ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.12, November 2026

Peran Mediasi Kepuasan Karier terhadap Komitmen Karier Tenaga Kesehatan Gen Z di Rsal Dr. Azhar Zahir Manokwari

Ardita Manurung[1], Purwadhi[2], Rinawati[3]
[1,2]Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit, Fakultas Pasca Sarjana Magister Manajemen, ARS University, Indonesia
E-mail: ditamanurung94@gmail.com[1], purwadhi@ars.ac.id[2], rinawati@ars.ac.id[3]

Article History:
Received: 03 September 2026
Revised: 15 Oktober 2026
Accepted: 29 Oktober 2026

Keywords: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Kompensasi, Kepuasan Karier, Komitmen Karier.*

Abstrak: *Kebutuhan sektor kesehatan akan retensi tenaga kerja berkualitas, terutama dari generasi muda, menjadi tantangan tersendiri bagi instansi militer seperti RS AL dr. Azhar Zahir Manokwari. Fenomena peningkatan angka pengunduran diri tenaga kesehatan Generasi Z mengindikasikan adanya permasalahan pada faktor komitmen karier yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kesejahteraan personal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan kompensasi terhadap komitmen karier tenaga kesehatan Generasi Z,baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan karier sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan Generasi Z di rumah sakit tersebut, dengan teknik sampling non-probabilitas menggunakan pendekatan purposive sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 44 responden. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan skala Likert. Instrumen statistik yang digunakan dalam analisis data adalah metode Partial Least Square (PLS) yang dioperasikan melalui program Smart-PLS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji secara statistik, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan karier dan komitmen karier. Dukungan sosial secara signifikan meningkatkan kepuasan karier tetapi tidak berpengaruh langsung pada komitmen karier. Kompensasi finansial bukan penentu utama kepuasan karier, namun secara signifikan memperkuat komitmen karier. Kepuasan karier terbukti menjadi pondasi utama komitmen terhadap organisasi dan berhasil memediasi secara positif pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen karier nakes Generasi Z.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberlangsungan organisasi, termasuk dalam membangun keunggulan kompetitif dan efisiensi berkelanjutan. Salah satu aspek penting adalah komitmen karier, yang mendukung pengembangan keterampilan, relasi profesional, jaringan bisnis, peningkatan pendapatan, loyalitas, dan kualitas kerja (Faustina dan Kusumastuti, 2022). Dalam sektor kesehatan, komitmen karier tenaga kesehatan penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan dan stabilitas organisasi.

Permasalahan komitmen karier terlihat dari tingginya *turnover* tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Azhar Zahir Manokwari. Kondisi ini berdampak pada kebutuhan rekrutmen, peningkatan beban kerja, biaya pelatihan, serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan produktivitas. Fenomena tersebut terutama terjadi pada Generasi Z. Dari 50 tenaga kerja Generasi Z di rumah sakit, jumlah yang mengundurkan diri meningkat dari 1 orang (8,3%) pada 2023, menjadi 3 orang (27,3%) pada 2024, dan 10 orang (71,4%) pada 2025.

Perpindahan pekerjaan pada Generasi Z semakin umum karena kecenderungan mencari *work-life balance* dan kompensasi yang sesuai harapan (Detikfinance, 2023). Survei PwC juga menunjukkan bahwa 35% pekerja Generasi Z berusia 18–26 tahun berkeinginan berganti pekerjaan dalam 12 bulan berikutnya (Fortune, 2023). Menurut Bahirah (2019), Generasi Z memiliki karakteristik yang mengutamakan lingkungan kerja yang adil, suportif, fleksibel, dan komunikatif.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan karena RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari menerapkan budaya organisasi militer yang hierarkis, disiplin, dan terstruktur. Karakter tersebut berpotensi berbenturan dengan karakteristik tenaga kesehatan Generasi Z yang lebih mengutamakan fleksibilitas, kesetaraan komunikasi, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Ketidaksesuaian tersebut dapat memicu kepenatan, menurunkan kepuasan karier, dan mengurangi komitmen karier.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah keseimbangan kehidupan kerja. Tamunomiebi dan Oyibo (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* berperan penting terhadap kinerja, keberhasilan organisasi, serta kesejahteraan psikologis, ekonomi, dan mental karyawan. Selain itu, dukungan sosial juga penting bagi tenaga kesehatan yang menghadapi tekanan fisik dan emosional. Dukungan sosial mencakup dukungan emosional, informasi, bantuan instrumental, dan penilaian positif (Maziyah, 2015), serta berpengaruh terhadap interaksi individu dengan lingkungan (Sitepu, 2018). Minimnya dukungan dapat meningkatkan risiko *burnout* dan keinginan untuk keluar.

Faktor lainnya adalah kompensasi, yaitu seluruh pendapatan berupa uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa karyawan (Prasetyo et al., 2021). Selain gaji, tunjangan, asuransi kesehatan, dan insentif pengembangan profesional dapat memengaruhi persepsi Generasi Z terhadap penghargaan organisasi.

