



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

Reza Dwi Juniar_212010200246_Proposal Skripsi

Author(s)

Coordinator

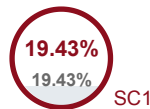
perpustakaan umsidahanin

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

10177
Length in words

73883
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet	ß	0
Spreads	A→	0
Micro spaces		8
Hidden characters	␣	0
Paraphrases (SmartMarks)	a	130

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja Tangkeallo Dian Intan, Tumba Nensi, Wibisono Lisa Kurniasari;	62 0.61 %
2	https://kc.umn.ac.id/id/eprint/35085/4/BAB_III.pdf	56 0.55 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2778/19552/21818	43 0.42 %

4	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	42 0.41 %
5	https://eprints.umsida.ac.id/11950/1/ARTIKEL%2014.pdf	40 0.39 %
6	https://eprints.ums.ac.id/103013/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf	38 0.37 %
7	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/854	34 0.33 %
8	https://cendekia.solocids.org/index.php/cendekia/article/download/899/685/	31 0.30 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2778/19552/21818	28 0.28 %
10	https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26947	28 0.28 %
from RefBooks database (4.28 %)		
NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki padada Tana Toraja Tangkeallo Dian Intan,Tumba Nensi, Wibisono Lisa Kurniasari;	101 (4) 0.99 %
2	Pengaruh Burnout, Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas Struktur Indonesia) Wenny Desty Febrian,Mulia Dinda;	39 (3) 0.38 %
3	STRATEGI KOPING DAN WORK LIFE BALANCE PADA MAHASISWA YANG BEKERJA Puti Archianti Widiasih,Naila El Hamra;	34 (3) 0.33 %
4	Pengaruh Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas Desi Salmiati, Hermin Endratno;	27 (1) 0.27 %
5	Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 Sarmijan Sarmijan, HS. Ikhwan, Tiarapuspa Tiarapuspa;	21 (1) 0.21 %
6	Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Putri Shinta Windika, Agus Frianto;	19 (3) 0.19 %
7	Pengaruh Self Efficacy Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman Takbir Ryo Putra Tama, Almasdi Almasdi;	18 (1) 0.18 %
8	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang azizah riska nurul, Supriyanto Achmad Sani;	18 (3) 0.18 %
9	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Imam Muhtadin,Zhakaria Juliansyah, Irwan Prayitno;	16 (1) 0.16 %
10	Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Ciri ajasa Cipta Mandiri Jakarta Selatan Edward Silalahi, Tyna Yunita, Jumawan Jumawan, Sumantyo Franciscus Dwikotjo Sri,Andini Narendraputri;	13 (2) 0.13 %
11	The Effect of Career Development and Work Life Balanced on Employee Job Satisfaction Tunas Daihatsu Bengkulu City Mdk Herwan, Meilanda Gita Revina,Fitri Marliza Ade;	12 (2) 0.12 %

12	Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Parashakti Ryani Dhyani,Suyanto Suyanto;	12 (2) 0.12 %
13	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus PT.Miramontana) Nurul Putri Andini;	10 (2) 0.10 %
14	Pengaruh Work Environment, Work-Life Balance terhadap Employee Performance pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation Firanti Sherly Nira, Dita Oki Berliyanti;	9 (1) 0.09 %
15	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur Azhar Latief,Ihsan Syahrul;	8 (1) 0.08 %
16	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Rony Susanto,Hong Francesco;	7 (1) 0.07 %
17	The Work-life Balance on Civil Servants Performance through Organizational Commitment as a mediator Soebagijo Immanuel Setiapati Saka;	7 (1) 0.07 %
18	PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN Tumpal Manurung,Rossa Windri Marvira, Ratnasari Sri Langgeng, Laura Magdalena, Susanti Ervin Nora, Hakim Lukmanul;	6 (1) 0.06 %
19	The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable Churiyah Madziatul, Sudarmiatiin Sudarmiatiin,Gunawan Egit Fahri;	6 (1) 0.06 %
20	Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu Kasran Muhammad,Arfandi Arfandi;	6 (1) 0.06 %
21	ANALISIS PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING M. Afuan;	6 (1) 0.06 %
22	PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI IMIGRASI DENPASAR Putri Anak Agung Istri Cahyani, Mujati Ni Wayan;	6 (1) 0.06 %
23	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru Nizamil Fadhli, Zulham Mahendra, Israwati;	5 (1) 0.05 %
24	Influence of Education and Training (Training) The Motivation Administration and Employee Performance In Office of the President of Timor-Leste Rita Angelina da Luz Mota;	5 (1) 0.05 %
25	Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Hermina Nainggolan;	5 (1) 0.05 %
26	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Polres Banyuwangi Ikke Yulia, Zunaidah Zunaidah, Hadjri Muhammad Ichsan;	5 (1) 0.05 %
27	Pengaruh Harga serta Suasana Tempat terhadap Kepuasan Konsumen pada Warung Mbah Mut Dusun Suro Desa Sidomulyo Mala Iva Khoiril,Nasrulloh Andryan Isa, Sutantri Sutantri;	5 (1) 0.05 %
28	PERANAN WORK-LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN JERUK 1 SURABAYA Farhana Laily Nur Hidayah, Feby Nabila Inova, Syunu Trihantoyo,Fatimah Al Alawiyah, Nuphanudin;	5 (1) 0.05 %

29 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah
Anwar Ikhsan;

5 (1) 0.05 %

from the home database (0.63 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	57 (3) 0.56 %
2	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	7 (1) 0.07 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (14.51 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2778/19552/21818	140 (11) 1.38 %
2	https://eprints.ums.ac.id/103013/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf	77 (4) 0.76 %
3	https://kc.umn.ac.id/id/eprint/35085/4/BAB_III.pdf	75 (2) 0.74 %
4	https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/6348/4251	60 (7) 0.59 %
5	https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/12518	52 (3) 0.51 %
6	https://eprints.umsida.ac.id/11950/1/ARTIKEL%2014.pdf	52 (2) 0.51 %
7	https://journal.literasisainsnusantara.com/index.php/adman/article/view/19	48 (2) 0.47 %
8	https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/8231/3995	47 (3) 0.46 %
9	http://repository.teknokrat.ac.id/5925/1/daftar_pustaka20411014.pdf	43 (2) 0.42 %
10	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/34385/2/T1_212020142_Isi.pdf	42 (4) 0.41 %
11	https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb/article/download/1199/489/6097	40 (2) 0.39 %
12	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/854	39 (2) 0.38 %
13	https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/Semnas/article/download/1460/896/3061	36 (5) 0.35 %
14	http://repository.unbara.ac.id/id/eprint/1992/4/SUTRIO%20IRAWAN%20%282011042%29%20BAB%20II.docx.pdf	36 (3) 0.35 %
15	http://blog.upnyk.ac.id/asset/web/pdf/c4ca4238a0b923820dcc509a6f75849b122849.pdf	34 (3) 0.33 %
16	http://repositori.umrah.ac.id/3156/4/Wida%20Indri%20A.T.%20Br.%20M_180461201081_Manajemen_Daftar%20Pustaka.pdf	34 (2) 0.33 %
17	https://cendekia.soloclcscs.org/index.php/cendekia/article/download/899/685/	31 (1) 0.30 %
18	https://repository.upnvj.ac.id/20613/7/BAB%20V.pdf	30 (3) 0.29 %
19	https://www.jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7452/6432	29 (3) 0.28 %

