

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Gender Dengan *Soft Skill* Sebagai Variabel Moderating Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Advent Medan

Penulis:

Roberto Fernando
Gultom¹
Sunday Ade Sitorus²
Elvis Fresly Purba³

Afiliasi:

roberto@student.uhn.ac
.id¹
sundaysitorus@uhn.ac.i
d²
elvis.purba@uhn.ac.id³

Korespondensi:
Universitas HKBP
Nommensen, Medan^{1,2,3}

Histori Naskah:
Submit: 12-06-2024
Accepted: 25-06-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh work-life balance dan gender terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan, dengan soft skill sebagai variabel moderating. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik simple random sampling, sampel sebanyak 196 responden dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sementara gender berpengaruh signifikan. Gender melalui soft skill sebagai variabel moderating tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik simple random sampling untuk mengumpulkan data dari 196 responden. Data dianalisis menggunakan metode probability sampling dan diolah dengan software SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil: Work-life balance tidak signifikan mempengaruhi prestasi kerja (taraf signifikansi $0,120 > 0,05$). Gender secara langsung signifikan mempengaruhi prestasi kerja (tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$). Gender melalui soft skill sebagai variabel moderating tidak signifikan mempengaruhi prestasi kerja (taraf signifikansi $0,454 > 0,05$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan, sementara gender memiliki pengaruh signifikan. Namun, soft skill sebagai variabel moderating tidak memperkuat pengaruh gender terhadap prestasi kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan faktor gender dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Jenis Kelamin



Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam usaha yang harus dijalankan secara profesional karena SDM sendiri memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Menurut Bohlander, George., and Snell, Scott (Darius & Rangga, 2022) bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sistem tentang memberdayakan karyawan dalam perusahaan maupun organisasi, membentuk kelompok kerja, melakukan pengembangan terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan, dan memberikan imbalan kepada karyawan atas kinerja dan usahanya. Oleh karena itu SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajer. Sejalan dengan hal itu, menurut Aljayi, et al (S.Sunday, 2016) menyatakan bahwa perusahaan memerlukan proses manajemen sumber daya manusia yang baik, dan untuk selalu lebih hati-hati mengelola sumber daya tersebut, agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membawa peningkatan kinerja terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (Onibala et al., 2017) bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peran pekerjaan itu. Pada dasarnya prestasi kerja yakni sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, dukungan dan pelatihan dari organisasi atau perusahaan kepada perkembangan karier karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Saleem dan Amin dalam Adnyani & Dewi, 2019).

Menurut Chiang et al (Bhende et al., 2020) bahwa work-life balance adalah aktivitas yang mengarah pada rendahnya tingkat stres kerja dan kesejahteraan kehidupan karyawan. Work-life balance dianggap penting untuk menciptakan produktivitas, kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan jam kerja yang terlalu banyak akan berdampak negatif terhadap karyawan seperti menimbulkan kesehatan yang buruk dan terlalu sedikit waktu yang dihabiskan dengan keluarga, teman dan komunitas (Pedersen dan Lewis dalam Warren, 2021).

Menurut Parsons & Bales, Zelditch (Risman, 2018) bahwa gender adalah mengenai wanita sebagai "jantung" dan pria sebagai "kepala" didalam keluarga. Begitu juga didalam bisnis, ketegasan kinerja sangat terlihat pada pria karena memiliki kehangatan dan kepedulian terhadap orang lain sebagai indikator keagenan dari pada wanita (Kite et al dalam Gann-Bociek & Harvey, 2023).

Soft skill adalah kemampuan bawaan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan kepribadian dan karakter dirinya. Kemampuan ini lebih berfokus pada keterampilan sosial, komunikasi, kepemimpinan, memecahkan masalah, dan lain sebagainya. Menurut Gabriel-Petit (Yan et al., 2019) bahwa soft skill bukanlah keahlian melainkan pola pikir yang sangat berpengaruh besar didalam kesuksesan seseorang terhadap pekerjaannya. Pola pikir tersebut melibatkan soft skill yang didapatkan dari orang tua, pendidikan dan pengalaman hidup. Karena soft skill sangat berpengaruh langsung dalam perubahan sosial positif Karyawan untuk masa depannya (Williams dalam Patacsil & Tablatin, 2017).

Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit. Rumah sakit juga merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pada tahun 2020-2022 Rumah Sakit Advent Medan mengalami kenaikan jumlah karyawan setiap tahunnya.

Data ini diperoleh dari HRD Rumah Sakit Advent Medan. Kenaikan tersebut merupakan penerapan dari sistem work-life balance kepada seluruh karyawan yang bekerja melalui soft skill, sehingga work-life balance membuat dampak yang signifikan terhadap karyawan dimana karyawan tersebut menjadi loyal dan menetap kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dalam melaksanakan work-life balance, Rumah Sakit Advent Medan pastinya memiliki masalah dalam penerapan sistem tersebut. Sering kali

terjadi masalah pribadi atau masalah keluarganya dibawa ke tempat pekerjaan. Demikian juga masalah terlilitnya utang serta single parent, sehingga pekerjaan karyawan juga menjadi tidak maksimal dan bahkan mendapat sanksi.

Begitu juga dengan Gender, Rumah Sakit Advent Medan tidak memperlakukan mengenai gender kepada seluruh karyawannya melalui softkill, karena sistem pekerjaannya tidak membedakan pekerja wanita dengan pria. Tetapi disetiap sistem pasti ada masalah. Rumah Sakit Advent Medan mengalami masalah dalam prestasi wanita yang lebih sedikit dari pada pria melalui Soft Skill terhadap prestasi kerja karyawan dimana karyawan pria lebih banyak mendapatkan prestasi kerja dibanding dengan karyawan wanita.

Kemudian prestasi kerja, Rumah Sakit Advent Medan juga memiliki sistem prestasi kerja kepada seluruh karyawannya, prestasi kerja tersebut berupa insentif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang baik. Dalam penilaian Prestasi Kerja tersebut yaitu maksimum diangka 100% dan dilakukan selama 3 bulan sekali. Jika seorang karyawan ingin dinyatakan mendapat prestasi kerja atas kinerja karyawan itu sendiri, maka karyawan tersebut harus mencapai kinerjanya minimum diangka 80% lalu karyawan tersebut akan dinyatakan mendapatkan prestasi kerja.

Jika seorang karyawan tidak mencapai kinerjanya pada angka 80% berarti menjadi masalah bagi Rumah Sakit Advent Medan. Untuk menangani masalah tersebut Rumah Sakit Advent Medan melakukan pelatihan kerja berupa seminar kepada karyawan agar membuat karyawan tersebut dapat mencapai kinerjanya sesuai target yang ditetapkan. Tujuan dari penerapan prestasi kerja kepada karyawan yaitu untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Wati (Prawirosentono, 2005) Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang memiliki kompetensi didalam dirinya dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kompetensi tersebut dapat membuat seseorang mencapai kinerja yang tinggi dan mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu SDM menjadi salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (Herawati, 2018) Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan terpadu yang dimiliki seseorang dari daya fisik maupun daya pikir. Ketika seseorang karyawan yang mempunyai daya pikir dan daya fisik terpadu akan memiliki peran utama dalam setiap organisasi didalam perusahaan, sehingga perusahaan juga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan. Menurut Clark (Chung & van der Lippe, 2020) work-life balance adalah pengendalian jadwal yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini memberikan karyawan fleksibilitas waktu antara pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri. Menurut Hudson (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) worklife balance adalah penekanan yang diberikan kepada karyawan berupa kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Sistem tersebut diterapkan oleh perusahaan karena dapat menjadi strategi bisnis bagi perusahaan agar karyawan menjadi loyal kepada pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Thomas & Ganster (Lakshmi & Prasanth, 2018) work-life balance adalah program keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Program tersebut dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengontrol karyawannya dari waktu ke waktu didalam pekerjaannya. Menurut Marks dan MacDermid (Haar et al., 2019) work-life balance adalah pembagian



