



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP EFIKASI DIRI KARYAWAN DI RUMAH SAKIT KARYA MEDIKA BANTAR GEBANG

Nicki Agustin Ekaputri¹, Aprilia Puspasari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: 64210372@bsi.ac.id¹, aprilialp@bsi.ac.id²

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima, 01 Oktober 2025
Direvisi, 12 Oktober 2025
Disetujui, 20 Oktober 2025

KEYWORDS

Organizational Culture
Work-Life Balance
Self-Efficacy
Employees
Hospital

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work-life balance on employee self-efficacy at Karya Medika Hospital Bantar Gebang. A quantitative approach was employed, with data collected through the distribution of questionnaires to 60 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that, partially, organizational culture has a positive and significant effect on self-efficacy, as evidenced by a t-value of $2.197 > t\text{-table value of } 2.001$ and a significance level of $0.032 < 0.05$. Meanwhile, work-life balance does not have a significant partial effect on self-efficacy, with a t-value of $1.677 < t\text{-table value of } 2.001$ and a significance level of $0.099 > 0.05$. Simultaneously, both organizational culture and work-life balance have a positive and significant influence on employee self-efficacy, with an F-value of $31.796 > F\text{-table value of } 4.010$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.527, indicating that 52.7% of the variation in self-efficacy can be explained by the two independent variables, while the remaining 47.3% is influenced by other factors outside the research model. These findings imply that fostering a positive organizational culture and promoting a healthy work-life balance play an important role in shaping employees' confidence in carrying out their tasks.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

KATA KUNCI

Budaya Organisasi
Work-Life Balance
Efikasi Diri
Karyawan
Rumah Sakit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *work-life balance* terhadap efikasi diri karyawan di RS Karya Medika Bantar Gebang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri, ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar $2,197 > t\text{ tabel } 2,001$ dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Sementara itu, *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri,

CORRESPONDING AUTHOR

Nicki Agustin Ekaputri
Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina
Sarana Informatika
64210372@bsi.ac.id

dengan nilai $t_{hitung} 1,677 < t_{tabel} 2,001$ dan signifikansi $0,099 > 0,05$. Secara simultan, budaya organisasi dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $31,796 > F_{tabel} 4,010$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh melalui $R Square$ sebesar 0,527 menunjukkan bahwa 52.7% variasi efikasi diri dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 47.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi yang positif dan penciptaan keseimbangan kerja- kehidupan yang sehat memiliki kontribusi penting dalam membentuk keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya.

PENDAHULUAN

Kesehatan masyarakat merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan nasional. Sektor kesehatan memegang peranan vital dalam memastikan kualitas hidup masyarakat tetap terjaga. Untuk mencapai tujuan tersebut, institusi kesehatan, seperti rumah sakit, dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal. Namun, tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Dalam konteks ini, efikasi diri menjadi salah satu aspek psikologis yang krusial. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, serta mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri memiliki empat proses psikologis dalam mempengaruhi fungsi manusia, yaitu: (1) Proses kognitif; (2) Proses motivasi; (3) Proses afeksi; dan

(4) Proses Seleksi. (Zagoto, 2019). Tingginya efikasi diri tidak hanya memengaruhi cara individu bekerja, tetapi juga berdampak pada pengambilan keputusan, motivasi, dan produktivitas, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks di lingkungan kerja.

Selain efikasi diri, dua faktor utama yang sering dihubungkan dengan kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan *work-life balance*. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang positif, dengan iklim kerja yang kondusif, penghargaan terhadap individu, serta peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. Dalam sektor kesehatan, di mana tekanan kerja sering kali tinggi, budaya organisasi yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di sisi lain ada *Work-life balance* yang mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini sering kali berdampak negatif pada kesehatan mental, produktivitas kerja, dan kepuasan hidup karyawan. Penelitian oleh (Safinska et al., 2024) menunjukkan bahwa work-life balance yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat efikasi diri, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan di wilayah Bantar Gebang, menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM-nya. Tingginya beban kerja, tanggung jawab yang kompleks, serta kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan menjadi perhatian utama manajemen. Selain itu, budaya

organisasi di rumah sakit ini juga memiliki peran strategis dalam memberikan dukungan kepada karyawan agar tetap termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