20	http://repository.teknokrat.ac.id/5925/3/b220411014.pdf	29 (4) 0.28 %
21	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52201/44502	29 (2) 0.28 %
22	https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26947	28 (1) 0.28 %
23	http://journal.unigha.ac.id/index.php/MAFEBIS/article/download/1750/1630	27 (3) 0.27 %
24	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/23176/11058	26 (3) 0.26 %
25	https://ojs.unigal.ac.id/index.php/jmt/article/download/2670/2026	25 (1) 0.25 %
26	http://repository.umpalopo.ac.id/3991/4/index	25 (2) 0.25 %
27	https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/13947	23 (1) 0.23 %
28	http://repository.iainkudus.ac.id/2738/5/05.%20BAB%20II.pdf	21 (1) 0.21 %
29	https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/download/8/1	21 (3) 0.21 %
30	https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk/article/download/799/274/2692	19 (2) 0.19 %
31	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/6877	18 (2) 0.18 %
32	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/24896/1/90200118030%20IKA%20NURLELA.pdf	18 (2) 0.18 %
33	https://repository.mercubuana.ac.id/77738/5/05%20Bab%203.pdf	16 (1) 0.16 %
34	https://core.ac.uk/download/pdf/300874462.pdf	15 (1) 0.15 %
35	https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/9244/8/UNIKOM_RIDWAN%20SEPTIAN_BAB%20II.pdf	15 (2) 0.15 %
36	http://repository.iainkudus.ac.id/2926/7/07.%20BAB%20IV.pdf	13 (2) 0.13 %
37	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/2055/version/2047	13 (1) 0.13 %
38	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/13012/12570	13 (2) 0.13 %
39	https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2770/BAB%203.pdf?sequence=15	13 (1) 0.13 %
40	https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/30169/2/BAB%20I.pdf	12 (1) 0.12 %
41	https://repository.unika.ac.id/26963/4/17_G1_0039-BE%2C%20YOHAN%20SURYA%20RAHARDJO-BAB%20III_a.pdf	11 (1) 0.11 %
42	https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/27487	10 (1) 0.10 %
43	https://repository.uinsaiu.ac.id/19702/1/Anggih%20Dea%20Pratiwi_Pengaruh%20Digital%20Banking%20Terhadap%20Loyalitas%20Pengguna%20Layanan%20Digital%20Bank%20Syariah.pdf	10 (1) 0.10 %
44	https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/69110/FIRMAN%20NURHALIM.pdf?sequence=1	9 (1) 0.09 %
45	http://repo.darmajaya.ac.id/14539/8/Adesta%20Putra_BAB%20III.pdf	8 (1) 0.08 %
46	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36193/33703	8 (1) 0.08 %
47	http://eprints.perbanas.ac.id/3887/1/ARTIKEL%20LMIAH.pdf	8 (1) 0.08 %
48	https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/download/630/548	8 (1) 0.08 %
49	https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/2719/pdf	7 (1) 0.07 %
50	http://repository.upi.edu/44771/6/T_MMB_1603140_Chapter3.pdf	7 (1) 0.07 %
51	https://repository.unja.ac.id/22113/5/BAB%20V%20%281%29.pdf	6 (1) 0.06 %

52	http://repository.stei.ac.id/6639/4/BAB%20III.pdf	6 (1) 0.06 %
53	http://repository.unmuhjember.ac.id/4613/2/B.%20Abstrak.pdf	5 (1) 0.05 %
54	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/757/462	5 (1) 0.05 %
55	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5017/35787/40466	5 (1) 0.05 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

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

The Influence of Career Development, Work-Life Balance, and Organizational Culture on the Performance of Employees at RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

Reza Dwi Juniar
212010200246

Dosen Pembimbing
Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM

Dosen Penguji
Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Mei, 2025

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
I. PENDAHULUAN	2
Rumusan Masalah	4
II. LITERATUR REVIEW	4
III. METODE PENELITIAN	8
Pendekatan Penelitian	8
Metode Penelitian	9
Populasi dan Sampel	9
Teknik Pengambilan Sampel	10
Sumber Data	10
Teknik Pengumpulan Data	10
Teknik Analisis Data	11
Asumsi Klasik	11
Uji Valisitas dan Reabilitas	11
Analisis Regresi Linear Berganda	12
Koefisien Determinasi	12
Uji Hipotesis	12
Jadwal Penelitian	12
DAFTAR PUSTAKA	13

The Influence of Career Development, Work-Life Balance and Organizational Culture on the Performance of Employees of RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

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

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 data berbasis numerik. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disusun secara sistematis dengan skala Likert 1-5. Populasi penelitian ini adalah tenaga keperawatan sebanyak 898 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode stratified random sampling. Sampel ditentukan berdasarkan

rumus Hair et al., dengan jumlah minimal responden 130 orang sesuai dengan 26 indikator pertanyaan yang digunakan. **Teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS)** dengan software SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga keperawatan dan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan **untuk pengembangan sumber daya manusia** di rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan **work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**, sementara 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, RSUD R.T Notopuro Sidoarjo

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-based data analysis approach. Data was collected through a survey using a questionnaire that was systematically arranged on a Likert scale of 1-5. The population of this study is 898 nursing staff, with sampling using the stratified random sampling method. The sample was determined based on the formula of Hair et al., with a minimum number of respondents of 130 people according to the 26 question indicators used. **The data analysis technique uses the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS software version 3.** **The results of the study show that** career development, work-life balance, and organizational culture have a direct positive influence on employee performance. These findings make an important contribution to understanding the factors that affect the performance of nursing staff and can be the basis for decision-making for human resource development in hospitals.