waktu karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Hal tersebut dilakukan kepada karyawan agar dapat membentuk tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan didalam pekerjaannya tanpa harus membuat karyawan tersebut mengalami konflik dalam pembagian waktu pekerjaan dan kehidupan. Menurut Beauregard (Kelliher et al., 2019) work-life balance adalah suatu sistem yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk menghindari perilaku kerja yang kontraproduktif yang berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas, kinerja dan kualitas kerja bagi perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Hasibuan (Zulkarnaen et al., 2018) prestasi kerja adalah sesuatu kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi tersebut merupakan minat atau kemauan dari seseorang itu dalam bekerja ditempat dia bekerja. Menurut Muchhal (Adnyani & Dewi, 2019) prestasi kerja adalah suatu kesuksesan yang didapatkan oleh seorang karyawan. Prestasi tersebut didapatkan oleh karyawan ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan perusahaan mendapatkan kepuasan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan tersebut harus memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Sulastri (Kurniawan & Yani, 2019) prestasi kerja adalah hasil upaya yang dinilai dari kemampuan karakteristik pribadinya dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan tersebut akan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan kemampuannya. Menurut Sutrisno (Onibala et al., 2017) prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang baik bagi karyawan, dimana karyawan tersebut bekerja sesuai dengan standart dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan instan melainkan dengan proses yang cukup lama dan kerja keras

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016) untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling, yaitu metode ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Ditentukan sebesar 10%, sehingga jumlah sampel adalah:



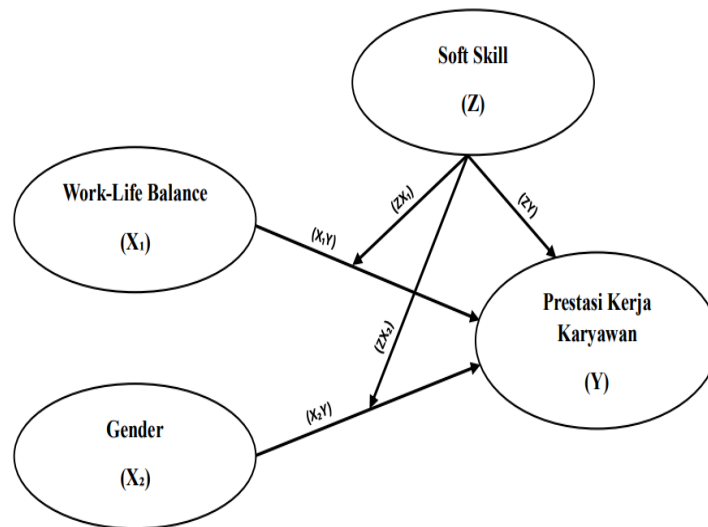
$$n = \frac{383}{1+383 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{383}{1+0,9575}$$

$$n = \frac{383}{1,9575} = 196 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian adalah 196 sampel.

Untuk pengujian hipotesis peneliti menggunakan Teknik statistika SEM-PLS (Structural Equation Model – Partial Least Square) dan dibantu software SmartPLS 4.0 berikut ini merupakan bentuk konseptual penelitian.



Gambar 1. Pengujian Hipotesis
Sumber: Hasil olahan data tahun 2024

Bentuk konseptual penelitian

Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari *Work-Life Balance* dan *Gender*, Variabel *Moderating* nya yaitu *Soft Skill* sedangkan variabel dependen adalah *Prestasi Kerja* yang mana setiap variable terdiri dari beberapa indikator dan dirangkum dalam table berikut:

Tabel. 1 Operasonal Variabel

No	Variabel	Indikator	Refrensi	Skala
1	Work-Life Balance (X1)	a. Time Balance (keseimbangan waktu) b. Involvement Balance (keseimbangan keterlibatan) c. Statisfaction Balance (keseimbangan kepuasan)	Menurut Peeters & Demerout (Wood et al., 2020) work-life balance adalah penekanan yang diberikan kepada karyawan berupa kesehatan dan kesejahteraan karyawan	Likert
2	Gender (X2)	a. Perilaku b. Peran c. Karakteristik emosional d. Mentalitas	Menurut Mulia (Pratama & Chaniago, 2018) gender adalah suatu konsep yang dimana konsep tersebut merupakan konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita.	Skala Likert
3	Soft Skill (Z)	a. Kemampuan komunikasi b. Kecerdasan emosi c. Keterampilan berpikir d. Etika	Menurut Purnami (Silaban & Silalahi, 2017) soft skill merupakan suatu gabungan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam dirinya, gabungan tersebut merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal.	Skala Likert
4	Prestasi Kerja (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin Kerja d. Inisiatif e. Kerjasama	Sutrisno (Onibala et al., 2017) prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang baik bagi karyawan, dimana karyawan tersebut bekerja sesuai dengan standart dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan.	Skala Likert