Selanjutnya, kepuasan karier mencakup penilaian subjektif terhadap keberhasilan, pemenuhan diri, gaji, peluang pertumbuhan, dan pengembangan diri (Salleh et al., 2020). Pemenuhan kebutuhan akan *work-life balance*, dukungan sosial, kompensasi yang adil, serta pengakuan atas kontribusi dapat meningkatkan kepuasan karier dan memperkuat komitmen karier. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai pribadi dengan organisasi dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan kepuasan serta keterikatan terhadap pekerjaan.

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, dukungan sosial, dan kompensasi terhadap komitmen karier dengan kepuasan karier sebagai variabel mediasi telah dilakukan sebelumnya. Namun, penelitian ini memiliki fokus khusus pada tenaga kesehatan Generasi Z di RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari. Karakteristik Generasi Z yang mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja,

dukungan sosial, dan kompensasi yang adil menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karier mereka.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang meningkatkan komitmen karier dan membantu mengurangi *turnover* tenaga kesehatan Generasi Z, sehingga mendukung keberlangsungan tenaga kerja dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Rumah Sakit Angkatan Laut (RSAL) dr. Azhar Zahir Manokwari merupakan Rumah Sakit Umum milik TNI Angkatan Laut yang berlokasi di Jalan Serma Suwandi, Kelurahan Sanggeng, Kabupaten Manokwari, Papua Barat. Rumah sakit ini berawal dari Poliklinik Konatal Manokwari setelah penyerahan administrasi Irian Jaya dari Belanda kepada Indonesia pada 15 Agustus 1962 dan resmi menjadi Rumkital dr. Azhar Zahir Manokwari pada 16 Mei 1984.

RSAL dr. Azhar Zahir memiliki 50 karyawan Generasi Z (kelahiran 1997–2002) yang tersebar pada berbagai profesi medis, teknis, administrasi, dan pendukung. Rumah sakit ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit rujukan utama tipe C di Manokwari dengan dinamika operasional dan beban kerja yang tinggi. Selain itu, sebagai institusi kesehatan berbasis militer, RSAL menerapkan budaya hierarkis, disiplin, dan kepatuhan tinggi yang berpotensi berkontras dengan karakter Generasi Z yang cenderung mengutamakan fleksibilitas, keterbukaan, dan independensi.

Jadwal Aktivitas Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Juli 2024 sampai Maret 2026.

Metode Penelitian

Desain *Explanatory Research*

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan kompensasi terhadap komitmen karier dengan kepuasan karier sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Generasi Z di RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari. Data dikumpulkan secara terstruktur melalui instrumen berdasarkan indikator setiap variabel dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

Penelitian Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis melalui data numerik. Pendekatan ini menekankan pengukuran, instrumen terstruktur, dan analisis statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat diuji secara ilmiah (Waruwu, 2023; Apuke, 2017 dalam Waruwu, 2023). Karakteristik tersebut meliputi variabel dan hipotesis yang jelas, instrumen terstruktur, serta analisis statistik yang memungkinkan generalisasi pada populasi dengan karakteristik serupa (Priadana & Sunarsi, 2021).

Partisipan

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan

karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, p.115). Cooper dan Schindler (2017, p.52) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan elemen yang menjadi dasar penarikan kesimpulan.

Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan Generasi Z yang bekerja di RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari, meliputi dokter, perawat, bidan, tenaga farmasi, laboratorium, radiologi, dan administrasi kesehatan. Generasi Z dipilih karena memiliki karakteristik dan nilai kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, semakin banyak memasuki dunia kesehatan, serta masih terbatas diteliti dalam konteks komitmen karier tenaga kesehatan. Selain itu, terdapat fenomena *burnout*, stres, dan *turnover* pada tenaga muda yang perlu dikaji.

Dari 50 karyawan Generasi Z, penelitian melibatkan pegawai dengan status PPPK, sukarela, dan internship, sedangkan TNI AL dan PNS tidak dilibatkan karena memiliki kontrak kerja yang tidak tentu dan keterbatasan dalam perpindahan karier. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 44 responden.

Penelitian menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* karena sampel dipilih berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Kriteria inklusi:

1. Tenaga kesehatan berusia 21–28 tahun.
2. Telah bekerja minimal 6 bulan di RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari.
3. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Kriteria eksklusi:

1. Tenaga kesehatan yang sedang cuti panjang, mengikuti pendidikan, atau bertugas di luar rumah sakit.
2. Responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap atau tidak valid.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik *purposive sampling* atau *judgement sampling* merupakan pemilihan partisipan secara sengaja berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian (Etikan et al., 2016). Teknik ini memungkinkan peneliti memilih individu yang memiliki pengetahuan atau pengalaman sesuai kebutuhan penelitian.

Data penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional,* yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner pada satu waktu. Teknik ini memungkinkan pengumpulan data secara efisien dan memberikan gambaran hubungan antarvariabel pada satu titik waktu.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 44 responden.

