IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES IN KUBU RAYA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LIAU IE HAU
NIM. B1021201011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES IN KUBU RAYA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

LIAU IE HAU
NIM. B1021201011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Liau Ie Hau
NIM	: B1021201011
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Impact of Career Development and Work-Life Balance on Job Satisfaction by Work Engagement Among Nurses in Kubu Raya*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025

Liau Ie Hau
NIM. B1021201011

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Liau Ie Hau
NIM	: B1021201011
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 20 Mei 2025

Judul Karya Akhir* :
Impact of career development and work-life balance on job satisfation mediated by work engagement among nurses in kubu raya

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 20 Mei 2025

Liau Ie Hau
NIM. B1021201011

LEMBAR YURIDIS

IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES IN KUBU RAYA

Penanggung jawab Yuridis

Liau Ie Hau
B1021201011

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 8 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	**Nama NIP**	**Tgl/bln/thn**	**Tanda Tangan**
Pembimbing 1	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017		
Pembimbing 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008		
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003		
Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Impact of Career Development and Work-Life Balance on Job Satisfaction Mediated by Work Engagement Among Nurses in Kubu Raya"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di jurnal internasional dengan indeks copernicus.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, ayah Leonardus dan Ibu Afang atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

11. Jesaya, Hansen, Ricxo, Ekhsan, Fito, Gusti dan teman teman lainnya yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya

Pontianak, 8 Juli 2025

Liau Ie Hau
NIM. B1021201011

Impact of Career Development and Work-Life Balance on Job Satisfaction Mediated by Work Engagement Among Nurses in Kubu Raya

Liau Ie Hau

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap kepuasan kerja di kalangan pekerja kesehatan di Kubu Raya, Kalimantan Barat, dengan menyoroti keterlibatan kerja sebagai variabel yang memediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data diperoleh dari 223 perawat melalui kuesioner yang terstruktur, dan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (*SEM*) serta perangkat *SmartPLS* untuk pengolahan data. Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan durasi kerja sebagai salah satu kriteria pemilihan sampel. Hasil menunjukkan *Career Development* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement, Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*, *Career Development* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Serta *Career Development* melalui *Work Engagement* sebagai mediasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, begitu juga dengan *Work-Life Balance* melalui *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Kata kunci: *Career Development; Human Resource Management; Job Satisfaction; Work-Life Balance; Work Engagement.*

Impact of Career Development and Work-Life Balance on Job Satisfaction Mediated by Work Engagement Among Nurses in Kubu Raya

Liau Ie Hau

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

With an emphasis on work engagement as a mediating variable, this study intends to investigate the effects of career development and work-life balance on job satisfaction among nurses in Kubu Raya, West Kalimantan. Using a quantitative methodology, structured questionnaires were used to gather data from 223 nurses, and SmartPLS software assisted in the analysis of the data using Structural Equation Modeling (SEM). Purposive sampling was used in the study, and one of the selection factors was the length of employment. The results show that work-life balance also has a positive and significant impact on work engagement, and career growth has a positive and large impact on work engagement. Furthermore, work-life balance and career advancement both directly, favorably, and significantly impact job satisfaction. Job satisfaction has been demonstrated to be favorably and significantly influenced by work engagement, which acts as a meaningful mediator. Furthermore, through work engagement, career development and work-life balance both have a positive and statistically significant mediation effect on job satisfaction.

Keywords: *Career Development; Human Resource Management; Job Satisfaction; Work-Life Balance; Work Engagement.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Impact of Career Development and Work-Life Balance on Job Satisfaction Mediated by Work Engagement Among Nurses in Kubu Raya

1. Latar Belakang

Tingkat kesehatan masyarakat merupakan indikator penting kemajuan suatu negara, dengan perawat sebagai komponen utama dalam sistem layanan kesehatan. Dari total 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia, sekitar 580.000 adalah perawat (BPS). Di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, terdapat 368 perawat yang tersebar di berbagai fasilitas medis. Namun, distribusi layanan kesehatan masih belum merata (Kemenkes, 2023), menyoroti pentingnya peningkatan kepuasan kerja dan kualitas layanan keperawatan.