RS Karya Medika Bantar Gebang merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan medis kepada masyarakat. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan selama riset, peneliti menemukan bahwa karyawan di rumah sakit ini memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun, dalam praktiknya masih terdapat beberapa tantangan yang berpotensi memengaruhi efikasi diri mereka dalam bekerja. Tantangan-tantangan yang dimaksud antara lain mencakup beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat, serta kebutuhan untuk tetap profesional di tengah situasi kerja yang penuh tekanan. Selain itu, adanya shift kerja yang bergantian dan terkadang kurangnya waktu istirahat juga dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Situasi tersebut dapat memengaruhi kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif, yang dalam psikologi kerja dikenal sebagai *efikasi diri*. Efikasi diri yang menurun dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, hingga tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Selama kegiatan riset berlangsung, peneliti mengamati bahwa sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini terlihat dari keluhan mengenai kelelahan akibat jadwal kerja yang padat, adanya lembur yang tidak terduga, serta waktu istirahat yang sering terpotong karena kebutuhan pelayanan. Beberapa karyawan juga mengungkapkan adanya keterbatasan waktu untuk bersama keluarga, yang berdampak pada kondisi emosional dan konsentrasi saat bekerja. Situasi ini menunjukkan bahwa *work life balance* belum sepenuhnya tercapai secara optimal.

Di sisi lain, dari aspek budaya organisasi, peneliti juga mengamati bahwa meskipun sudah terdapat nilai-nilai kerja yang ditanamkan oleh manajemen, pelaksanaannya belum sepenuhnya konsisten di seluruh unit kerja. Masih ditemukan adanya perbedaan cara kerja antar tim, serta kurangnya komunikasi efektif dalam beberapa situasi. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa keterikatan dan kebersamaan di antara karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan rasa percaya diri dalam mengambil inisiatif atau menghadapi tantangan kerja.

Kondisi-kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan (yaitu terciptanya budaya kerja yang mendukung, serta keseimbangan hidup yang sehat) dengan realitas di lapangan. Kesenjangan ini berpotensi memengaruhi efikasi diri karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dan percaya diri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap efikasi diri karyawan di RS Karya Medika Bantar Gebang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem kerja serta pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit tersebut.

Meskipun pembahasan mengenai budaya organisasi, *work-life balance*, dan efikasi diri telah banyak diangkat dalam penelitian terdahulu, kajian yang secara spesifik meneliti keterkaitan ketiganya dalam konteks sektor kesehatan, terutama di lingkungan rumah sakit, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan efikasi diri sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja atau komitmen organisasi, bukan sebagai variabel dependen utama yang dipengaruhi oleh faktor organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, fokus penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor industri, pendidikan, atau pemerintahan, bukan pada rumah sakit swasta yang memiliki karakteristik kerja unik dan tekanan tinggi seperti di RS Karya Medika Bantar Gebang.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan *work-life balance* terhadap efikasi diri karyawan di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang. Dengan mengisi kekosongan tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris sekaligus rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan psikologis dan peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, atau diciptakan oleh suatu kelompok saat mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Asumsi-asumsi ini telah terbukti efektif dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam menghadapi masalah tersebut. (Wahyuddin, 2022)

Work Life Balance

Menurut Mendis & Weerakkody (2017), "*work life balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia" (Work et al., 2020)

Efikasi Diri

Bandura (Nurussalamah & Marlina, 2022) mendefinisikan self-efficacy dengan "keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang dilakukan dalam mencapai hasil tertentu". Menurut Alwisol (2014) "efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, seberapa baik atau buruk tindakan yang telah dilakukan dan bisa tidaknya seseorang mengerjakannya sesuai sesuai ketentuan yang berlaku." (Dan, 2022)

METODE

Desain penelitian merupakan kerangka menyeluruh yang menjelaskan proses perencanaan hingga pelaksanaan penelitian (Silaen, 2018 dalam Jumantera et al., 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif yang bertujuan menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat. Sejalan dengan pendapat Aliaga dan Gunderson (2002 dalam Fauzi et al., 2022), penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data berupa angka yang dianalisis dengan metode matematis atau statistik tertentu sehingga hasilnya dapat diukur secara objektif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RS Karya Medika Bantar Gebang, baik di bidang medis maupun non-medis (Creswell, 2014 dalam Subhaktiyasa, 2024). Sampel ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap, sehingga diperoleh 60 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung suasana kerja dan interaksi karyawan, sedangkan kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur variabel Budaya Organisasi, Work-Life Balance, dan Efikasi Diri, serta dokumentasi dipakai untuk melengkapi data sekunder dari literatur dan penelitian terdahulu. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Work-Life Balance (X_2) terhadap variabel terikat Efikasi Diri (Y) karyawan RS Karya Medika Bantar Gebang.