Apabila dilihat dari rumus Slovin, perhitungan matematis menunjukkan angka sampel = 44, yaitu sebagai berikut:

Diketahui:

$$N = 50, e = 0{,}05$$

Hitung *error squared*:

$$e^2 = 0{,}05^2 = 0{,}0025$$

Kalikan Ndengan e^2:

$$Ne^2 = 50 \times 0{,}0025 = 0{,}125$$

Tambahkan dengan 1:

$$1 + 0{,}125 = 1{,}125$$

Hitung nilai sampel:

$$n = \frac{50}{1{,}125} = 44{,}444 \ldots$$

Sehingga jumlah sampel yang direkomendasikan adalah: $n \approx 44$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden

Berdasarkan data internal instansi, RSAL dr. Azhar Zahir Manokwari saat ini mempekerjakan 44 karyawan dari Generasi Z yang sesuai dengan karakteristik responden penelitian. Kelompok produktif ini tersebar ke dalam berbagai pos profesi, baik di bidang medis, penunjang medis, maupun non-medis.

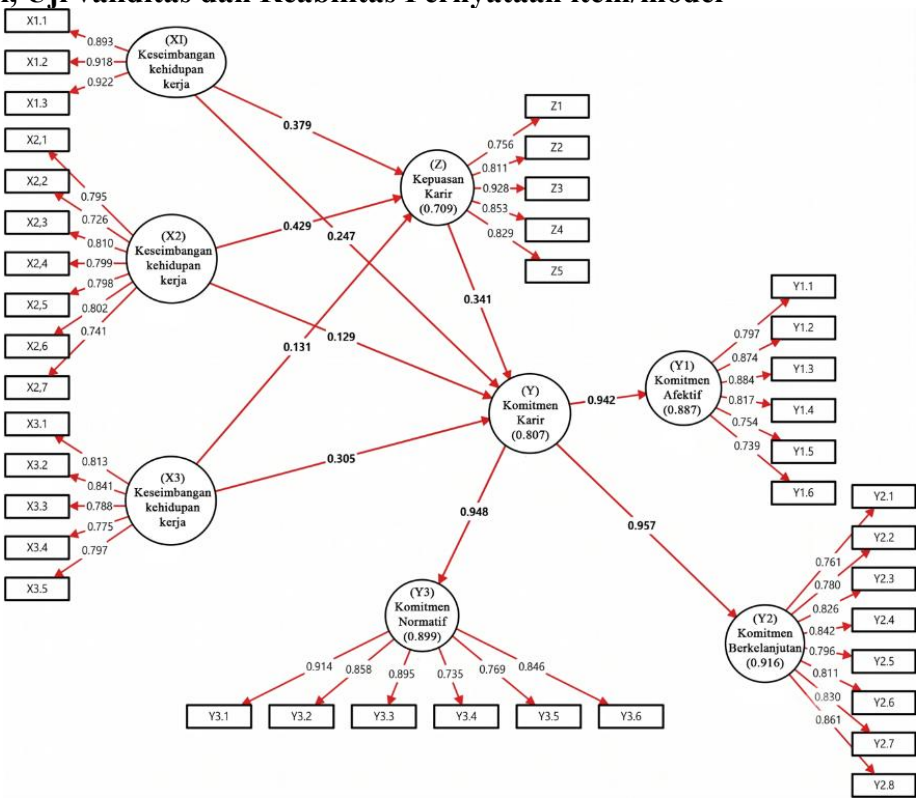
Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	**Frekuensi (f)**	**Persentase (%)**
Perempuan	39	88,64%
Laki-Laki	5	11,36%
Total	**44**	**100%**
Usia (Tahun)	**Frekuensi (f)**	**Persentase (%)**
23 - 25 Tahun	14	31,82%
26 - 28 Tahun	24	54,55%
29 Tahun	6	13,64%
Total	**44**	**100%**
Tingkat Pendidikan Terakhir	**Frekuensi (f)**	**Persentase (%)**
SMK	1	2,27%
DIII Kebidanan	1	2,27%
DIII Farmasi	2	4,55%
DIII Rekam Medis	1	2,27%
DIII Analis Kesehatan	4	9,09%
DIII Keperawatan	23	52,27%
Profesi Bidan	1	2,27%
S1 Akuntansi	1	2,27%
S1 Manajemen	2	4,55%
S1 Teknik Informatika	3	6,82%
S1 Ners	5	11,36%
Total	**44**	**100%**
Jabatan	**Frekuensi (f)**	**Persentase (%)**
Perawat	28	63,64%
Bidan	2	4,55%
Petugas Laboratorium	4	9,09%
Farmasi / Ass. Apoteker Jaga	2	4,55%
Rekam Medis / Koding	3	6,82%
Administrasi	2	4,55%
Operator SIMRS / IT	3	6,82%
Total	**44**	**100%**

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	9,09%
1 - 3 Tahun	26	59,09%
> 3 - 5 Tahun	6	13,64%
> 5 Tahun	8	18,18%
	44	**100%**

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Outer Model, Uji validitas dan Reabilitas Pernyataan item/model



Gambar 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Dalam analisis data menggunakan SmartPLS, evaluasi *outer model* dilakukan melalui tiga kriteria, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* digunakan untuk menilai hubungan antara indikator dengan variabel latennya berdasarkan nilai *loading factor*. Indikator reflektif dinyatakan memiliki validitas yang baik apabila nilai *loading factor* >0,70. Namun, pada penelitian tahap awal, nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur. Nilai *loading factor* >0,70 dianggap ideal dan valid, sedangkan nilai >0,50 masih dapat diterima selama tidak berada di bawah 0,50. Hasil *outer loading* setiap indikator pada variabel laten eksogen dan endogen dalam kedua model penelitian diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Tabel 2. *Outer Loadings*