The results of **the study showed that career development and work-life balance had a positive and significant effect on employee performance**, while organizational culture had 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, RSUD R.T Notopuro Sidoarjo

1. 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. **Kinerja karyawan penting bagi sebuah rumah sakit atau organisasi, kinerja digunakan untuk menentukan efektivitas dari sebuah organisasi dan mencerminkan ukuran keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia yang ada. Bagi organisasi perlu secara konsisten mengembangkan kinerja karyawan sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai.** 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**.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, kesehatan diartikan sebagai kondisi kesejahteraan fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan setiap individu untuk berpartisipasi secara efektif dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, 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, yaitu 24 jam sehari dan 7 hari seminggu. Karena itu, kinerja perawat sangat krusial dalam meningkatkan kualitas rumah sakit.

Grafik 1. Rekapitulasi Data Pengaduan Masyarakat
Periode Tahun 2022 Tahun 2023

Sumber : RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo

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 didirikan oleh 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 mengharap 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 penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan karir adalah 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. Pengembangan karir adalah pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan usaha di masa depan. Semua organisasi harus menyepakati sumber daya manusia. Pengembangan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan seseorang. Sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Karyawan perlu memahami pentingnya pengembangan karir. Perlu adanya perencanaan kerja dari segi ekonomi dan sosial agar setiap karyawan dapat merasa nyaman.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah keseimbangan dalam peran sebagai karyawan profesional di perusahaan dan sebagai individu dalam kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya guna mencapai situasi yang menguntungkan, yaitu keseimbangan ketika mengerjakan aktivitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang baik untuk tubuh, dan manfaat psikologis.

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial tak kasat mata yang dapat memandu orang-orang dalam organisasi dalam melaksanakan tugas. Tanpa disadari, Setiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang mempengaruhi organisasinya di tempat kerja mereka. Jika seorang pemuda diterima di dunia kerja, maka ia akan berusaha mempelajari aturan dan batasan yang ada, termasuk apa yang dilarang dan apa yang diperbolehkan dalam organisasi. Karena itu, budaya organisasi menjadi bagian dari pemahaman dan penerimaan anggota organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian variabel work life balance menunjukkan Work-life balance terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja [11]. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana keseimbangan kerja-hidup tidak berkaitan dengan **kinerja karyawan. Ini berbeda dengan** hasil penelitian lain **yang menunjukkan bahwa work-life balance tidak berhubungan dengan** kinerja karyawan. Dari wawancara yang dilakukan kepada para karyawan, dikatakan bahwa seringkali para karyawan bekerja lebih banyak waktunya sehingga tidak banyak menghabiskan waktu bersama keluarga, dan sebagian besar karyawan masih dapat bekerja dengan baik, karena tujuan untuk memenuhi kebutuhan keluarga lebih penting dibandingkan Ada lagi. Hal ini dicapai dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dan perbedaan **budaya organisasi menunjukkan bahwa perbedaan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai** Rumah Sakit Daerah (RSUD) Sijunjung. Berbeda juga dengan hasil penelitian lain **yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja**.

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?

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

KATEGORI SDGS : Sesuai dengan kategori SDGS 3 (tiga) menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua orang di segala usia.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui model dari Pengaruh Pengembangan Karir sebagai variable independent (X1) dan dua variable independent (X2) Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi, dimana variable independent (X3) ini mempengaruhi variable dependent (Y) terhadap Kinerja Pegawai yang akan dibahas pada penelitian ini dengan RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo sebagai objek penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia terkait penerapan faktor pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi pegawai di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan ini sejalan dengan tujuan SDGs 3, yakni memastikan kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan bagi semua individu dari segala usia. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga dapat menunjang keberhasilan institusi pelayanan kesehatan dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan perekonomian bangsa.

2. LITERATUR REVIEW

Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas kerja karyawan, memungkinkan mereka merencanakan aktivitas saat ini dan di masa depan untuk mencapai posisi atau kepemimpinan yang diinginkan. Pekerjaan adalah pengalaman kerja seseorang atau serangkaian posisi kerja di mana seseorang mempunyai kendali atas nasibnya dan dapat menggunakan peluang untuk meningkatkan keberhasilan dan kinerjanya. Pengembangan karir diartikan sebagai perubahan pribadi untuk mencapai rencana karir yang dilakukan oleh individu. Pengembangan karir meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karir karyawan. 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.

Indikator yang tersedia untuk pengembangan perusahaan menurut adalah:

1. Perencanaan karir, karyawan harus dapat merencanakan karir masa depannya.
2. Pengembangan karir individu, setiap pegawai harus mampu melakukan pengembangan karirnya sendiri.
3. Pengembangan karir dan dukungan dari bagian sumber daya manusia Pengembangan karir pegawai tidak hanya dilakukan oleh pegawai saja, namun juga merupakan pekerjaan dan bimbingan dari manajer dan bagian sumber daya manusia.
4. Peran reaksi terhadap tindakan

Umpan balik terhadap kegiatan pengembangan karir pegawai mencakup banyak pertimbangan, antara lain:

1. Untuk memastikan bahwa karyawan yang tidak memenuhi syarat untuk program pengembangan karir tetap diakui dan dipertimbangkan untuk promosi di masa depan jika memenuhi persyaratan.
2. Untuk memberikan penjelasan kepada karyawan yang tidak terpilih mengenai alasan mereka tidak dipilih

3. Untuk menentukan metode pengembangan bisnis yang spesifik dan akan diterapkan.

Work-Life Balance (X2)

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan terhadap berbagai aktivitas dalam hidup seseorang . Melibatkan pencapaian pengalaman hidup yang positif bagi individu, dan bekerja keras dan bekerja keras untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, work-life balance sebagai suatu kondisi yang memungkinkan konflik antara aktivitas pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan sukses. Keseimbangan kehidupan kerja adalah tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga . Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengatur jam kerjanya, karyawan harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan . Dalam konteks ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, serta produktivitas di tempat kerja.

Indikator work-life balance menurut adalah :

1. Waktu, ini mencakup perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang dialokasikan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan.
2. Perilaku, ini melibatkan tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, berdasarkan keyakinan bahwa seseorang dapat mengubah keinginan menjadi tindakan konkret.
3. Stres, ini mencakup kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi yang penting, dan kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi.
4. Energi, ini mencakup energi yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Karena energi manusia terbatas, ketidakmampuan dalam melakukan sesuatu dapat menyebabkan peningkatan stres.