HASIL PENELITIAN
Uji Kualitas Data
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel DF = (N-2)	Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0.883	0.254	Valid
	2	0.863	0.254	Valid
	3	0.879	0.254	Valid
	4	0.863	0.254	Valid
	5	0.885	0.254	Valid
	6	0.882	0.254	Valid
	7	0.895	0.254	Valid
	8	0.923	0.254	Valid
	9	0.851	0.254	Valid
	10	0.871	0.254	Valid
Work Life Balance (X2)	1	0.809	0.254	Valid
	2	0.769	0.254	Valid
	3	0.684	0.254	Valid
	4	0.706	0.254	Valid
	5	0.868	0.254	Valid
	6	0.868	0.254	Valid
	7	0.747	0.254	Valid
	8	0.876	0.254	Valid
	9	0.758	0.254	Valid
	10	0.826	0.254	Valid
	11	0.730	0.254	Valid
	12	0.782	0.254	Valid
	13	0.761	0.254	Valid
	14	0.833	0.254	Valid
	15	0.870	0.254	Valid
Efikasi Diri (Y)	1	0.862	0.254	Valid
	2	0.843	0.254	Valid
	3	0.800	0.254	Valid
	4	0.853	0.254	Valid
	5	0.888	0.254	Valid
	6	0.840	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,254 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Suatu data dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, interpretasinya adalah seluruh indikator atau butir pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,254.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	0.967	10	Baik
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0.953	15	Baik
Efikasi Diri (Y)	0.930	6	Baik

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Hasil Uji reliabilitas diperoleh interpretasinya adalah semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena data dikatakan valid apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0.6

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi normalitas

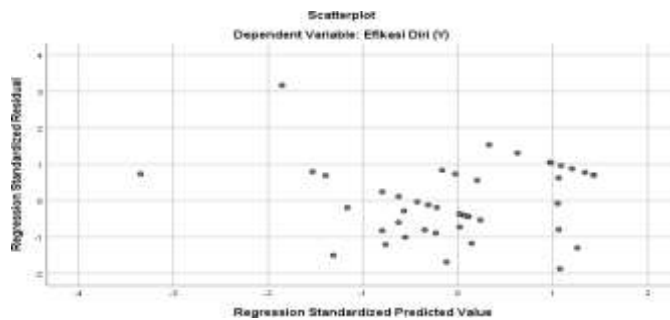
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48956526
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.089
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, diperoleh nilai sig (2-tailed) $0.025 > 0.05$ maka nilai residual berdistribusi normal.

Uji asumsi heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)	9.191	1.675		5.488	.000		
	BUDAYA ORGANISASI	.157	.073	.353	2.158	.035	.227	4.400
	WORK LIFE BALANCE	.188	.064	.480	2.931	.005	.227	4.400

a. Dependent Variable: EFIKASI DIRI

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai tolerance X1 (0.227) dan X2 (0.227) > 0.10 sedangkan nilai VIF X1 (4.400) dan X2 (4.400) < 10.0 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.191	1.675		5.488	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.157	.073	.353	2.158	.035

	<i>WORK LIFE BALANCE</i>	.188	.064	.480	2.931	.005
a. Dependent Variable: EFIKASI DIRI						