	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Z
X1.1	0.893						
X1.2	0.918						
X1.3	0.922						
X2,1		0.795					
X2,2		0.726					
X2,3		0.810					
X2,4		0.799					
X2,5		0.798					
X2,6		0.802					
X2,7		0.741					
X3.1			0.813				
X3.2			0.841				
X3.3			0.788				
X3.4			0.775				
X3.5			0.797				
Y1.1				0.797			
Y1.2				0.874			
Y1.3				0.884			
Y1.4				0.817			
Y1.5				0.754			
Y1.6				0.739			
Y2.1					0.761		
Y2.2					0.780		
Y2.3					0.826		
Y2.4					0.842		
Y2.5					0.796		
Y2.6					0.811		
Y2.7					0.830		
Y2.8					0.861		
Y3.1						0.914	
Y3.2						0.858	
Y3.3						0.895	
Y3.4						0.735	
Y3.5						0.769	
Y3.6						0.846	
Z1							0.756
Z2							0.811
Z3							0.928
Z4							0.853
Z5							0.829

Tabel 2 menunjukkan nilai *factor loading* (*convergent validity*) setiap indikator. Nilai *factor loading* >0,70 dinyatakan valid, sedangkan berdasarkan *rule of thumb*, nilai >0,50 masih dapat

diterima. Seluruh indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Karier (Z), dan Komitmen Karier (Y) memiliki nilai *factor loading* >0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity bertujuan memastikan bahwa suatu konstruk laten mampu memprediksi indikatornya lebih baik dibandingkan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan melalui *cross loading*, *square root of Average Variance Extracted* (AVE), dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai *loading* setiap indikator terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan *loading* terhadap konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Z
X1.1	**0.893**	0.589	0.524	0.600	0.665	0.605	0.645
X1.2	**0.918**	0.623	0.656	0.731	0.770	0.748	0.703
X1.3	**0.922**	0.744	0.648	0.728	0.745	0.668	0.765
X2.1	0.534	**0.795**	0.456	0.493	0.565	0.581	0.572
X2.2	0.561	**0.726**	0.596	0.498	0.500	0.490	0.602
X2.3	0.673	**0.810**	0.617	0.614	0.719	0.733	0.729
X2.4	0.505	**0.799**	0.344	0.403	0.508	0.525	0.557
X2.5	0.548	**0.798**	0.336	0.514	0.507	0.618	0.649
X2.6	0.484	**0.802**	0.323	0.399	0.487	0.622	0.491
X2,7	0.591	**0.741**	0.345	0.546	0.586	0.522	0.593
X3.1	0.554	0.443	**0.813**	0.524	0.506	0.473	0.503
X3.2	0.558	0.536	**0.841**	0.623	0.622	0.576	0.580
X3.3	0.639	0.418	**0.788**	0.551	0.647	0.604	0.474
X3.4	0.410	0.373	**0.775**	0.556	0.557	0.517	0.450
X3.5	0.532	0.469	**0.797**	0.716	0.573	0.583	0.500
Y1.1	0.585	0.522	0.518	**0.797**	0.671	0.661	0.619
Y1.2	0.581	0.425	0.569	**0.874**	0.665	0.647	0.574
Y1.3	0.606	0.525	0.662	**0.884**	0.754	0.727	0.539
Y1.4	0.688	0.477	0.596	**0.817**	0.657	0.669	0.597
Y1.5	0.689	0.499	0.699	**0.754**	0.740	0.690	0.670
Y1.6	0.539	0.695	0.569	**0.739**	0.657	0.647	0.641
Y2.1	0.697	0.618	0.572	0.711	**0.761**	0.732	0.685
Y2.2	0.682	0.571	0.635	0.685	**0.780**	0.695	0.658
Y2.3	0.711	0.565	0.575	0.704	**0.826**	0.776	0.658
Y2.4	0.698	0.607	0.555	0.729	**0.842**	0.714	0.749
Y2.5	0.526	0.462	0.607	0.693	**0.796**	0.675	0.610
Y2.6	0.592	0.576	0.626	0.690	**0.811**	0.638	0.675
Y2.7	0.559	0.609	0.509	0.621	**0.830**	0.691	0.648
Y2.8	0.731	0.652	0.645	0.710	**0.861**	0.744	0.751

	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Z
Y3.1	0.676	0.659	0.667	0.786	0.821	**0.914**	0.681
Y3.2	0.620	0.677	0.650	0.696	0.722	**0.858**	0.629
Y3.3	0.626	0.727	0.590	0.695	0.747	**0.895**	0.703
Y3.4	0.560	0.593	0.445	0.589	0.670	**0.735**	0.655
Y3.5	0.616	0.467	0.621	0.749	0.706	**0.769**	0.559
Y3.6	0.627	0.668	0.468	0.647	0.707	**0.846**	0.589
Z1	0.575	0.472	0.392	0.609	0.625	0.518	**0.756**
Z2	0.745	0.723	0.642	0.658	0.701	0.691	**0.811**
Z3	0.762	0.756	0.599	0.735	0.776	0.705	**0.928**
Z4	0.567	0.664	0.502	0.584	0.685	0.628	**0.853**
Z5	0.560	0.586	0.445	0.509	0.701	0.608	**0.829**

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan nilai cross loading, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) sudah memenuhi *discriminant validity* karena memiliki nilai outer loading terbesar untuk variabel yang dibentuknya. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 4. Nilai *discriminant validity Fornell Larcker*

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0.911				
X2	0.719	0.782			
X3	0.673	0.561	0.803		
Y	0.809	0.742	0.757	0.950	
Z	0.776	0.775	0.627	0.823	0.837

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan perhitungan *Fornell-Larcker Criterion* didapatkan bahwa nilai korleasi antar variabel yang dibawah nilai akar kuadrat dari AVE (cetak Tebal), dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi discriminant validity.