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah karakteristik yang membedakan suatu organisasi dari yang lain, berfungsi sebagai pedoman perilaku yang dipahami dan diadopsi oleh seluruh anggota organisasi atau Perusahaan . Organisasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bermasyarakat. Dalam organisasi mana pun harus ada kesesuaian budaya. Hubungan budaya ini diciptakan dan diciptakan oleh orang-orang dalam suatu organisasi. Kebudayaan membedakan satu masyarakat dengan masyarakat lainnya dalam cara kerjanya dan bagaimana budaya tersebut digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Budaya mengikat setiap anggota masyarakat dalam suatu organisasi pada suatu visi bersama yang berhasil, terutama untuk mencapai tujuan organisasi . Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama dalam suatu organisasi yang mempengaruhi tingkat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai organisasi merupakan keyakinan dan nilai-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 .

Indikator penilaian budaya organisasi dalam penelitian terdiri :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko, seorang karyawan membutuhkan dorongan yang kuat.
2. Perhatian terhadap detail, karyawan harus mampu memperhatikan detail dengan seksama.
3. Orientasi terhadap hasil, fokus utama adalah pada hasil akhir produk, bukan pada proses atau cara pencapaiannya.
4. Orientasi terhadap individu, keputusan manajemen kepada mereka yang menilai hasil manajemen.
5. Orientasi kelompok, dan kerja kelompok atas individualitas.
6. Agresif, pekerja harus bertindak secara cerdas atau agresif, bukan dengan tenang.

Kinerja (Y)

Kinerja mencerminkan hasil kerja dan perilaku yang dicapai ketika seseorang atau sekelompok orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam periode waktu tertentu ini melibatkan tindakan yang berkaitan dengan hasil kerja, sesuai dengan hak dan tanggung jawab dalam suatu organisasi dengan tetap berpegang pada aturan, adat istiadat, dan tradisi. Tugasnya adalah melaksanakan tugas dan bekerja secara bertanggung jawab sedemikian rupa sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keterampilan .

Indikator untuk menilai kinerja karyawan menurut terdiri :

1. Kualitas dan kapasitas tenaga kerja, kondisi yang berkaitan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik tenaga kerja.
2. Sarana pendukung, ini mencakup tindakan terkait lingkungan kerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas produksi, dan teknologi, serta tindakan yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja, termasuk upah, jaminan sosial, dan jaminan kerja.
3. Supra sarana, mengacu pada masalah yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan isu manajemen industri.

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

1. H1 : Pengaruh Pengembangan Karir (**X1 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
2. H2 : Work-Life Balance (X2) **berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
3. H3 : Budaya Organisasi (**X3 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Definisi operasional variabel

Definisi operasional bertujuan untuk memudahkan interpretasi variabel dalam penelitian ini, sehingga proses pengukuran menjadi lebih jelas. Penelitian ini mencakup empat variabel: Pengembangan Karir (**X1**), Work-Life Balance (**X2**), dan Budaya Organisasi (**X3**) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1. Pengembangan Karir (X1)

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 pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja mereka . Indikator Pengembangan Karir menurut :

1. Dukungan Perusahaan (Company Support) Dukungan perusahaan mencakup bantuan yang diberikan organisasi untuk membantu karyawan mengembangkan kariernya. Ini bisa berupa pelatihan, mentoring, kesempatan rotasi kerja, atau akses ke sumber daya yang mendukung. Dengan

dukungan ini, karyawan dapat lebih mudah mencapai tujuan karier dan berkembang sesuai kebutuhan.

2. Perhatian (Atensi) Kemajuan karier dapat ditingkatkan dengan memberikan lebih banyak perhatian. Penting untuk memastikan perhatian ini dimanfaatkan sebaik mungkin. Memahami apa yang diperlukan untuk mendapatkan promosi, perpindahan, atau peluang karier lainnya dapat dicapai dengan melakukan aktivitas yang mendukung tujuan tersebut.
3. Jaringan kerja (Net working) melibatkan upaya membangun hubungan di luar perusahaan. Relasi pribadi dan profesional, khususnya yang terbentuk melalui asosiasi profesional, dapat membantu individu menemukan peluang kerja yang lebih baik.
4. Perluasan Kewenangan (Empowerment) Perluasan kewenangan melibatkan pemberian lebih banyak tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya. Ini mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen, yang penting dalam kemajuan karir..
5. Peluang untuk tumbuh (Growth opportunities) harus diberikan kepada karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan. Hal ini memungkinkan mereka untuk maju sesuai dengan rencana karier yang mereka miliki.

2. Work-Life Balance (X2)

Work-life balance merupakan upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan . Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara tuntutan emosional, perilaku, dan waktu yang berasal dari pekerjaan yang dibayar dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Perusahaan harus memahami pentingnya work-life balance karena berhubungan erat dengan produktivitas, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup mereka . Indikator untuk mengukur **work-life balance** menurut terdiri dari :

- 1. Keseimbangan Waktu (time balance)**, mengacu pada bagaimana individu **membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas** lain di luar pekerjaan.
- 2. Keseimbangan Keterlibatan (involvement balance)**, mengacu pada **tingkat** komitmen dan keterlibatan **psikologis** seseorang dalam pekerjaan serta aktivitas **di luar pekerjaan**.
- 3. Keseimbangan Kepuasan (satisfaction balance)**, mengacu pada seberapa puas seseorang terhadap pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan karakteristik khas yang dimiliki suatu organisasi dan berfungsi sebagai panduan, membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini mencakup norma **dan nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi yang menjadi dasar dalam** penetapan **aturan perilaku di dalam organisasi** . **Indikator budaya organisasi menurut :**

- 1. Kesadaran diri Anggota organisasi** berupaya mencapai kepuasan kerja, **mengembangkan diri, mematuhi aturan, serta menyediakan produk dan layanan yang berkualitas.**
- 2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, serta merancang rencana dan strategi kerja untuk** mencapainya **dengan antusias.**
- 3. Kepribadian Anggota organisasi menghormati** satu sama lain, **bersikap ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta aspek kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal.**
- 4. Kinerja Anggota organisasi** dievaluasi berdasarkan **kreativitas, kuantitas, kualitas, dan** efisiensi dalam pekerjaan mereka.
- 5. Orientasi tim**

Anggota organisasi bekerja sama dengan baik, **melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif, serta** berkontribusi aktif untuk mencapai kepuasan tinggi dan komitmen bersama.