Sumber: Hsil olahan data tahun 2024

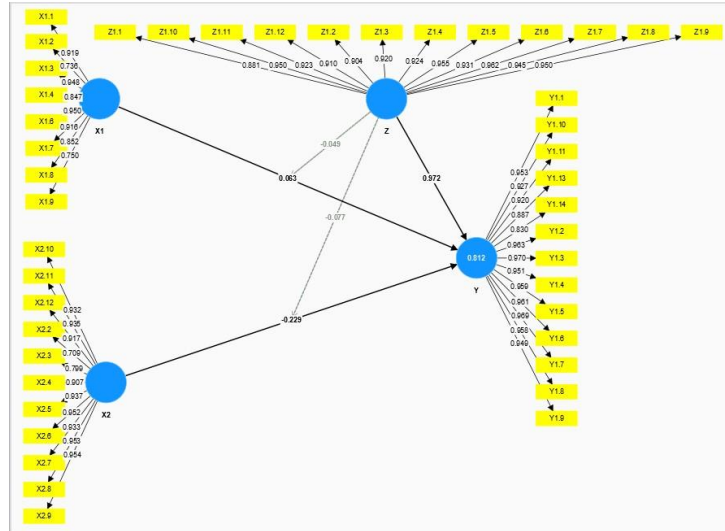
Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstrak indikator yang mengukur konstrak tersebut. Jika nilai loading factor lebih besar 0,5 maka dikatakan valid (Ghozali, 2015).





Gambar 4.1. Hasil Uji Convergent Validity

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai outer loadingnya semua indikator variabel X1, X2, Z dan Y ialah lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid.

Internal Consistensi

Pengujian dilakukan sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha dalam menguji reliabilitas, suatu konstruk dikatakan reliabel apabila composite reliability dan Cronbach's Alpha memiliki nilai batas 0,70 keatas berarti dapat diterima dengan dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan					
	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)	
X1	0.952	0.953	0.960	0.754	
X2	0.977	0.982	0.980	0.820	
Y	0.989	0.991	0.990	0.882	
Z	0.986	0.989	0.987	0.865	

Gambar 4.2. Hasil Uji Internal Consistensi

Sumber : Hasil olah data, 2024



Uji Discriminant Validity

Pengujian dilakukan untuk mengukur apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. Selanjutnya dalam pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), nilai HTMT harus lebih kecil dari 0.85. Untuk pengukuran cross loadings yaitu dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstruk dari blok lainnya, bila lebih tinggi menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok tersebut dengan lebih baik dari blok lainnya (Ghozali, 2015).

Validitas diskriminan - Rasio heterotrait-monotrait (HTMT) - Matriks						
	X1	X2	Y	Z	Z x X1	Z x X2
X1						
X2	0.524					
Y	0.449	0.675				
Z	0.478	0.848	0.887			
Z x X1	0.272	0.330	0.436	0.414		
Z x X2	0.369	0.631	0.728	0.774	0.509	

Gambar 4.3. Hasil Uji Discriminant Validity

Sumber : Hasil olah data, 2024

Uji Average Variance Extrated (AVE)

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai average variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2015)

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan				
	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1	0.952	0.953	0.960	0.754
X2	0.977	0.982	0.980	0.820
Y	0.989	0.991	0.990	0.882
Z	0.986	0.989	0.987	0.865

Gambar 4.4. Hasil Uji (AVE)

Sumber : Hasil olah data, 2024

Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2016).

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan				
	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1	0.952	0.953	0.960	0.754
X2	0.977	0.982	0.980	0.820
Y	0.989	0.991	0.990	0.882
Z	0.986	0.989	0.987	0.865

Gambar 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Hasil olah data, 2024

Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Disamping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat R-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. R-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2012).