Tabel 5. Nilai AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
X1	0.830
X2	0.612
X3	0.645
Y	0.903
Y1	0.660
Y2	0.662
Y3	0.703
Z	0.701

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Nilai AVE untuk ketiga konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik.

Tabel 6. Nilai *discriminant validity HTMT*

	X1	X2	X3	Y	Z
X1					
X2	0.791				
X3	0.758	0.623			
Y	0.874	0.796	0.835		
Z	0.855	0.847	0.701	0.892	

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Berdasarkan perhitungan HTMT didapatkan bahwa nilai korleasi antar variabel masih dibawah nilai 0,9, dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Reliability

Pengujian selanjutnya untuk menganalisis outer model adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun nilai *cronbach alpha* diatas 0,70. Berikut hasil *output composite reliability* dan *cronbach alpha* :

Tabel 7. Reliabilitas

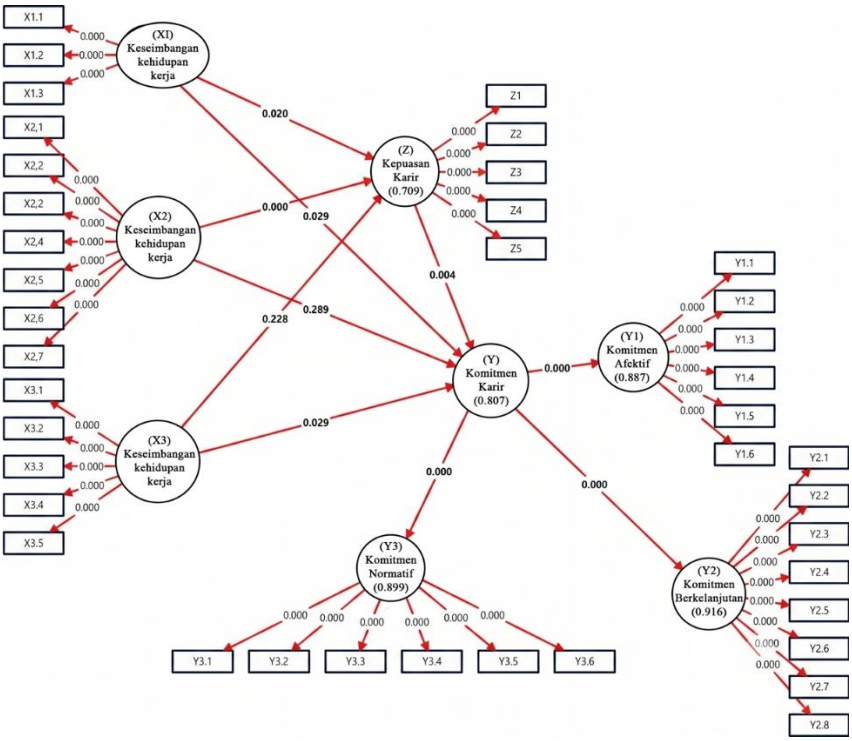
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
X1	0.898	0.936
X2	0.894	0.917
X3	0.862	0.901
Y	0.946	0.966
Y1	0.896	0.921
Y2	0.927	0.940
Y3	0.914	0.934
Z	0.892	0.921

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji criteria yaitu composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun cronbach alpha di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural/Structural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square (R^2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 8. *Nilai R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Y	0.807	0.787
Z	0.709	0.687

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Pada prinsipnya, penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Karier (Z) yang dipengaruhi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Kompensasi, serta Komitmen Karier (Y) yang dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut dan Kepuasan Karier. Berdasarkan Tabel 8, nilai R-square Kepuasan Karier sebesar 0,709, yang berarti 70,9% variasi Kepuasan Karier dapat dijelaskan oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, dan Kompensasi, sedangkan 29,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R-square Komitmen Karier sebesar 0,807 menunjukkan bahwa 80,7% variasi Komitmen Karier dapat dijelaskan oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Sosial, Kompensasi, dan Kepuasan Karier, sedangkan 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

F Square

F square merupakan besar efek dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan asumsi variabel eksogen yang lain dianggap tidak ada. Hasil perhitungan effect size f square adalah sebagia berikut:

Tabel 9. F Square

	f-square
X1 -> Y	0.100
X1 -> Z	0.186
X2 -> Y	0.031
X2 -> Z	0.299
X3 -> Y	0.250
X3 -> Z	0.031
Z -> Y	0.175

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan bahwa effect size terhadap Kepuasan Karir dan Komitmen Karir memiliki kategori yang sedang dan tinggi, sehingga pengaruh bebas terhadap variabel terikat tanpa adanya variabel lainnya sudah baik.

