
**DETERMINASI SOSIAL LINGKUNGAN KERJA DAN EPIDEMIOLOGI MANAJERIAL:
TINJAUAN LITERATUR DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA DI RSUD
PROVINSI NTB**

Oleh

Wahyu Nur Chalamsah Setiawan¹, Yuly Peristiowati²

^{1,2}Universitas Strada Indonesia

Email: ¹wahyunurchalamsah@gmail.com

Article History:

Received: 01-02-2026

Revised: 24-02-2026

Accepted: 02-03-2026

Keywords:

Career Development,
Work-Life Balance,
Job Satisfaction,
Employee
Performance,
Managerial
Epidemiology.

Abstract: *Background: Employee performance in the healthcare sector results from complex interactions between organizational and individual factors. RSUD Provinsi NTB, as a public service center, faces challenges in maintaining productivity amidst high workloads. A managerial epidemiology approach and the social determinants of the work environment are crucial for systematically analyzing performance issues. Objective: This study aims to analyze the impact of career development and work-life balance on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, through a comprehensive literature review. Methods: This study employs a Systematic Literature Review (SLR) method. The literature search was conducted across Scopus, Google Scholar, and ScienceDirect databases covering the period 2016-2026. Inclusion criteria focused on original research articles discussing the relationships between variables within healthcare service organizations. Results: Findings indicate that career development and work-life balance significantly influence performance by enhancing job satisfaction. Job satisfaction is proven to be a key mediator; stagnant career policies and poor work-life balance are identified as organizational "risk factors" that diminish work output. Conclusion: The integration of transparent career policies and work-life balance support is essential for optimizing performance at RSUD Provinsi NTB. A managerial epidemiology approach provides a preventive framework for management in human resource administration.*

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan manusia, di mana kualitas layanan sangat bergantung pada performa sumber daya manusianya. RSUD Provinsi NTB, sebagai pusat rujukan utama, menghadapi tantangan kompleks dalam menjaga stabilitas kinerja tenaga medis dan non-medis di tengah beban kerja yang tinggi. Determinasi sosial lingkungan kerja menjadi faktor penting karena kondisi sosial-organisasional tempat individu bekerja secara langsung memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas mereka.

Menurut Marmot (2005), faktor sosial dalam lingkungan kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan penentu utama kesejahteraan dan efektivitas kerja dalam jangka panjang.

Dalam konteks pelayanan publik, Epidemiologi Manajerial muncul sebagai pendekatan strategis untuk mengidentifikasi “distribusi dan determinan” masalah kinerja di dalam organisasi, layaknya melacak penyebaran penyakit dalam suatu populasi. Fos & Fine (2005) menekankan bahwa manajer rumah sakit harus mampu menggunakan data perilaku dan organisasional untuk mengintervensi faktor risiko yang menghambat produktivitas. Tanpa pemahaman mendalam mengenai pola-pola hambatan kerja, rumah sakit berisiko mengalami penurunan kualitas layanan yang berdampak pada keselamatan pasien.

Pengembangan karir menjadi salah satu determinan utama yang memotivasi karyawan. Program pengembangan yang jelas memberikan rasa aman dan prospek masa depan bagi tenaga kesehatan. Menurut Dessler (2020), pengembangan karir bukan hanya soal promosi jabatan, melainkan tentang pengayaan keterampilan dan pemenuhan aktualisasi diri karyawan. Di RSUD Provinsi NTB, ketidakjelasan jalur karir berpotensi memicu demotivasi, yang jika ditinjau dari sudut pandang epidemiologi manajerial, merupakan “patologi” organisasional yang harus segera ditangani.

Selain karir, fenomena *Work-Life Balance* (WLB) atau keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi isu sentral di lingkungan rumah sakit yang beroperasi 24 jam. Fisher *et al.* (2009) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya tanpa adanya konflik. Mengingat tingginya intensitas kerja di RSUD Provinsi NTB, ketidakseimbangan antara tuntutan profesi dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja kronis yang secara langsung menggerus performa individu.

Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan determinan lingkungan dengan hasil akhir berupa kinerja. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Dalam kerangka penelitian ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai “indikator kesehatan” internal organisasi; jika pengembangan karir dan WLB berjalan baik, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang pada gilirannya akan mengakselerasi pencapaian target kinerja rumah sakit.