R-square - Ringkasan		
	R-square	Adjusted R-square
Y	0.812	0.807

Gambar 4.6. Hasil Uji Model Struktural atau Inner Model

Sumber : Hasil olah data, 2024

Pada Adjusted R-squaer = 0.807, dimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan Y adalah sebesar 80,7%, sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel Work-Life Balance, Gender dan Soft Skill dalam menjelaskan Prestasi Kerja cukup kuat yaitu 81%, sedangkan sisanya yaitu 19,3% merupakan pengaruh variabel independen lainnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai (P-Value) < 0.05 (α 5%) maka dapat dinyatakan signifikan, jika nilai (P-Value) > 0,05 (α 5%) maka dapat dinyatakan tidak signifikan (Ghozali, 2015).

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p						
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	
X1 → Y	0.063	0.063	0.041	1.555	0.120	
X2 → Y	-0.229	-0.237	0.087	2.643	0.008	
Z → Y	0.972	0.983	0.139	7.015	0.000	
Z x X1 → Y	-0.049	-0.049	0.041	1.205	0.228	
Z x X2 → Y	-0.077	-0.074	0.103	0.749	0.454	

Gambar 4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan gambar diatas maka disimpulkan sebagai berikut:

X1 → Y = P-Value 0,120 > 0,05 (tidak signifikan)

X2 → Y = P-Value 0,008 < 0,05 (signifikan)

Z → Y = P-Value 0,000 < 0,05 (signifikan)

Path Coefisien Menurut (Ari, 2013)

Koefisien path adalah koefisien yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (dependen).

Kriteria:

1. Jika nilai P-Value > 0,05, maka tidak signifikan artinya variabel moderating “tidak berperan” dalam memoderating hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai P-Value < 0,05, maka signifikan artinya variabel moderating “berperan” dalam memoderating (memperkuat/memperlemah) hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil uji t pada variabel iklan di media sosial terhadap variabel keputusan pembelian pada pengguna aplikasi Tokopedia di Yogyakarta. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,999 > 1,98397 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05. Disimpulkan variabel iklan di media sosial berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

X1*Z → Y = P-Value 0,228 > 0,05 (tidak signifikan) Artinya : Work-Life Balance memperlemah pengaruh Soft Skill terhadap prestasi kerja secara tidak signifikan. Dengan kata lain, Work-Life Balance tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel Soft Skill dengan prestasi kerja.

X2*Z → Y = P-Value 0,454 > 0,05 (tidak signifikan) Artinya : Gender memperlemah pengaruh Soft Skill terhadap prestasi kerja secara tidak signifikan. Dengan kata lain, Gender tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel Soft Skill dengan prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan maka dibuat kesimpulan sebagai berikut: Variabel Work-Life Balance secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi $0,120 > 0,05$. Variabel Gender secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi $0,008 < 0,05$. 3. Variabel Soft Skill secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Work-Life Balance melalui soft skill sebagai variabel moderating tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi $0,228 > 0,05$. Variabel Gender melalui soft skill sebagai variabel moderating tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikansi $0,454 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain: Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menambah variabel independen lain sebagai faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti perusahaan selain Rumah Sakit Advent Medan, untuk menambah variabel independen lainnya sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian lebih valid dari penelitian sebelumnya.

Reference

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anfal, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 1–19. <https://doi.org/10.55541/emj.v3i2.130>
- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Aprillya, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSI Unisma Malang Tahun 2023). 5, 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Ari, D. P. S. (2013). Pengaruh Technology Acceptance Model dan Pengembangannya Dalam Perilaku Menggunakan Core Banking System. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 2(2), 267–278.
- Ariasepta, R. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Islam Riau
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Binti, B., & Harun, B. (2021). PENGARUH STRATEGI BEKERJA DARI RUMAH SERTA WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRESTASI KERJA PENSYARAH POLITEKNIK PREMIER. 2021(ICoMM), 856–868.
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Cintya, amilia I. N. (2020). Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) DI KOTA JEMBER.