4. Kinerja (Y)

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan tetap mematuhi hukum, etika, dan norma moral. Kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan . Indikator kinerja menurut :

1. Kualitas, merupakan tingkat di mana proses atau hasil pekerjaan dilaksanakan dengan cara yang optimal, sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan.
2. Ketepatan waktu, mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan, sehingga memungkinkan sisa waktu dimanfaatkan untuk kegiatan lain
3. Efektivitas Biaya, mengukur seberapa baik sumber daya perusahaan, termasuk tenaga kerja, keuangan, dan teknologi, digunakan untuk mencapai hasil yang optimal atau mengurangi kerugian per unit.
4. Kebutuhan Pengawasan, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari atasan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam konteks penelitian, explanatory berarti menjelaskan atau memberikan penjelasan tentang peristiwa atau kondisi saat ini serta prediksi masa depan. Penjelasan di sini berarti menjelaskan alasan di balik keberadaan atau terjadinya suatu hal, atau apa yang mungkin terjadi di masa depan.

Metode ini dikenal sebagai penelitian sebab-akibat (causality research) atau penelitian verifikasi (verificative research) .

Penelitian explanatory bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini, hipotesis diuji untuk mengetahui kebenarannya, dengan menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk menentukan apakah mereka saling terkait atau jika satu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya

Dalam penelitian ini, pendekatan eksplanatori digunakan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara pengembangan karir, work-life balance, budaya organisasi dengan kinerja karyawan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel-variabel seperti pengembangan karir yang mendukung, work-life balance optimal, dan budaya organisasi yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Melalui pengujian hipotesis yang telah dikembangkan penelitian ini mengupayakan untuk menemukan bukti empiris yang mendukung hubungan kausal antara variabel independen dan kinerja karyawan sebagai dependen dengan demikian penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menunjukkan keberadaan hubungan statistik antara variabel tetapi juga untuk menjelaskan alasan-alasan mengapa hubungan tersebut ada memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta praktik manajemen di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang efektif dalam mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel melalui data numerik. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik dan teknik analisis untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti survei atau kuisioner yang disusun secara sistematis, penelitian ini bertujuan untuk 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.

Populasi dan Sampel

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. **Penentuan jumlah sampel merujuk pada hair et al yaitu jumlah item pertanyaan x 5 sehingga didapat jumlah minimal responden . 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 $n \times 10$ observed 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:

$26 = \text{jumlah pertanyaan} / \text{pernyataan}$

$5 = \text{ketentuan rumus hair et al}$

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menerapkan teknik Stratified Random Sampling, di mana populasi dibagi menjadi beberapa strata atau subkelompok, kemudian sampel diambil secara acak dari setiap subkelompok. Teknik ini sering digunakan untuk memastikan bahwa setiap strata terwakili dengan baik, terutama jika terdapat variasi dalam populasi, seperti berdasarkan ukuran perusahaan, jenis kelamin, atau jenis pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, yang membahas tentang kinerja pegawai tenaga keperawatan di RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo, karyawan yang dipilih sebagai sampel adalah mereka yang bekerja di dua unit utama, yaitu rawat inap dan rawat jalan. Dengan demikian, populasi perawat dibagi menjadi tiga strata berdasarkan pendidikan mereka: D3, S1, S2. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mencakup representasi yang memadai dari kedua unit tersebut sehingga hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan kondisi kinerja di seluruh rumah sakit.

Sumber Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, data yang diperoleh dan dianalisis berasal dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Kedua sumber data ini memiliki peran penting dalam mendukung proses penelitian dan membantu dalam mendapatkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipercaya. Daya Primer : Data primer dalam konteks penelitian ini merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan, yaitu dari RSUD R.T Notopuro Sidoarjo. Pengumpulan data primer dilakukan melalui beberapa metode, termasuk wawancara langsung dengan para karyawan, observasi terkait kinerja di RSUD. Data primer ini sangat penting karena memberikan informasi actual dan terkini mengenai subjek penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan insight yang lebih tajam dan akurat mengenai masalah yang sedang diteliti.

Data Sekunder : Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya kepada responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel terkait, seperti tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain yang bersifat mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala interval, khususnya **skala Likert**. **Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial** yang telah ditentukan, serta efektif untuk mengumpulkan data yang dapat diinterpretasikan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang umumnya bersifat kualitatif. 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. Berikut adalah representasi dari skala Likert **yang digunakan dalam penelitian ini:**

Tabel 1. **Skala Likert** No Pernyataan Score

1. Sangat setuju (SS) 5 2. Setuju 4 3. Netral (N) 3 4. Tidak setuju (TS) 2 5. Sangat tidak setuju (STS) 1

Pendekatan penggunaan skala Likert dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data yang berkaitan dengan persepsi dan pendapat responden secara lebih objektif dan terstandarisasi. Selanjutnya, data yang terkumpul dari skala Likert akan dianalisis untuk menilai distribusi sikap responden terhadap isu yang sedang diteliti, membantu dalam penyusunan kesimpulan yang dapat diandalkan dalam konteks fenomena sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data **dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3**. PLS merupakan metode berbasis variance yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten yang kompleks dengan jumlah sampel yang tidak harus besar. Dengan jumlah sampel sebanyak 130 pegawai, metode ini sesuai untuk penelitian ini karena PLS mampu mengolah data dengan ukuran sampel minimal dan menghasilkan estimasi yang stabil.

Analisis Outer Model

Tahap ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari hubungan antara indikator dan konstruk laten. Pengujian meliputi:

1. Convergent Validity

Uji ini dilakukan untuk mengukur validitas setiap indikator terhadap konstruk latennya. Indikator dinyatakan valid jika nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Jika nilai outer loading berada di antara 0,5 hingga 0,7, indikator masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan selama konstruksinya valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity memastikan bahwa suatu konstruk memiliki validitas yang memadai dengan indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain. Uji ini menggunakan nilai Fornell-Larcker Criterion, yaitu AVE (Average Variance Extracted) dari konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk. AVE juga harus lebih dari 0,5 agar konstruk dianggap valid.

3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Reliabilitas diukur dengan melihat nilai **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan konsistensi internal indikator dalam konstruk tersebut.