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

$$Y = 9.191 + 0.157X_1 + 0.188X_2$$

- Konstanta sebesar 9.191 hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 9.191
- Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X_1) hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif. Jadi X_1 berpengaruh positif terhadap Y dengan nilai $B = 0.157$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.157. Dengan asumsi variabel X_2 bernilai tetap.
- Berdasarkan Variabel *Work-Life Balance* (X_2) hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif. Jadi X_2 berpengaruh positif terhadap Y dengan nilai $B = 0.188$. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.188. Dengan asumsi variabel X_1 bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.511	2.533
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh persentase keragaman variabel Efikasi diri (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) adalah 52.7% sedangkan 47.3% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.898	2.002		5.444	.000
	Budaya Organisasi X_1	.191	.087	.424	2.197	.032
	Work Life Balance X_2	.113	.067	.324	1.677	.099
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai t hitung (2.197) > t (2.001) dan nilai sig (0.032) < (0.05) maka disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Efikasi diri karyawan di RS karya medika bantar gebang. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterikatan secara signifikan dari variabel tersebut. Ini berarti H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai t hitung ($1.677 < t(2.001)$ dan nilai $sig(0.99) > (0.05)$ maka disimpulkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efikasi diri karyawan di RS karya medika bantar gebang. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterikatan secara signifikan dari variabel tersebut. Ini berarti H2 ditolak H0 diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.972	2	203.986	31.796	.000 ^b
	Residual	365.678	57	6.415		
	Total	773.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* X2, Budaya Organisasi X1

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diketahui nilai f hitung ($31.796 > f$ tabel (4.010) dan $sig(0.000) < 0.05$. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Efikasi Diri (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2.197, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap efikasi diri karyawan. Namun demikian, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,032 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Dengan kata lain, budaya organisasi memang memiliki kecenderungan meningkatkan efikasi diri karyawan, tetapi pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan pada karyawan RS Karya Medika Bantar Gebang.

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Efikasi Diri (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.677 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2.001, serta nilai signifikansi (sig) sebesar 0,099 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri karyawan di RS Karya Medika Bantar Gebang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat secara statistik antara *Work Life Balance* dengan efikasi diri karyawan. Artinya, H2 ditolak dan H0 diterima, sehingga *Work Life Balance*

tidak dapat dijadikan sebagai faktor yang secara signifikan memengaruhi efikasi diri dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Efikasi Diri (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 31.796 yang lebih besar dari F tabel sebesar 4.010, serta nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan (Y) di RS Karya Medika Bantar Gebang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat efikasi diri karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat efikasi diri yang dimiliki karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen RS Karya Medika Bantar Gebang dalam upaya meningkatkan efikasi diri karyawan. Implikasi tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efikasi Diri Karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2.197 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.001. Meskipun demikian, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar 0.032 lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Artinya, budaya organisasi yang ada di RS Karya Medika Bantar Gebang telah mengarah ke arah yang positif, namun belum cukup kuat dalam membentuk efikasi diri karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat elemen-elemen budaya organisasi seperti kepemimpinan yang suportif, keterbukaan komunikasi, serta nilai-nilai kerja yang konsisten agar mampu mendorong kepercayaan diri, kemandirian, dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. *Work-Life Balance* terhadap Efikasi Diri Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat efikasi diri di lingkungan RS Karya Medika Bantar Gebang. Implikasi dari temuan ini adalah manajemen perlu mengevaluasi kembali apakah fasilitas, kebijakan, atau program yang mendukung *work-life balance* telah diterapkan secara optimal atau belum dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Meskipun tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perhatian terhadap aspek keseimbangan hidup tetap penting dalam jangka panjang untuk mendukung kesehatan mental dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil dan generalisasi temuan, di antaranya :

1. Terbatas pada satu lokasi penelitian, yaitu RS Karya Medika Bantar Gebang, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke rumah sakit lain atau instansi dengan karakteristik berbeda.

2. Jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya pada karyawan rumah sakit dan hanya tersebut, sehingga variasi persepsi, pengalaman, dan kondisi kerja yang bisa memberikan gambaran yang lebih menyeluruh belum sepenuhnya tercakup.
3. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner, yang bersifat subjektif berdasarkan persepsi responden, sehingga memungkinkan adanya bias jawaban seperti keinginan untuk menampilkan citra diri yang baik atau kurangnya pemahaman atas pernyataan yang diberikan.
4. Tidak semua variabel memberikan pengaruh signifikan, misalnya budaya organisasi yang meskipun berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap efikasi diri dan *Work Life Balance* yang tidak memiliki pengaruh positif maupun signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, atau kepuasan kerja.

Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian yang lebih luas dan mendalam, baik dengan menambah jumlah responden, lokasi penelitian, maupun menambahkan variabel lain yang relevan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan RS Karya Medika Bantar Gebang. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.197 lebih besar dari t tabel 2.001, dan nilai signifikansi sebesar 0.032 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan efikasi diri karyawan.
2. *Work-life balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efikasi diri karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1.677 yang lebih kecil dari t tabel 2.001 dan nilai signifikansi sebesar 0.099 yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, *work-life balance* bukanlah faktor dominan dalam membentuk efikasi diri karyawan dalam konteks penelitian ini.
3. Budaya organisasi dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31.796 lebih besar dari F tabel 4.010, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata dalam memengaruhi efikasi diri karyawan di lingkungan rumah sakit.
4. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan *work-life balance* merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk efikasi diri karyawan. Meskipun kontribusinya berbeda-beda, keduanya tetap menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri tidak hanya ditentukan oleh aspek personal, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem, nilai, dan keseimbangan yang tercipta dalam organisasi. Dengan kata lain, penguatan budaya kerja yang positif serta perhatian terhadap keseimbangan hidup karyawan akan memberi landasan kuat bagi tercapainya kualitas kerja yang berkelanjutan.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak :

1. Bagi Manajemen RS Karya Medika Bantar Gebang :
Diharapkan dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi dengan memperkuat nilai-nilai kerja, membangun komunikasi yang efektif antar unit, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Upaya ini penting untuk mendorong karyawan agar memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya :
Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian baik dari segi lokasi, jumlah responden, maupun variabel yang diteliti. Penambahan variabel lain seperti stres kerja, kepemimpinan transformasional, atau kepuasan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri dalam lingkungan kerja.
3. Bagi Karyawan sebagai Responden :
Diharapkan karyawan dapat terus mengembangkan efikasi diri melalui peningkatan kompetensi, pengelolaan stres kerja, dan membangun pola pikir positif. Efikasi diri merupakan aspek penting dalam menunjang kinerja dan profesionalisme, terutama dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang kompleks dan menantang.
4. Bagi Penulis :
Bagi penulis sendiri, pengalaman dalam penelitian ini menjadi pembelajaran penting untuk lebih memahami kompleksitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks rumah sakit. Oleh karena itu, penulis perlu terus mengasah kemampuan analitis, memperluas wawasan melalui penelitian lanjutan, serta membuka diri terhadap perkembangan teori maupun praktik di bidang manajemen. Hal ini diharapkan dapat menjadi bekal berharga untuk langkah akademik maupun profesional di masa depan.

REFERENSI

- Arundita, A. R., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i1.3194>
- Dan, P. A. (2022). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN*.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handayani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Hospitality Industry. *Insan Cendekia Mandiri*, 25(12), 44–54.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Fauzi, A., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*. Jumentara, S., Yulistiyanti, D., & Kencanawaty, G. (2021). Perancangan Sistem Informasi Keuangan Kas Di. *Ji-Tech: Jurnal Ilmiah Sekolah Tinggi Teknologi Informasi NIIT*, 17(2), 48–55.
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari*, 2024(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.

- Komalasari, Y., & Banna, M. I. R. M. Al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 727–735.
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Nabila Pamela. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada Pt. Vadhana Internasional Di Duri*. 1(69), 1–81.
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Skripsi*, 90.
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 1(2), 48–59.
- Nurussalamah, A., & Marlina, R. (2022). Kemampuan penalaran matematis siswa ditinjau dari self-efficacy pada materi relasi dan fungsi. *JPMI: Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*, 5(5), 1255–1268. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v5i5.1255-1268>
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Program, P., Magister, S., Semarang, U., & Danuri, H. A. (2019). *Program studi magister manajemen universitas semarang 2019*. 17(3), 8–11.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work Life Balanced*) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (*Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance*). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 54–67.
- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1456–1480. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11710>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In *Tahta Media Group*. Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Stres, D. A. N., Terhadap, K., & Kerja, P. (2023). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI*. 1(1), 19– 37.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Waruwu, R. O., Xai, K. S., Bate, M. M., Gea, J. B. I. J., Sistem, P., Dalam, A. E.,

- Waruwu, R. O., Xai, K. S., Bate, M. M., & Gea, J. B. I. J. (2024). Digital Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Nias Utara Operation of the E- Archive Application System in Maximizing the Operation Management of Digital-Based Incoming and Outgoing Mail Services At the Communication and Information Office of North. *Jurnal Emba*, 12(1), 1044–1051.
- Work, P., Balance, L., Kinerja, T., & Surabaya, I. C. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya*. 8(2018), 1211–1221.
- Yudo, D. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Perbanas Institute*, 4, 11–23.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.667>