

Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Oleh:

Reza Dwi Juniar

Hasan Ubaidillah

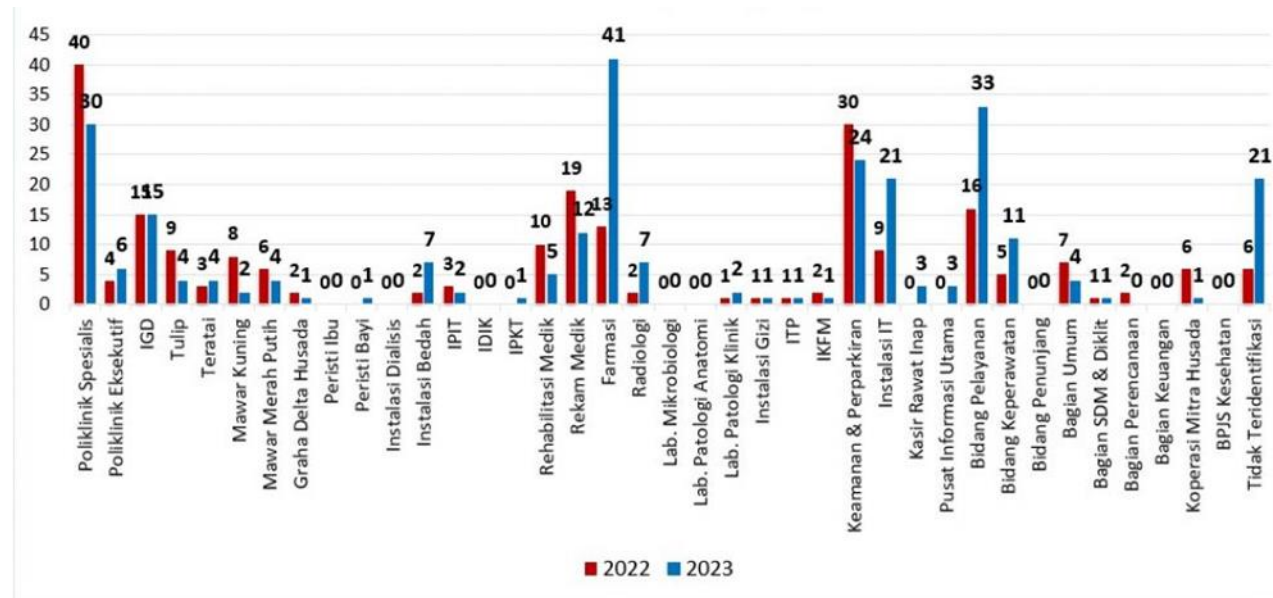
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei,2025

Pendahuluan

Rumah sakit adalah unit usaha yang menyediakan layanan di bidang kesehatan. Selain berfungsi sebagai unit bisnis, rumah sakit juga memiliki misi sosial. Dalam perannya sebagai unit bisnis, rumah sakit diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas layanannya. Namun, tidak semua rumah sakit dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja mencerminkan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai tujuan organisasi secara strategis jika direncanakan dengan baik. Kinerja dapat dinilai apabila karyawan individu atau kelompok memiliki standar atau kriteria keberhasilan yang telah ditargetkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan sasaran yang jelas dalam pengukurannya, tidak mungkin untuk menilai kinerja individu atau organisasi secara efektif.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah penerapan pengembangan karir, work-life balance, budaya organisasi mampu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo?

- Rumusan Masalah :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo?

2. Apakah Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo?

4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai RSUD R.T Notopuro Sidoarjo?

Metode

- Jenis penelitian : Kuantitatif dengan metode Stratified Random Sampling

- Populasi dan sampel penelitian :

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo, yang berjumlah 898 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode stratified random sampling. Yakni penarikan sampel dengan membagi dalam tiga strata berdasarkan pendidikan, yaitu: 1. D3 ; 2. S1 ; 3. S2

Penentu jumlah sampel minimal pada peneliti ini mengacu pada pernyataan, bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyak indikator pertanyaan yang digunakan dengan asumsi $n \times 5$ sampai $n \times 10$ abserved variabel (indikator) peneliti ini item adalah banyaknya responden pertanyaan dikali 5 sampai 10. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$26 \times 5 = 130$ responden.