Analisis Inner Model

Inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dan mengukur kualitas model struktural. Pengujian meliputi:

4. Koefisien Determinasi (R²)

R² digunakan untuk menilai seberapa besar variabel eksogen **mampu menjelaskan variabel endogen**. **Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1**, di mana semakin besar nilai R², semakin baik model dalam menjelaskan variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur hubungan antar konstruk berdasarkan hipotesis penelitian. Proses ini menggunakan metode Bootstrapping, yaitu simulasi berulang untuk menghasilkan distribusi statistik yang lebih robust. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

5. T-Statistic, dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%.

6. P-Value, dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan hubungan signifikan antara variabel laten.

Metode PLS sangat sesuai digunakan dalam penelitian ini karena mampu menangani model dengan banyak variabel laten, indikator, dan hubungan yang kompleks. Dengan jumlah sampel sebanyak 130 pegawai, PLS memberikan estimasi yang akurat dan valid, terutama untuk penelitian dengan pendekatan eksploratif atau prediktif.

Jadwal Penelitian Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel 2.

No. Tahap dan Kegiatan Penelitian Waktu (Bulan)

	3	4	5	6	7	8
1. Persiapan Menyusun Proposal						
2. Pengumpulan Data						
Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder						
3. Pengolahan dan Analisis Data						
4. Penyusunan Laporan						
5. Dan Lain-lain						

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. 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

Berdasarkan tabel 2 diatas dari 130 data yang diperoleh, responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 10 responden atau 7,7%. Kemudian responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 28 responden atau 21,5%. Selanjutnya responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 46 responden atau 35,4 %. Lalu responden dengan usia 36-40 sebanyak 46 responden atau 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.

Tabel 3. **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

Berdasarkan tabel 3 diatas dari 130 data yang diperoleh, **responden dengan jenis kelamin laki laki sebanyak** 39 responden atau sebesar 30% **sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak** 91 responden atau sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai RSUD RT Notopuro Sidoarjo yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
XI.1	Tugas yang diberikan mendorong saya untuk mencapai hasil yang terbaik	4,546	Tinggi
XI.2	Saya merasa telah mendapatkan perhatian yang cukup dari atasan untuk mendukung kemajuan karir saya	4,538	Tinggi
XI.3	Saya percaya bahwa organisasi saya memberikan peluang peningkatan karir bagi mereka yang menunjukkan kinerja luar biasa	4,469	Tinggi
XI.4	Saya aktif membangun hubungan profesional di luar perusahaan untuk mendukung pengembangan karir saya	4,515	Tinggi
XI.5	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan ini meskipun ada peluang karier yang lebih baik di tempat lain	4,500	Tinggi
XI.6	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan saya kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan dan kursus guna mengembangkan keterampilan saya	4,492	Tinggi
Pengembangan Karir		4,510	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

Berdasarkan respon penilaian pada variabel pengembangan karir diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama "Tugas yang diberikan mendorong saya untuk mencapai hasil yang terbaik" dengan nilai 4,546. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan karir yang tepat mampu memberikan dorongan positif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan ke tiga "Saya percaya bahwa organisasi saya memberikan peluang peningkatan karir bagi mereka yang menunjukkan kinerja luar biasa" dengan nilai rata-rata 4,469. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel pengembangan karir sebesar 4,510 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Work-Life Balance

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
XI.1	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan saya kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan dan kursus guna mengembangkan keterampilan saya	4,600	Tinggi
XI.2	Saya jarang merasa kewalahan karena beban kerja yang mengganggu waktu saya untuk aktivitas lain di luar pekerjaan	4,454	Tinggi
XI.3	Saya merasa memiliki komitmen yang seimbang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan	4,562	Tinggi
XI.4	Saya dapat berkomitmen dengan baik pada pekerjaan tanpa mengorbankan keterlibatan saya dalam aktivitas di luar pekerjaan	4,554	Tinggi
XI.5	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	4,562	Tinggi
XI.6	Saya merasa bahwa pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan sama-sama memberikan kepuasan yang seimbang dalam hidup saya	4,546	Tinggi
Work-Life Balance		4,546	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

Berdasarkan respon penilaian pada variabel work-life balance, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga dan kelima, yaitu "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," dengan nilai rata-rata 4,562. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan kedua, yaitu "Saya jarang merasa kewalahan karena beban kerja yang mengganggu waktu saya untuk aktivitas lain di luar pekerjaan," dengan nilai rata-rata 4,454. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel work-life balance sebesar 4,546 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
XI.1	Saya berusaha untuk mencapai kepuasan kerja dengan terus mengembangkan diri dan mematuhi aturan yang berlaku	4,577	Tinggi
XI.2	Saya selalu merencanakan strategi kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan	4,546	Tinggi
XI.3	Saya berusaha peka terhadap kepuasan kelompok dan pelanggan, baik internal maupun eksternal	4,569	Tinggi
XI.4	Kinerja saya dinilai berdasarkan kreativitas, kuantitas, dan kualitas hasil kerja saya	4,538	Tinggi
XI.5	Saya bekerja dengan fokus pada kuantitas, kualitas, dan efisiensi untuk mencapai hasil terbaik	4,608	Tinggi
XI.6	Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga komitmen yang tinggi	4,638	Tinggi
Budaya Organisasi		4,579	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

Berdasarkan respon penilaian pada variabel budaya organisasi, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keenam, yaitu "Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga komitmen yang tinggi," dengan nilai rata-rata 4,638. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan keempat, yaitu "Kinerja saya dinilai berdasarkan kreativitas, kuantitas, dan kualitas hasil kerja saya," dengan nilai rata-rata 4,538. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel budaya organisasi sebesar 4,579 dalam kategori tinggi.

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
Y.1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan	4,546	Tinggi
Y.2	Hasil pekerjaan saya memenuhi atau bahkan melebihi standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi	4,500	Tinggi
Y.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan, sehingga sisa waktu dapat digunakan untuk pekerjaan lain	4,477	Tinggi
Y.4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari yang dijadwalkan	4,546	Tinggi
Y.5	Saya berusaha menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal	4,546	Tinggi
Y.6	Saya mampu mengurangi pemborosan sumber daya dalam pelaksanaan tugas, sehingga menghasilkan biaya yang lebih efektif per unit	4,523	Tinggi

- Y.7 Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya secara mandiri tanpa memerlukan banyak bimbingan atau bantuan dari atasan 4,346 Tinggi
- Y.8 Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan atau bimbingan yang sering dari atasan saya 4,354 Tinggi
- Kinerja Pegawai 4,479 Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja pegawai, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama, keempat, dan kelima, yaitu "Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan," "Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari yang dijadwalkan," dan "Saya berusaha menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal," dengan nilai rata-rata 4,546. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketujuh, yaitu "Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya secara mandiri tanpa memerlukan banyak bimbingan atau bantuan dari atasan," dengan nilai rata-rata 4,346. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja pegawai sebesar 4,479 dalam kategori tinggi.