Predict4e Relevance (Q^2)

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *Blindfolding* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predict4e relevance* untuk model struktural, megukur seberapa baik nilai konservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 yang bernmilai positif (Q^2>0) berarti model yang dihasilkan sudah baik.

Tabel 10. *Blindfolding*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Y	132.000	40.317	0.695
Z	220.000	117.828	0.464

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q2 sebesar 0.464 dan 0,695, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dirancang lebih dari 0 atau bernilai positif. Berdasarkan hasil ini dapat dikatan model struktural pada penelitian ini sudah baik.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai VIF yang didapat dari perhitungan PLS berganda, apabila nilai VIF < 5 maka Tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
X1 -> Y	3.144
X1 -> Z	2.651
X2 -> Y	2.750
X2 -> Z	2.117
X3 -> Y	1.927
X3 -> Z	1.869

	VIF
Z -> Y	3.433

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 11, berikut hasil pengujian dari Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 5. Jika nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena memiliki nilai VIF < 5.

Evaluasi Goodness of Fit

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan dan dianggap sebagai pengukuran tunggal dari outer model dan inner model. Hasil perhitungan GoF dapat diliha pada Tabel berikut :

Tabel 12. Ketepatan Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.087	0.090
d_ULS	7.188	7.584
d_G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Berdasarkan pada Tabel diatas didapatkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,087 sudah lebih kecil dari 0,1. maka model dinyatakan fit. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 13. *Path Coefficient* (*Mean*, STDEV, T-*Values*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Z	0.379	0.366	0.163	2.330	0.020
X2 -> Z	0.429	0.437	0.115	3.747	0.000
X3 -> Z	0.131	0.141	0.108	1.207	0.228
X1 -> Y	0.247	0.224	0.113	2.185	0.029
X2 -> Y	0.129	0.137	0.122	1.060	0.289
X3 -> Y	0.305	0.309	0.140	2.181	0.029
Z -> Y	0.341	0.346	0.119	2.856	0.004

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2026

Pengujian hipotesis memberikan informasi yang akurat mengenai pengaruh antara variabel

– variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. t-tabel dapat diperoleh dari 151 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,960. Tabel 13 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karier (H1 Diterima)

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karier, dengan koefisien jalur 0,379, *t*-statistik 2,330 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima. Rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 4,39 dan Kepuasan Karier sebesar 4,05, menunjukkan persepsi responden yang baik.

Temuan ini sesuai dengan teori Fisher (2009), bahwa pengelolaan konflik waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan evaluasi karier. Hasil tersebut didukung Nurramadhan dan Darmastuti (2024) yang menemukan bahwa peningkatan *work-life balance* meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan keseimbangan yang baik, tenaga kesehatan Generasi Z memiliki kesiapan mental dan antusiasme kerja yang lebih tinggi sehingga meningkatkan kepuasan terhadap perkembangan karier.

Kesimpulan: semakin baik Keseimbangan Kehidupan Kerja, semakin tinggi Kepuasan Karier.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Karier (H2 Diterima)

Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karier, dengan koefisien jalur 0,429, *t*-statistik 3,747 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima. Rata-rata Dukungan Sosial sebesar 4,13 dan Kepuasan Karier sebesar 4,05, menunjukkan persepsi yang baik.

Temuan ini sejalan dengan teori House dalam Smet (1994), khususnya dukungan penghargaan berupa penghormatan, dorongan, dan apresiasi terhadap individu. Dukungan tersebut berkaitan dengan kepuasan terhadap pencapaian dan pengembangan diri (Greenhaus, 2010). Hasil ini juga didukung Jun-Chul Ha dan Jun-Woo Lee (2022) yang menemukan bahwa dukungan karier dapat meningkatkan kepuasan karier.

Kesimpulan: semakin kuat Dukungan Sosial yang diterima, semakin tinggi Kepuasan Karier tenaga kesehatan Generasi Z.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karier (H3 Ditolak)

Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Karier, dengan koefisien jalur 0,131, *t*-statistik 1,207 < 1,960, dan $p > 0,05$. Dengan demikian, H3 ditolak. Meskipun rata-rata Kompensasi sebesar 4,19 tergolong tinggi, kompensasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kepuasan Karier.

Menurut Zedeck dan Mosier (1990), individu dapat mencari kepuasan di luar pekerjaan apabila kebutuhan emosional dan karier belum terpenuhi. Mondy (2008) menjelaskan pentingnya kompensasi finansial dan nonfinansial, tetapi bagi Generasi Z, kepuasan karier lebih berkaitan dengan pengembangan keahlian dan pencapaian tujuan pribadi (Greenhaus, 2010). Temuan ini sejalan dengan Vinetha et al. (2024) yang menunjukkan bahwa faktor finansial tidak selalu berhubungan langsung dengan kepuasan subjektif pekerja muda.

Kesimpulan: Kompensasi berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Karier.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karier (H4 Diterima)

Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier, dengan koefisien jalur 0,247, *t*-statistik 2,185 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H4 diterima. Rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 4,39, sedangkan Komitmen Karier sebesar 4,14.