Keterangan:

26 = jumlah pertanyaan / pernyataan

5 = ketentuan rumus hair et al

Hasil

Hasil :

1. Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif sebesar 0,385, yang berarti 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 adalah positif sebesar 0,483, yang berarti terdapat pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar $5,926 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H2 diterima.

3. Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample adalah positif tetapi sangat kecil, yaitu sebesar 0,023, yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar $0,235 < 1,96$ dan p-value $0,815 > 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H3 ditolak.

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

Pembahasan

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

Uji Validitas Baru

Pada tahap uji validitas ini, terbagi menjadi dua yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*:

1. Convergent Validity

Berdasarkan table disamping, diketahui bahwa setiap indicator pada masing-masing variable memiliki nilai outer loading > 0.7 dan dinyatakan valid.

Pembahasan

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

2. Discriminant validity

memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya dan dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.

Pembahasan

Uji Reabilitas

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

1. Pada variable pengembangan karir (X1) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.840 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.842 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.883 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.557 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable pengembangan karir (X1) sudah reliabel.
2. Pada variable work-life balance (X2) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.927 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.932 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.942 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.732 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable work-life balance (X2) sudah reliabel.
3. Pada variable budaya organisasi (X3) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.901 < 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.906 < 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.924 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.670 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable budaya organisasi (X3) sudah masuk dalam kategori reliabel.
4. Pada variable kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar $0.916 > 0.7$, nilai rho_A sebesar $0.918 > 0.7$, nilai reliabilitas konstruk sebesar $0.932 > 0.7$ dan nilai AVE sebesar $0.630 > 0.5$. Maka dapat dikatakan bahwa variable kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Jika melihat kesimpulan diatas, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta bisa dilanjutkan dalam uji bootstrapping.

Pembahasan

Pengujian Inner Model

Tabel 6. Nilai R Square

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

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil uji nilai R Square pada tabel 6, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square Adjusted model adalah 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,2%. Oleh karena R Square Adjusted lebih dari 33% namun kurang dari 67%, maka pengaruh semua konstruk eksogen (X1, X2, dan X3) terhadap Y termasuk dalam kategori moderat atau sedang.

Pembahasan

Uji Hipotesis



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

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Aturan yang dipakai dalam penelitian ini adalah t statistics $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Temuan Penting Penelitian

Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karirnya cenderung lebih termotivasi dan produktif, terutama generasi milenial yang mendominasi responden dalam penelitian ini.

Work-Life Balance juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan fokus kerja yang lebih tinggi, kepuasan yang lebih baik, serta peningkatan performa kerja secara keseluruhan.

Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun nilai kerja tim dan komitmen bersama cukup baik, faktor tersebut tidak cukup kuat mendorong peningkatan kinerja dibandingkan dengan pengembangan karir dan work-life balance.

Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui model dari Pengaruh Pengembangan Karir sebagai variable independent (X) dan dua variable independent (X) Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi, dimana variable independent (X) ini mempengaruhi variable dependent (Y) terhadap Kinerja Pegawai yang akan dibahas pada penelitian ini dengan RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo sebagai objek penelitian.

Manfaat dari penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo.

Referensi

- E. Yulianti, J. Rinaldo, N. Yanti Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, and U. Ekasakti, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN SIJUNJUNG,” JM, vol. 4, no. 3, pp. 491–508, 2022.
- N. Tumba, D. I. Tangkeallo, and L. K. Wibisono, “PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD LAKIPADADA TANA TORAJA,” 2024.
- A. Y. Kharismasyah et al., “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG,” Derivatif : Jurnal Manajemen, vol. 15, no. 1, 2021.
- M. Imam Taufiq, H. Sasmita, A. Hamdat, A. We Tenri Fatimah Singkeruang, S. LPI Makassar, and I. Bisnis dan Keuangan Nitro, “Jurnal Sains Manajemen Nitro PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DAYA DI MASA COVID-19.” [Online]. Available: <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- S. Reza Amalia Putri1, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