Uji Validistas Baru

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

1. Convergent **Validity Untuk menguji convergent validity digunakan outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0.7. Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing**

indikator pada variable **penelitian : Tabel 3. Outer Loading Data Baru**

Variable	Indicator	Outer loading	Ket
Pengembangan Karir (X1)	PK1	0,710	<u>Valid</u>
	PK2	0,745	<u>Valid</u>
	PK3	0,801	<u>Valid</u>
	PK4	0,708	<u>Valid</u>
	PK5	0,741	<u>Valid</u>
	PK6	0,767	<u>Valid</u>
Work-Life Balance (X2)	WLB1	0,822	<u>Valid</u>
	WLB 2	0,849	<u>Valid</u>
	WLB 3	0,880	<u>Valid</u>
	WLB 4	0,860	<u>Valid</u>
	WLB 5	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	<u>Valid</u>
	KP2	0,806	<u>Valid</u>
	KP3	0,789	<u>Valid</u>
	KP4	0,833	<u>Valid</u>
	KP5	0,782	<u>Valid</u>
	KP6	0,817	<u>Valid</u>
	KP7	0,797	<u>Valid</u>
	KP8	0,802	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

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

2. Discriminant validity

Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari **konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten** memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji discriminant validity:

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

Berdasarkan sajian **di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indicator pada variable penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya** dan **dapat dinyatakan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.**

Uji Reliabilitas

Suatu variable dinyatakan memenuhi nilai composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.6 dengan nilai rho_A > 0.7 dan nilai AVE > 0.5. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini: 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

Berdasarkan sajian datapada table diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

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.

Pengujian Inner Model

1. Nilai R Square

Nilai R Square bertujuan **untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.** Berdasarkan ketentuan nilai R-square, nilai R-square sebesar **0.67 diinterpretasikan pengaruh yang baik, 0,33 pengaruh moderat dan 0,19 pengaruh yang lemah untuk variabel laten endogen dalam model struktural.**

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.**

Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu variabel dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Uji ini dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut hasil dari **pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM- PLS.**

Gambar 1. Output Bootstrapping

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengembangan karir, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan metode bootstrapping SmartPLS, dilakukan dengan melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (path coefficient) seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 7. Path Coefficient Variabel Original Sample (O) Sample Mean (M) Standart Deviation (STDEV) T Statistics P Values

Pengembangan Karir > Kinerja Pegawai	0,385	0,386	0,087	4,444	0,000
Work-Life Balance > Kinerja Pegawai	0,483	0,491	0,082	5,926	0,000
Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai	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.

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

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan karir mereka cenderung menunjukkan 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 didukung oleh karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas pegawai berusia muda, yang merupakan bagian dari generasi milenial. 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. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk 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 dan termotivasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [48], yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [49] yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan cara mereka mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Sedangkan hasil analisa data empiris menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, banyak pegawai merasa termotivasi dengan adanya keseimbangan antara 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 cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan ketika dapat menjaga keseimbangan tersebut, sehingga kesejahteraan emosional dan fisik mereka tetap terjaga, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus menyediakan fleksibilitas yang mendukung work-life balance, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis yang mengarah pada pengaruh ini diterima

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [50], yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [51] yang menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai dan tidak signifikan. Meskipun budaya organisasi sering dianggap sebagai faktor 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 menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa budaya kerja tim dan komitmen bersama sudah cukup baik, hal tersebut tidak serta-merta berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Faktor lain yang lebih dominan, seperti 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 mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [52], yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [53] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

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 untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas yang diberikan.

Sementara itu, budaya organisasi tidak memiliki 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

- [1] E. Yulianti, J. Rinaldo, N. Yanti Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, and U. Ekasakti, "1 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN SIJUNJUNG," JM, vol. 4, no. 3, pp. 491-508, 2022.
- [2] N. Tumba, D. I. Tangkeallo, and L. K. Wibisono, "2 PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD LAKIPADADA TANA TORAJA," 2024.
- [3] A. Y. Kharismasyah et al., "3 PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG," Derivatif : Jurnal Manajemen, vol. 15, no. 1, 2021.
- [4] M. Imam Taufiq, H. Sasmita, A. Hamdat, A. We Tenri Fatimah Singkeruang, S. LPI Makassar, and I. Bisnis dan Keuangan Nitro, "4 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>
- [5] S. Reza Amalia Putri1, "5 Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang".
- [6] M. Ichbal and H. Ubaidillah, "6 Career Development, Job Placement, and Training: Boosting Performance with Job Satisfaction.," Academia Open, vol. 8, no. 1, Jun. 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3773.
- [7] C. A. Ardiansyah and J. Surjanti, "7 PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA."
- [8] R. E. Anggraeni and H. Ubaidillah, "8 The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction with the Work Environment as an Intervening Variable," Indonesian Journal of Law and Economics Review, vol. 18, no. 1, Feb. 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i1.0.841.
- [9] F. A. M. V. Dewi Puspita Rahayu1, "9 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu".
- [10] A. Yani Kosali, P. Studi Ilmu Administrasi, S. Satya Negara Palembang, and S. Selatan, "10 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," 2023. [Online]. Available: www.hukumonline.com
- [11] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, and Rahma G. Tammu, "11 Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja," Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, vol. 1, no. 3, pp. 262-285, Aug. 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i3.205.
- [12] C. A. Ardiansyah and J. Surjanti, "12 PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA."
- [13] E. Yulianti, J. Rinaldo, N. Yanti Jurusan Manajemen, F. Ekonomi, and U. Ekasakti, "13 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN SIJUNJUNG," JM, vol. 4, no. 3, pp. 491-508, 2022.
- [14] A. M. F. Kessi, I. H. A, and R. Dewi, "14 Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan Tour and Travel)," jesya, vol. 6, no. 2, pp. 2167-2176, Jun. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1260.
- [15] L. M. English and V. Mckay, "15 SDGs 3, 4, 5: Educating for Health, Literacy and Gender."
- [16] R. Furqani Wahyudin, "16 PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR."
- [17] U. A. Saefullah, "17 Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," Technomedia Journal, vol. 6, no. 2, pp. 223-235, Nov. 2021, doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761.
- [18] P. Budaya et al., "18 The Effect of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as an