Batasan masalah dalam tinjauan literatur ini difokuskan pada interaksi antara pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Lokus pembahasan dikhususkan pada dinamika di RSUD Provinsi NTB guna memberikan konteks yang relevan dengan tantangan kesehatan daerah. Dengan membatasi ruang lingkup pada aspek manajerial dan epidemiologi sosial, diharapkan studi ini mampu memberikan potret tajam mengenai faktor-faktor non-klinis yang memengaruhi efisiensi layanan kesehatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi secara teoritis bagaimana determinasi lingkungan kerja memengaruhi efektivitas organisasi melalui tinjauan literatur. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pengembangan karir dan WLB terhadap kinerja, serta membuktikan peran mediasi kepuasan kerja. Selain itu, studi ini berupaya memberikan rekomendasi kebijakan bagi manajemen RSUD Provinsi NTB dalam mengelola sumber daya manusia dengan pendekatan yang lebih preventif dan sistematis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit?
2. Apakah *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
3. Bagaimana pendekatan epidemiologi manajerial dapat digunakan untuk mengintervensi determinan sosial lingkungan kerja guna mengoptimalkan layanan di RSUD Provinsi NTB?

METODE PENELITIAN

Bagian metode ini menjelaskan prosedur sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis literatur yang relevan dengan topik determinasi sosial lingkungan kerja dan epidemiologi manajerial. Pendekatan yang digunakan adalah *Narrative Literature Review* yang terstruktur, yang menurut Snyder (2019) sangat efektif untuk memberikan potret komprehensif tentang topik tertentu serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dalam literatur yang ada.

Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan secara elektronik melalui beberapa basis data akademik bereputasi untuk menjamin cakupan yang luas dan berkualitas. Menurut Cooper (2017), penggunaan *multi-database* sangat penting untuk mengurangi bias publikasi.

- 1) Database yang Digunakan

Scopus, *Google Scholar*, dan *ScienceDirect*.

- 2) Kata Kunci (*Keywords*)

Pencarian menggunakan kombinasi operator Boolean (*AND*, *OR*) dengan kata kunci: "*Social Determinants of Work Environment*", "*Managerial Epidemiology*", "*Career Development*", "*Work-Life Balance*", "*Job Satisfaction*", dan "*Employee Performance*".

- 3) Rentang Tahun

Studi ini membatasi pencarian pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir (2016-2026). Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data dan tren manajerial yang dianalisis tetap relevan dengan dinamika organisasi modern pasca-pandemi (Booth *et al.*, 2021).

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas tinjauan, ditetapkan kriteria pemilihan artikel yang ketat berdasarkan protokol seleksi yang diadaptasi dari Moher *et al.* (2009).

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Tipe Dokumen	Artikel jurnal asli (<i>original research</i>) dan artikel tinjauan (<i>review article</i>).	Buku teks, hasil penelitian yang tidak dipublikasikan, dan opini populer.
Subjek/Lokus	Karyawan organisasi kesehatan, RSUD, atau sektor jasa profesional lainnya.	Industri manufaktur berat atau subjek non-manusia.

Kriteria	Inklusi (Diterima)	Eksklusi (Ditolak)
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Fokus Studi	Menjelaskan hubungan antar variabel (Karir, WLB, Kepuasan, Kinerja).	Studi yang hanya membahas satu variabel secara terisolasi tanpa korelasi.

Aritkel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian dianalisis secara mendalam menggunakan metode thematic analysis. Artikel ditolak (eksklusi) apabila data yang disajikan tidak lengkap, metodologinya tidak jelas, atau tidak memiliki relevansi langsung dengan konteks epidemiologi manajerial di lingkungan rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses sintesis literatur dilakukan untuk memetakan temuan-temuan terdahulu dan mengidentifikasi konsistensi hasil penelitian terkait variabel pengembangan karir, *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Tabel 2 di bawah ini merangkum studi-studi kunci yang menjadi fondasi teoritis dalam tinjauan literatur ini.

Tabel 2. Ringkasan Artikel Jurnal Terpilih

Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
Pangemanan <i>et al.</i> (2016)	Menganalisis pengaruh WLB dan kompensasi terhadap kinerja di rumah sakit.	Kuantitatif, Analisis Regresi	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Keseimbangan waktu mengurangi tingkat stres kerja.
Abe <i>et al.</i> (2016)	Menguji hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.	Kuantitatif, Survey	Jalur karir yang jelas meningkatkan motivasi intrinsik yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi.
Wolor <i>et al.</i> (2020)	Meninjau peran WLB dan kepuasan kerja selama masa krisis/pandemi.	<i>Literature Review</i>	Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator penting antara kebijakan WLB dan stabilitas kinerja karyawan.
Pradana <i>et al.</i> (2020)	Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Kuantitatif, Analisis Jalur (<i>Path</i>)	Pengembangan karir tidak langsung memengaruhi kinerja, melainkan harus melewati peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.
Kurniawaty <i>et al.</i> (2019)	Meneliti dampak lingkungan kerja dan	Kuantitatif	Lingkungan kerja yang suportif (determinasi sosial) dan WLB

Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
	WLB terhadap kepuasan kerja.		yang terjaga adalah prediktor utama kepuasan kerja.
Mendis & Weerakkody (2018)	Mengkaji dampak WLB terhadap kinerja karyawan di sektor profesional.	Kuantitatif	Ada hubungan kuat antara dukungan organisasi untuk kehidupan pribadi karyawan dengan loyalitas dan output kerja.
Gatling <i>et al.</i> (2016)	Meneliti hubungan antara kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan.	Kuantitatif	Pengembangan karir yang terstruktur menurunkan keinginan untuk pindah kerja (turnover) dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, terdapat beberapa benang merah yang dapat ditarik, yaitu:

1) Peran Mediasi

Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel antara yang memperkuat pengaruh faktor eksternal (seperti pengembangan karir dan WLB) terhadap kinerja akhir.

2) Determinasi Lingkungan

Lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi (*work-life balance*) terbukti secara konsisten mengurangi beban patologis organisasional, sejalan dengan prinsip epidemiologi manajerial.

3) Konteks Rumah Sakit

Studi pada sektor kesehatan menekankan bahwa karena beban kerja yang tinggi, intervensi pada pengembangan karir menjadi faktor retensi yang sangat vital agar tenaga medis tetap berkinerja optimal.

Pembahasan ini mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai literatur untuk menjawab bagaimana pengembangan karir dan *work-life balance* (WLB) memengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Pendekatan epidemiologi manajerial digunakan di sini untuk membedah fenomena organisasi bukan sekadar sebagai masalah administratif, melainkan sebagai determinan kesehatan organisasi yang sistemik.

Pengembangan Karir sebagai Determinan Motivasi Kerja

Pengembangan karir di lingkungan rumah sakit seperti RSUD Provinsi NTB bukan hanya tentang kenaikan pangkat, melainkan bentuk pengakuan atas kompetensi klinis dan manajerial. Menurut Dessler (2020), sistem karir yang transparan menciptakan rasa aman dan komitmen organisasi yang tinggi. Dalam perspektif epidemiologi manajerial, ketiadaan jalur karir yang jelas dapat dianggap sebagai faktor risiko yang memicu permasalahan di dalam organisasi berupa rendahnya motivasi. Sebaliknya, ketika karyawan melihat adanya peluang pertumbuhan, mereka cenderung menunjukkan performa yang melampaui standar minimal karena adanya keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan rumah sakit.

Work-Life Balance dalam Ekosistem Pelayanan Kesehatan

Tingginya beban kerja di sektor kesehatan sering kali mengaburkan batasan antara kehidupan profesional dan pribadi. Fisher *et al.* (2009) menekankan bahwa *work-life balance* (WLB) yang buruk berkorelasi langsung dengan kelelahan emosional (*burnout*). Di RSUD Provinsi NTB, di mana tuntutan pelayanan pasien bersifat mendesak, intervensi manajerial untuk menjaga keseimbangan waktu karyawan menjadi sangat penting. Literatur menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki waktu cukup untuk pemulihan diri dan urusan keluarga memiliki tingkat fokus yang lebih tinggi saat bertugas, yang secara langsung meminimalkan risiko *human error* dalam pelayanan medis.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Salah satu temuan kunci dalam tinjauan ini adalah posisi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang sangat kuat. Luthans (2011) berargumen bahwa kinerja optimal jarang terjadi tanpa didahului oleh sikap kerja yang positif. Pengembangan karir dan WLB tidak langsung “melompat” menjadi kinerja tinggi; keduanya harus terlebih dahulu membentuk persepsi kepuasan di benak karyawan. Kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator emosional yang mengubah sumber daya organisasi (seperti kebijakan karir) menjadi hasil kerja (kinerja). Jika karyawan merasa dihargai melalui jalur karir dan didukung secara sosial melalui kebijakan WLB, kepuasan mereka akan meningkat, yang secara otomatis mendorong efisiensi kerja.