Temuan ini sesuai dengan konsep *Work-Life Balance* Fisher, Bulger, dan Smith (2009), bahwa pengalaman positif dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan keterikatan terhadap profesi. Hal ini berkaitan dengan dimensi *Career Identity* menurut Blau (1985) dan didukung Vinetha et al. (2024) yang menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor penentu komitmen karier.

Kesimpulan: semakin baik Keseimbangan Kehidupan Kerja, semakin tinggi Komitmen Karier tenaga kesehatan Generasi Z.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Karier (H5 Ditolak)

Dukungan Sosial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Karier, dengan koefisien jalur 0,129, *t*-statistik 1,060 < 1,960, dan $p > 0,05$. Dengan demikian, H5 ditolak. Meskipun rata-rata Dukungan Sosial sebesar 4,13 dan Komitmen Karier sebesar 4,14, dukungan sosial tidak terbukti meningkatkan komitmen karier secara langsung.

Menurut Smet (1994), dukungan sosial berfungsi mengurangi tekanan kerja, tetapi belum tentu membentuk *Career Resilience* sebagai dimensi Komitmen Karier (Blau, 1985) tanpa adanya dorongan internal. Temuan ini berbeda dengan Ariani (2015) yang menemukan hubungan positif langsung antara dukungan sosial dan komitmen karier. Pada Generasi Z, dukungan sosial diduga lebih efektif melalui variabel perantara seperti Kepuasan Karier.

Kesimpulan: Dukungan Sosial berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Komitmen Karier.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karier (H6 Diterima)

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier, dengan koefisien jalur 0,305, *t*-statistik 2,181 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H6 diterima. Rata-rata Kompensasi sebesar 4,19 dan Komitmen Karier sebesar 4,14, menunjukkan persepsi responden yang baik.

Temuan ini sesuai dengan teori Mondy (2008), bahwa kompensasi yang efektif dapat mempertahankan karyawan berkualitas melalui pemenuhan kebutuhan finansial dan nonfinansial. Kondisi tersebut memperkuat *Career Planning* dalam Komitmen Karier (Blau, 1985). Hasil penelitian juga didukung Anggreni et al. (2023) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Kesimpulan: semakin baik kompensasi, semakin tinggi Komitmen Karier tenaga kesehatan Generasi Z.

Pengaruh Kepuasan Karier terhadap Komitmen Karier (H7 Diterima)

Kepuasan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier, dengan koefisien jalur 0,341, *t*-statistik 2,856 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H7 diterima. Rata-rata Kepuasan Karier sebesar 4,05 dan Komitmen Karier sebesar 4,14.

Temuan ini memperkuat teori Greenhaus (2010), bahwa kepuasan karier merupakan evaluasi subjektif terhadap pencapaian dan perkembangan karier. Ketika kepuasan terpenuhi, *Career Identity, Career Planning,* dan *Career Resilience* menurut Blau (1985) turut menguat. Hasil ini

sejalan dengan Febriansyah (2019) dan Vinetha et al. (2024).

Kesimpulan: semakin tinggi Kepuasan Karier, semakin kuat Komitmen Karier tenaga kesehatan Generasi Z.

Pengujian Pengaruh tidak Langsung/Mediasi

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variable bebas terhadap variabel Komitmen Karir yang melalui Kepuasan Karir dapat dilihat dalam Tabel 4.20 berikut:

Tabel 14. Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
X1 -> Z -> Y	0.129	0.127	0.075	1.733	0.083
X2 -> Z -> Y	0.146	0.151	0.069	2.116	0.034
X3 -> Z -> Y	0.045	0.047	0.042	1.052	0.293

Berdasarkan Tabel 14 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Peran Mediasi Kepuasan Karier pada Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Karier (H8 Ditolak)

Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karier melalui Kepuasan Karier memiliki koefisien jalur tidak langsung 0,129, *t*-statistik 1,733 < 1,960, dan $p > 0,05$. Dengan demikian, H8 ditolak karena Kepuasan Karier tidak signifikan memediasi hubungan tersebut.

Meskipun rata-rata Keseimbangan Kehidupan Kerja (4,39), Kepuasan Karier (4,05), dan Komitmen Karier (4,14) tergolong tinggi, pengaruh langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karier sudah signifikan (H4). Kondisi tersebut menyebabkan jalur tidak langsung melalui Kepuasan Karier tidak signifikan. Temuan ini berbeda dengan Nurramadhan dan Darmastuti (2024) serta Latupapua et al. (2021) yang menemukan peran mediasi kepuasan.

Kesimpulan: Kepuasan Karier tidak terbukti memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karier.

Peran Mediasi Kepuasan Karier pada Dukungan Sosial dan Komitmen Karier (H9 Diterima)

Dukungan Sosial terhadap Komitmen Karier melalui Kepuasan Karier memiliki koefisien jalur tidak langsung 0,146, *t*-statistik 2,116 > 1,960, dan $p < 0,05$. Dengan demikian, H9 diterima. Kepuasan Karier terbukti signifikan memediasi hubungan Dukungan Sosial dengan Komitmen Karier.