- Intervening Variable PT. Indomarco Prismatama Bekasi Branch,” 2023. [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [19] S. Hosen, S. R. ah Hamzah, I. Arif Ismail, S. Noormi Alias, M. Faiq Abd Aziz, and M. M. Rahman, “19 Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance,” *Heliyon*, vol. 10, no. 1, Jan. 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e23903.
- [20] F. A. M. V. Dewi Puspita Rahayu1, “20 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu”.
- [21] H. C. Herlambang and R. Murniningsih, “21 PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)).”
- [22] A. S. Lingga, P. Manajemen, F. Ekonomi, and D. Bisnis, “22 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”, doi: 10.29313/v6i2.24637.
- [23] Y. Badrianto and M. Ekhsan, “23 Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 951-962, Jun. 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.
- [24] N. Fiernaningsih, U. Nimran, K. Raharjo, and Z. Arifin, “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,” *Russ J Agric Socioecon Sci*, vol. 91, no. 7, pp. 191-196, Jul. 2019, doi: 10.18551/rjoas.2019-07.20.
- [25] O. : Ischevell, V. Saina, R. Johnly, and P. W. Rumawas, “25 PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO.”
- [26] S. Rahmawati, D. Rimbano, A. Basri, N. Oktarika, M. Ifantri, and F. Hidayat, “26 Analisis Peranan Servant Leadership, Pemberdayaan Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”
- [27] B. Meisar Titioka et al., “27 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku),” vol. 6, no. 2, pp. 73-97, 2019.
- [28] S. Tinggi, I. Ekonomi, A.-W. Sibolga, and A. Madjidu, “28 ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 5, no. 1, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.1.
- [29] F. E. Unisma et al., “29 e-Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” [Online]. Available: www.fe.unisma.ac.id
- [30] Z. Z. H. M. T. A. R. S. dan I. R. Slamet Sutrisno, “30 ANALISIS METODE WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR NON ESENSIAL DALAM KONDISI PANDEMI”.
- [31] N. Nurjaya, “31 PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA,” 2021.
- [32] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, and Rahma G. Tammu, “32 Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja,” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, vol. 1, no. 3, pp. 262-285, Aug. 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i3.205.
- [33] N. L. P. R. Adnyani and A. A. S. K. Dewi, “33 PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4073, Mar. 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03.
- [34] A. Budiyanto, Y. Wikan, : " Pengaruh, and D. Kerja, “34 PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KELOLA JASA ARTHA,” 2020.
- [35] K. adnan Bataineh, “35 Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance,” *International Business Research*, vol. 12, no. 2, p. 99, Jan. 2019, doi: 10.5539/ibr.v12n2p99.
- [36] A. Aruldoss, K. B. Kowalski, and S. Parayitam, “36 The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India,” *Journal of Advances in Management Research*, vol. 18, no. 1, pp. 36-62, Jan. 2021, doi: 10.1108/JAMR-05-2020-0082.
- [37] Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, and Rahma G. Tammu, “37 Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja,” *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, vol. 1, no. 3, pp. 262-285, Aug. 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i3.205.
- [38] S. Rahmawati, D. Rimbano, A. Basri, N. Oktarika, M. Ifantri, and F. Hidayat, “38 Analisis Peranan Servant Leadership, Pemberdayaan Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”
- [39] A. Y. Kharismasyah et al., “39 PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD MAJENANG,” *Derivatif : Jurnal Manajemen*, vol. 15, no. 1, 2021.
- [40] H. C. Herlambang and R. Murniningsih, “41 PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)).”
- [41] M. Sari, H. Rachman, N. Juli Astuti, M. Win Afgani, and R. Abdullah Siroj, “42 Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, vol. 3, no. 01, pp. 10-16, Dec. 2022, doi: 10.47709/jpsk.v3i01.1953.
- [42] R. Yuningsih Puteri, “43 BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI KALIMANTAN SELATAN,” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, vol. 1, no. 7, pp. 1271-1278, Jun. 2022, doi: 10.54443/sibatik.v1i7.155.
- [43] P. Candra Susanto, D. Ulfah Arini, L. Yuntina, and J. Panatap Soehaditama, “44 Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka),” doi: 10.38035/jim.v3i1.
- [44] Mm. Ali, T. Hariyati, M. Yudestia Pratiwi, and S. Afifah Sekolah Tinggi Agama Islam Ibnu Rusyd Kotabumi, “45 Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian.”
- [45] “Metode Penelitian”.
- [46] I. : Analisis et al., “47 Penerapan Metode Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Oktober, vol. 2023, no. 19, pp. 39-45, doi: 10.5281/zenodo.8378437.
- [47] U. R. Jalil 1, R. E. Fanggaldae, and A. H. J. Fanggaldae, “48 PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING TERHADAP KINERJA (Studi Pada Perawat Wanita RSUD S.K. Lerik Kota Kupang),” [Online]. Available:

[48] J. Manajemen, I. P. Sari, and A. G. Rahyuda, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19," *Bisma J. Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 311-320, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/46851>

[49] N. R. Haris and S. H. Indar, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Manag. Account. Res. Stat.*, vol. 1, no. 1, pp. 1-12, 2021, doi: 10.59583/mars.v1i1.1.

[50] [T. Nurshoimah](#), [H. Nurweni](#), and [R. Hartati](#), " [Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo](#)," *J. Cakrawangsa Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 27-40, 2023.

[51] [C. Timbuleng](#), [V. P. K. Lengkong](#), and R. Y. Lumantow, " [Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara](#)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 4, pp. 758-770, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.52201.

[52] [M. Nasir](#), [R. R. Taufan](#), [M. Fadhil](#), and [M. H. Syahnur](#), " [Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan](#)," *AkMen J. Ilm.*, vol. 18, no. 1, pp. 71-83, 2021, doi: 10.37476/akmen.v18i1.1429.

[53] [A. Asrul](#), [M. Muhammadiyah](#), and [N. Mustari](#), " [Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara](#)," *Kaji. Ilm. Mhs. ...*, vol. 2, no. 6, p. 15, 2021.

-----FOOTNOTES-----

1.

-----FOOTNOTES-----

1.