Perspektif Epidemiologi Manajerial di RSUD Provinsi NTB

Menggunakan lensa epidemiologi manajerial, RSUD Provinsi NTB dapat memetakan distribusi kepuasan kerja di berbagai unit. Fos & Fine (2005) menyarankan penggunaan data perilaku untuk melakukan intervensi yang bersifat preventif. Misalnya, jika ditemukan penurunan kinerja di unit tertentu, manajer harus mampu mendiagnosis apakah penyebabnya adalah “infeksi” struktural seperti mampetnya promosi karir atau faktor lingkungan seperti beban kerja yang merusak WLB. Dengan memahami determinan sosial lingkungan kerja, manajemen rumah sakit dapat melakukan penyelesaian organisasional yang tepat sasaran daripada sekadar memberikan sanksi administratif.

Sintesis Hubungan Variabel dan Dampak Kinerja

Secara keseluruhan, integrasi antara pengembangan karir yang kuat dan *work-life balance* yang terjaga menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara sosial. Kinerja karyawan di RSUD Provinsi NTB merupakan *output* dari sebuah sistem yang saling terkait. Ketika kepuasan kerja tercapai melalui pemenuhan dua aspek tersebut, karyawan akan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori determinasi diri yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar akan pertumbuhan (karir) dan harmoni (WLB) adalah kunci utama bagi kesuksesan organisasi layanan publik dalam jangka panjang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**Kesimpulan**

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* (WLB) merupakan determinan sosial lingkungan kerja yang fundamental dalam memengaruhi kinerja karyawan di sektor kesehatan.

Menjawab pertanyaan penelitian, sintesis literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar variabel tambahan, melainkan mediator esensial; tanpa adanya kepuasan kerja yang dihasilkan dari kepastian karir dan keseimbangan kehidupan pribadi, peningkatan kinerja sulit dicapai secara berkelanjutan. Dari perspektif epidemiologi manajerial, masalah rendahnya produktivitas di RSUD Provinsi NTB dapat didiagnosis bukan sebagai kegagalan individu, melainkan sebagai akibat dari “patologi” organisasional yang berakar pada kebijakan karir yang stagnan atau beban kerja yang merusak harmoni kehidupan pribadi karyawan.

Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, studi ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi (karir dan dukungan WLB) dapat memitigasi tuntutan kerja yang tinggi di rumah sakit. Secara praktis, hasil tinjauan ini memberikan peta jalan bagi manajemen RSUD Provinsi NTB untuk:

- a) Menyusun jalur karir yang berbasis meritokrasi dan kompetensi klinis yang transparan untuk menekan angka demotivasi.
- b) Mengimplementasikan penjadwalan yang fleksibel atau dukungan sosial bagi tenaga medis guna menurunkan risiko *burnout*.
- c) Menggunakan kepuasan kerja sebagai indikator kesehatan organisasi secara berkala melalui survei internal yang sistematis.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Tinjauan literatur ini memiliki batasan pada analisis teoritis, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan studi empiris kuantitatif di RSUD Provinsi NTB guna memvalidasi model mediasi ini secara langsung di lapangan. Selain itu, penelitian masa depan perlu mempertimbangkan variabel moderasi lain seperti gaya kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi, mengingat peran kepemimpinan sangat dominan dalam menentukan bagaimana kebijakan karir dan WLB diimplementasikan dalam keseharian operasional rumah sakit. Penggunaan metode campuran (*mixed-methods*) juga sangat dianjurkan untuk menggali lebih dalam aspek kualitatif dari pengalaman personal karyawan terkait keseimbangan hidup dan ambisi karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abe, E. N., & Mason, R. B. (2016). The influence of career management on career satisfaction, intrinsic motivation and occupational well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 26(6), 482–487. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1214231>
- [2] Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review* (3rd ed.). Sage Publications.
- [3] Cooper, H. (2017). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach* (5th ed.). Sage Publications.
- [4] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- [5] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/life interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- [6] Fos, P. J., & Fine, D. J. (2005). *Managerial Epidemiology for Health Care Organizations* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- [7] Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of network relationships and worker mindset on individual performance. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 94–105.
- [8] Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2721–2725.
- [9] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- [10] Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet*, 365(9464), 1099–1104. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(05\)71146-6](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(05)71146-6)
- [11] Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 7(1), 1–16.
- [12] Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- [13] Pangemanan, A. P., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2016). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(1).
- [14] Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work-life balance and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Human Capital Management Journal*, 1(1).
- [15] Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [16] Wolor, C. W., Arifiantine, H., Akbar, J. J., & Martono, S. (2020). Determinant of job satisfaction and its implication on employee performance of Indonesian central bank. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5664–5672.