R. E., & Fanggidae, A. H. J. (2020). *PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TERHADAP KINERJA (Studi Pada Perawat Wanita RSUD S.K.Lerik Kota Kupang)*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Jurnal, J., Mea, I., Kerja, P. S., & Dan, K. K. (2025). *LINGKUNGAN KERJA*

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 9(1), 218–230.
- Kharismasyah, A. Y., Esthining, E., Nami Tata, T., Aldian Syah, T., Ekonomi Dan Bisnis, F., Purwokerto, U. M., Student, P. D., Faculty, B., & Purwokerto, I. (2021). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Meisar Tititoka, B., Siahainenia, A. J., Negeri Ambon, P., Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku, B., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasi, B., & Organisasi dan Kinerja Pegawai, K. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku)*. 6(2), 73–97.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Rahmawati, S., Rimbano, D., Basri, A., Oktarika, N., Ifantri, M., & Hidayat, F. (2022). *Analisis Peranan Servant Leadership, Pemberdayaan Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Reza Amalia Putri, S., & Program. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang Reza*.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Tumba, N., Tangkeallo, D. I., & Wibisono, L. K. (2024). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD LAKIPADADA TANA TORAJA*.
- Yulianti, E., Rinaldo, J., Yanti Jurusan Manajemen, N., Ekonomi, F., & Ekasakti, U. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN SIJUNJUNG. *JM*, 4(3), 491–508.

GRAFIK, TABEL DAN GAMBAR



Grafik 1. Rekapitulasi Data Pengaduan Masyarakat Periode Tahun 2022 - Tahun 2023
Sumber : RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	20-25	10	7,7%
2.	26-30	28	21,5%
3.	31-35	46	35,4%
4.	36-40	46	35,4%
	Total	130	100%

Sumber: data kuisioner diolah, 2024

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki Laki	39	30%
2.	Perempuan	91	70%
	Total	130	100%

Sumber: data kuisioner diolah, 2024

Tabel 3. Outer Loading Data Baru

Variable	Indicator	Outer loading	Ket
Pengembangan Karir (X1)	PK1	0,710	Valid
	PK2	0,745	Valid
	PK3	0,801	Valid
	PK4	0,708	Valid
	PK5	0,741	Valid
	PK6	0,767	Valid
Work-Life Balance (X2)	WLB1	0,822	Valid
	WLB2	0,849	Valid
	WLB3	0,880	Valid
	WLB4	0,860	Valid
	WLB5	0,853	Valid
	WLB6	0,868	Valid
Budaya Organisasi (X3)	BO1	0,821	Valid
	BO2	0,847	Valid
	BO3	0,785	Valid
	BO4	0,788	Valid

	BO5	0,869	Valid
	BO6	0,798	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,720	Valid
	KP2	0,806	Valid
	KP3	0,789	Valid
	KP4	0,833	Valid
	KP5	0,782	Valid
	KP6	0,817	Valid
	KP7	0,797	Valid
	KP8	0,802	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 4. Cross Loading Data Baru

Indicator	Variable			
	Pengembangan Karir	Work-Life Balance	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
PK1	0,710	0,552	0,615	0,477
PK2	0,745	0,516	0,519	0,523
PK3	0,801	0,480	0,480	0,570
PK4	0,708	0,503	0,551	0,546
PK5	0,741	0,475	0,507	0,491
PK6	0,767	0,466	0,598	0,468
WLB1	0,507	0,822	0,623	0,530
WLB2	0,609	0,849	0,581	0,716
WLB3	0,578	0,880	0,622	0,650
WLB4	0,545	0,860	0,593	0,595
WLB5	0,556	0,853	0,610	0,550
WLB6	0,617	0,868	0,641	0,638
BO1	0,587	0,570	0,821	0,523
BO2	0,572	0,620	0,847	0,547
BO3	0,512	0,523	0,785	0,433
BO4	0,587	0,599	0,788	0,437
BO5	0,644	0,581	0,869	0,509
BO6	0,668	0,607	0,798	0,489
KP1	0,552	0,558	0,516	0,720
KP2	0,504	0,560	0,445	0,806
KP3	0,452	0,468	0,416	0,789
KP4	0,563	0,541	0,443	0,833
KP5	0,624	0,537	0,504	0,782
KP6	0,605	0,635	0,528	0,817
KP7	0,518	0,612	0,432	0,797
KP8	0,543	0,652	0,515	0,802

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 5. Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Data Baru

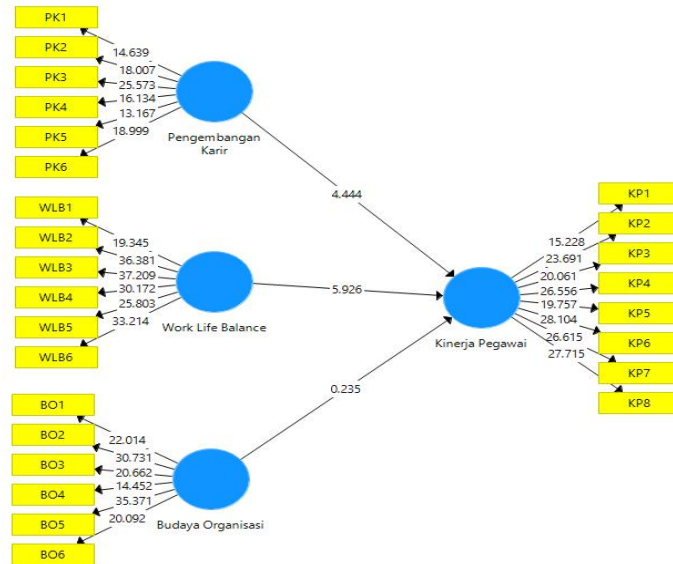
	Cronbach alpha	rho_A	Reliabilitas konstruk	AVE
Pengembangan Karir	0,840	0,842	0,883	0,557
Work Life Balance	0,927	0,932	0,942	0,732
Budaya Organisasi	0,901	0,906	0,924	0,670
Kinerja Pegawai	0,916	0,918	0,932	0,630

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Tabel 6. Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,602	0,592

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0



Gambar 1. Output Bootstrapping

Tabel 7. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Pengembangan Karir > Kinerja Pegawai</i>	0,385	0,386	0,087	4,444	0,000
<i>Work-Life Balance > Kinerja Pegawai</i>	0,483	0,491	0,082	5,926	0,000
<i>Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai</i>	0,023	0,028	0,098	0,235	0,815

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0