Kebahagiaan kerja berdampak langsung pada kualitas layanan, produktivitas, dan retensi tenaga kesehatan. Survei Kementerian Kesehatan dan PPNI (2021) menunjukkan bahwa lebih dari 52% perawat Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan ini disebabkan oleh ketidakseimbangan kerja-hidup, beban kerja berlebih, kurangnya jenjang karier, dan akses terbatas terhadap pelatihan. Perawat di Kubu Raya menghadapi tantangan serupa, diperparah oleh pola shift yang tidak menentu dan tuntutan emosional yang tinggi.

Berbagai penelitian menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, gaji, serta motivasi memengaruhi kepuasan kerja (Riyanto et al., 2021; Saputra et al., 2023). Di samping itu, *career development* dan *work-life balance* juga berperan penting (Jessica et al., 2023; Suci et al., 2023). Studi Kasbuntoro et al. (2020) dan Aruldoss et al. (2020) menunjukkan bahwa kombinasi antara kedua faktor tersebut memiliki pengaruh lebih besar terhadap *job satisfaction* dibandingkan pengaruhnya secara terpisah.

Pekerja generasi milenial juga cenderung menilai tinggi peluang karier dan *work-life balance* (Purwatiningsih & Sawitri, 2021), dengan kepuasan kerja sebagai mediator penting antara keduanya dan kinerja (Amelia et al., 2023). Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengabaikan variabel mediasi, seperti *work engagement*, yang menurut Bakker & Demerouti (2008), berperan penting dalam memperkuat hubungan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career development* dan *work-life balance* terhadap *job satisfaction* perawat di Kabupaten Kubu Raya, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi Kementerian Kesehatan, pengelola fasilitas kesehatan, dan praktisi SDM dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat di Indonesia.

2. Permasalahan

1) Apakah *career development* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat di Kubu Raya?

2) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya?

3) Apakah *career development* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya?
4) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya?
5) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya?
6) Apakah pengaruh antara *career development* terhadap *job satisfaction* dapat di mediasi *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya?
7) Apakah pengaruh antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction* dapat di mediasi *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* perawat di kabupaten Kubu Raya.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work engagement* perawat di kabupaten Kubu Raya.

4. Metode Penelitian

Untuk mengevaluasi hubungan sebab dan akibat di antara variabel-variabel yang sedang diselidiki yaitu *career development, work-life balance, work engagement*, dan *job satisfaction*, studi ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal-asosiatif. Penggunaan data numerik yang dikumpulkan dari responden memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik dan objektif, itulah sebabnya metode kuantitatif dipilih (Hair Jr., Hult, Sarstedt, Danks, & Ray, 2021).

Perawat yang bekerja di rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, merupakan populasi dalam penelitian ini. Formula Slovin, yang sering digunakan dalam penelitian populasi besar untuk secara efektif memprediksi kebutuhan sampel, digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Perhitungan ini menghasilkan ukuran sampel akhir sebanyak 223 responden.

Pengambilan sampel purposif yang dikombinasikan dengan teknik pengambilan sampel non-probabilitas digunakan. Persyaratan untuk inklusi adalah: (1) perawat yang bekerja di fasilitas kesehatan Kabupaten Kubu Raya sebagai pegawai negeri sipil (Aparatur Sipil Negara/ASN) dan (2) memiliki

pengalaman kerja minimal satu tahun. Metode ini dipilih untuk menjamin bahwa sampel sesuai dengan tujuan penelitian (Hair Jr. et al., 2021).

Sebuah survei tertutup yang disebarkan secara online menggunakan *Google Forms* di berbagai platform media sosial digunakan untuk mengumpulkan data. Skala Likert lima poin, dengan 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju," digunakan dalam survei. Setiap variabel diukur dengan item-item yang dibuat menggunakan indikasi teoretis yang telah terbukti akurat dalam penelitian sebelumnya.

Outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen. Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk analisis. Dengan nilai *outer loading* di atas 0,7, nilai *AVE* di atas 0,5, dan baik *composite reliability* maupun *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, temuan tersebut memverifikasi bahwa setiap konstruk memenuhi persyaratan untuk validitas dan reliabilitas (Hair Jr. et al., 2021).

Model Persamaan Struktural (SEM) dengan metode *Partial Least Squares* (PLS) digunakan untuk menganalisis data. SEM-PLS dipilih karena metode ini bekerja dengan baik pada ukuran sampel lebih dari 200 responden dan sesuai untuk model penelitian yang kompleks serta distribusi data yang tidak normal (Hair Jr. et al., 2021). Evaluasi model pengukuran, model struktural, dan pengujian signifikansi dari korelasi yang diusulkan antara variabel semuanya merupakan bagian dari proses analisis.

5. Hasil Penelitian

1) *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis, *career development* memiliki koefisien pengaruh sebesar 0.440 dengan nilai p-value 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Artinya perawat yang memperoleh dukungan pengembangan karir menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

2) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis, *work-life balance* memiliki koefisien sebesar 0.466 dengan p-value 0.000 (<0.05), yang menunjukkan perawat yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan.

3) *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction.* Berdasarkan hasil analisis, koefisien yang didapat sebesar 0.610 dengan p-value 0.000 (<0.05), yang menunjukkan perawat merasa lebih puas ketika organisasi memberikan peluang pelatihan, promosi, dan peningkatan keterampilan.

4) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis, koefisien yang didapat sebesar 0.258 dengan p-value 0.000 (<0.05), yang menunjukkan *work-life balance* membantu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kenyamanan psikologis dalam menjalani tugas.

5) *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction.* Berdasarkan hasil analisis, koefisien yang didapat sebesar 0.122 dengan p-value 0.026 (<0.05), yang menunjukkan keterikatan dalam pekerjaan mendorong perawat untuk lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap tugasnya.

6) *Work engagement* memediasi pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction*. Mediasi antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0.054 dengan p-value 0.046. ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan jalur penting dalam memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

7) *Work engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction.* Mediasi antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0.057 dengan p-value 0.033. ini menunjukkan kesimbangan hidup yang baik akan mendorong keterikatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja perawat di Kabupaten Kubu Raya. Pengembangan karier yang mencakup pelatihan, peningkatan keterampilan, dan peluang promosi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terbukti meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Keterikatan kerja juga berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, semakin kuat pengaruh pengembangan karier dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Model penelitian ini memiliki daya jelas tinggi dengan nilai R-square 89,3% untuk kepuasan kerja dan 75,3% untuk keterikatan kerja, serta didukung oleh instrumen yang valid dan reliabel. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan karier dan penciptaan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai pendekatan terintegrasi untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga kesehatan, khususnya di layanan primer.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perawat di Kabupaten Kubu Raya aktif mengikuti program pengembangan karir serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena kedua faktor tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan dan kepuasan kerja. Selain itu, karena keterikatan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang penting, maka penting bagi perawat untuk membangun keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan. Saran ini juga dibuat dengan mempertimbangkan adanya limitasi penelitian, yaitu fokus hanya pada perawat di layanan kesehatan primer di satu wilayah, sehingga

implementasi hasil penelitian secara langsung oleh tenaga perawat menjadi penting agar manfaat dari temuan ini dapat lebih nyata dan dapat diterapkan dalam konteks kerja mereka sehari-hari.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 216
1. Introduction *216*
2. Literature Review 218
3. Method 220
4. Results and Discussion 221
5. Conclusion and Recommendation 226
References 227
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxv
LAMPIRAN V Kuesioner xxxix
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 4.1 Outer Loadings 221
Table 4.2 Composite Reliability 222
Table 4.3 Avarage Variance Extracted 222
Table 4.4 Cronbach's Alpa 222
Table 4.5 Structural Model Evaluation (Inner Model) 223
Table 4.6 Indirect Effect Test 225