Rata-rata Dukungan Sosial (4,13), Kepuasan Karier (4,05), dan Komitmen Karier (4,14) menunjukkan persepsi yang baik. Berdasarkan teori House dan Greenhaus, dukungan berupa penerimaan, informasi, dan penghargaan membangun kepuasan internal yang kemudian memperkuat identitas dan perencanaan karier. Temuan ini sejalan dengan Jun-Chul Ha dan Jun-Woo Lee (2022). Karena pengaruh langsung Dukungan Sosial terhadap Komitmen Karier tidak signifikan (H5 ditolak), Kepuasan Karier berperan sebagai mediasi penuh.

Kesimpulan: Kepuasan Karier terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Karier.

Peran Mediasi Kepuasan Karier pada Kompensasi dan Komitmen Karier (H10 Ditolak)

Kompensasi terhadap Komitmen Karier melalui Kepuasan Karier memiliki koefisien jalur tidak langsung 0,045, *t*-statistik 1,052 < 1,960, dan $p > 0,05$. Dengan demikian, H10 ditolak karena

Kepuasan Karier tidak signifikan memediasi hubungan tersebut.

Meskipun rata-rata Kompensasi (4,19), Kepuasan Karier (4,05), dan Komitmen Karier (4,14) tergolong tinggi, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karier (H3 ditolak). Berdasarkan teori Mondy (2008), kompensasi lebih berperan langsung dalam menciptakan keamanan ekonomi dan komitmen karier (H6), sedangkan kepuasan karier lebih berkaitan dengan aktualisasi diri (Greenhaus, 2010). Temuan ini berbeda dengan Latupapua et al. (2021) yang menemukan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen melalui kepuasan.

Kesimpulan: Kepuasan Karier tidak terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karier tenaga kesehatan Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karier. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kepuasan karier tenaga kesehatan Generasi Z.
2. Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karier. Dukungan dari atasan, rekan kerja, dan organisasi menciptakan lingkungan yang suportif sehingga meningkatkan kepuasan karier.
3. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Karier. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karier Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial, tetapi juga fleksibilitas, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan peluang pengembangan diri.
4. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memperkuat loyalitas dan tanggung jawab tenaga kesehatan terhadap kariernya.
5. Dukungan Sosial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Komitmen Karier. Dukungan sosial memberikan kenyamanan kerja, tetapi belum cukup untuk membentuk komitmen jangka panjang tanpa adanya kepuasan karier.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier. Kompensasi yang adil dan sesuai meningkatkan rasa dihargai serta memperkuat loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi.
7. Kepuasan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier. Kepuasan atas pencapaian, pengalaman kerja, dan peluang pengembangan karier memperkuat komitmen tenaga kesehatan untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi.
8. Kepuasan Karier tidak memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Karier. Keseimbangan kehidupan kerja lebih dominan memberikan pengaruh secara langsung terhadap komitmen karier.
9. Kepuasan Karier memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Dukungan Sosial terhadap Komitmen Karier. Dukungan sosial meningkatkan kepuasan karier yang selanjutnya memperkuat komitmen karier tenaga kesehatan Generasi Z.
10. Kepuasan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karier. Semakin tinggi kepuasan terhadap perkembangan dan pengalaman karier, semakin kuat komitmen tenaga kesehatan untuk mempertahankan kariernya.

Saran

1. Pihak rumah sakit diharapkan mempertahankan dan meningkatkan Kepuasan Karier, khususnya melalui penguatan Dukungan Sosial, karena Kepuasan Karier terbukti berperan signifikan

dalam memediasi hubungan Dukungan Sosial dengan Komitmen Karier.

2. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Komitmen Karier, seperti Kelelahan Kerja, Keterikatan Kerja, Kesejahteraan Psikologis Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Keamanan Kerja, dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR REFERENSI

Ariani, D. S. (2015). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier pada guru SMA di Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(2). https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.111-117

Bahirah, N. A. (2019). *Karakteristik peserta didik asisten tenaga kesehatan generasi Z menurut pandangan para pengajar (Studi pada SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo)* [Doctoral dissertation]. Universitas Internasional Semen Indonesia.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Faustina, A., & Kusumastuti, R. (2022). Psychological capital dan career commitment pada karyawan milenial Kantor Pusat Bank BRI. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *11*(2), 137–148. https://doi.org/10.14710/JAB.V11I2.45706

Fisher, G. G. (2001). *Work-personal life balance: A construct development study*. Bowling Green State University.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-analytic Review. *PLoS Medicine*, *7*(7), e1000316. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316

Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang sudah menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 52–64. https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64

Maziyah, F. (2015). *Hubungan dukungan sosial dengan tingkat kecemasan dalam mengerjakan skripsi pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) NU Tuban* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: A case study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, *48*(6), 277–298. https://www.jonuns.com/index.php/journal/article/view/617

Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.

Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, *8*(1), 218–232. https://doi.org/10.9770/JESI.2020.8.1(14)

Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

anggota pada Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru. *KINDAI*, *14*(3), 201–209. https://doi.org/10.35972/kindai.v14i3.222

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(2). https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.2.196

Vinetha, A. C., Febriani, N., Mutiah, N., & Irsa, A. T. (2024). Faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier: Kajian sistematik. *Jurnal Psikologi*, *1*(3), 11–11. https://doi.org/10.47134/PJP.V1I3.2509

Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: Metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 2896–2910.