- Darius, Y., & Rangga, P. (2022). Manajemen Sdm 3 Cetak (Issue November). <https://www.researchgate.net/publication/365499912>
- Darwin, H. (2018). Redoing Gender, Redoing Religion. *Gender and Society*, 32(3), 348–370. <https://doi.org/10.1177/0891243218766497>
- Delecta, P. (2011). Issn: 0975-833x. *Work Life Balance*, 3(4), 186–189. file:///C:/Users/rharahap/OneDrive - Chemonics/Documents/PRIVATE/ESA UNGGUL/Manajemen Riset Metodologi/References - Learning from Work/Ektha.pdf
- Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., Djuric, D., & Sevarac, Z. (2018). Metrics for Students' Soft Skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283–296. <https://doi.org/10.1080/08957347.2018.1495212>
- Dwigita, E., & Muslikh, M. (2023). The Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable. *Human Capital and Organizations*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i1.97>
- Fathallah, J., & Pyakurel, P. (2020). Addressing gender in energy studies. *Energy Research and Social Science*, 65(November 2019), 101461. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101461>
- Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2021). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes and Intergroup Relations*, 24(2), 237–245. <https://doi.org/10.1177/1368430220984248>
- Fitrianti, R. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakesetaraan Gender Dalam Pendidikan (Suatu Studi Pada Perempuan di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang).
- Gann-Bociek, M., & Harvey, R. D. (2023). Gender Stereotypes. *Stereotypes*, 175– 193. <https://doi.org/10.5040/9798216018902.ch-010>
- Gitleman, L. (2014). Hubungan Interaksi Preceptor dengan Softskill di RSUD Tugurejo Semarang. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents. <http://repository.unimus.ac.id>
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261–282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hassan, A., Maharoff, M., Zainal Abiddin, N., SUPER, To, S., Progress, A. R., Examples, T. S., Steward, E., Festival, R., Society, R., Make, C., Level, S., Football, C., Ross, J., Football, J., Organised, L., Andrews, J., Higson, H., Communication, C., ... Yadav, A. (2013). Soft Skills Competency Tool for Secondary Teachers in Strengthening Effective. University of Portland, USA, 2(March), 146–155. <http://ir.polytechnic.edu.na/handle/10628/39%5Cnhttp://www.hgsitebuilder.com/files/writeable/uploads/hostgator427959/file/ijars209.pdf%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03797720802522627%5Cnhttp://www.lifefskills.vcu.edu/lifefskills.html%5Cnhttp>
- Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP*: <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1279>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD08-2016-0066>
- Imam Ghozali, H. L. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 4.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Isabel Sánchez-Hernández, M., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
-

- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A Study On Work-Life Balance In Working Women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76–88. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718>
- Lecture, R. T. E. L. Y., & Bertrand, B. M. (2020). Gender di Abad Kedua Puluh Satu. 1–24.
- Mills, A. J. (2017). Insights and Research on the Study of Gender and Intersectionality in International Airline Cultures. *Insights and Research on the Study of Gender and Intersectionality in International Airline Cultures*. <https://doi.org/10.1108/9781787145450>
- Mutmainah, M., Murseto, T. D., & Rohmatiah, A. (2020). Dampak Gender, Sourcing Channels, and Placement Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 879. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i09.p04>
- Na, D. E. C., & Hipertensiva, C. (2018). Analisis Pengaruh Diversitas Gender, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Keuangan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*.
- Nasir, A. (2021). Efek Internet of Things Terhadap Pelaksanaan Tugas, Prestasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Berdasarkan Gender dan Usia. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(3), 607. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i3.3212>
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinoede GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380–387.
- Patacsil, F. F., & Tablatin, C. L. S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by it internship students and industry: A gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347–368. <https://doi.org/10.3926/jotse.271>
- Patterson, H. (2001). Achieving work/life balance. *Healthcare Executive*, 16(3), 76. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003230>
- Permata, R. A., Syaidatussalihah, S. A., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Gender terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa dengan Pendekatan SEM-PLS. *Jurnal Pendidikan Matematika (Judika Education)*, 5(2), 93–101. <https://doi.org/10.31539/judika.v5i2.4617>
- Pratama, D. F., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 57. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.945>
- Prawirosentono. (2005). *Riset Operasi Dan Ekonofisika*. 16, 1290–1318