

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS



DISUSUN OLEH :

NUR AISYAH

222300924

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2025



UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Telah diuji pada tanggal: 1 Agustus 2025

Tim Penguji:

Ketua

Prof. Dr. Baldrice Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota

Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Nur Aisyah

Nomor Mahasiswa: 222300924

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 1 Agustus 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si

Ketua Penguji

Prof. Dr. Baldric Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji

Dr. Rudy Badrudin, M.Si



Yogyakarta, 1 Agustus 2025
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

diajukan untuk diuji pada tanggal 1 Agustus 2025, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 1 Agustus 2025

Yang memberi pernyataan

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Baldrice Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Nur Aisyah

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Nur Aisyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

shelynnaisyah22@gmail.com

Abstrak

Perawat memegang peran krusial dalam pelayanan kesehatan, namun semakin banyaknya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan stres, terutama jika beban kerja meningkat. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memperburuk kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *Wrapper for Partial Least Square* (WrapPLS). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 143 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Morowali dan Puskesmas Bungku Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, sementara beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. *Work-life balance* juga meningkatkan kinerja perawat, sedangkan beban kerja menurunkan kinerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Terdapat efek mediasi antara *work-life balance* dan kinerja melalui stres kerja, namun tidak ada efek mediasi antara beban kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pemberian dukungan dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan agar dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas layanan keperawatan.

Kata kunci: Work life balance, beban kerja, stres kerja, kinerja perawat, manajemen layanan kesehatan

Pendahuluan

Pekerjaan keperawatan dikenal sebagai pekerjaan yang penuh tekanan karena dikaitkan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang kompleks, dan ekspektasi yang tinggi, tanggung jawab yang berlebihan, dan kewenangan yang minim telah diidentifikasi sebagai pemicu stres utama (Babapour et al., 2022) Perawat yang bekerja dalam jangka panjang, merasa lelah atau kekurangan tidur, memiliki beban kerja tinggi, atau menghadapi gangguan yang sering, lebih cenderung mengalami penurunan kinerja selama jam kerja yang mempengaruhi penyediaan perawatan pasien yang tepat waktu dan aman (Sagherian et al., 2018)

Kinerja perawat tidak hanya mempengaruhi loyalitas pelanggan, citra bisnis dan komunikasi dari mulut ke mulut, tetapi juga dapat dianggap sebagai aspek kompetitif dalam membedakan rumah sakit dengan pesaingnya (TETIK, 2016) Mencapai kinerja perawat yang optimal bukanlah hal yang mudah, karena dipengaruhi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *work life balance* (Permadi et al., 2023). *Work life balance* memainkan peran penting dalam membentuk kinerja perawat di lingkungan rumah sakit. *Work life balance* mengacu pada keselarasan antara aspek kerja dan non kerja dalam kehidupan, hal tersebut merupakan konsep penting bagi pekerja untuk terus bekerja dengan sehat dan untuk keberlanjutan organisasi (Fukuzaki et al., 2021). Namun beban kerja yang tinggi dan manajemen waktu yang tidak efektif sering kali membuat perawat mengorbankan salah satu aspek penting dalam hidupnya, apakah itu kehidupan pekerjaan atau kehidupan pribadi.

Menurut Yanchus et al., (2017 dalam Ivziku et al., 2022) meningkatnya jumlah pasien baik yang masuk, keluar, maupun dipindahkan semakin memperberat beban kerja perawat, hal ini dapat melampaui kapasitas perawat dalam menangani pasien, beberapa perawatan yang dapat terabaikan, serta keterbatasan waktu pada perawat dan menimbulkan kekhawatiran mengenai hasil pasien. Dari beberapa faktor di atas, beban kerja dan stres kerja juga dapat mempengaruhi perilaku caring perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Rizkianti & Haryani, 2020) Stres kerja dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental perawat, mengurangi energi dan efisiensi kerja, serta gagal memberikan perawatan keperawatan yang tepat, yang pada akhirnya berdampak negatif pada hasil perawatan pasien (Babapour et al., 2022).

Kinerja perawat menjadi isu penting di wilayah dengan keterbatasan sumber daya kesehatan, seperti di Kecamatan Bungku Tengah, Kabupaten Morowali, yang hanya memiliki dua fasilitas kesehatan utama: RSUD Morowali dan Puskesmas Bungku Tengah. RSUD Morowali berperan sebagai rumah sakit rujukan tingkat kabupaten yang menyediakan layanan kesehatan tingkat lanjut, sementara Puskesmas Bungku Tengah bertugas sebagai fasilitas kesehatan primer yang menangani layanan promotif, preventif, dan medis dasar.

Namun, keduanya menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana yang seringkali menyulitkan pemenuhan ekspektasi masyarakat. Kedua fasilitas ini saling terhubung dalam sistem rujukan, di mana pasien yang tidak dapat ditangani di Puskesmas akan dirujuk ke RSUD Morowali, menciptakan kontinuitas layanan yang penting untuk dianalisis, terutama terkait dengan kondisi kerja perawat di masing-masing fasilitas. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada kedekatan geografis yang memungkinkan adanya kesamaan dalam karakteristik pasien dan tenaga kesehatan, serta meminimalkan bias lingkungan, sehingga analisis variabel penelitian dapat lebih terfokus dan valid.

Kajian Teori dan Hipotesis

Penelitian ini didasarkan pada Teori Stres Transaksional yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa stres bukan hanya berasal dari kondisi eksternal atau reaksi fisik semata, melainkan merupakan hasil proses penilaian individu terhadap situasi yang dianggap mengandung ancaman, tantangan,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

atau tekanan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Proses tersebut meliputi dua tahap utama, yaitu penilaian primer, di mana individu menilai apakah suatu situasi mengancam atau mengganggu kesejahteraannya, dan penilaian sekunder, di mana individu mengevaluasi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi situasi tersebut. Jika individu menilai sumber dayanya tidak memadai, maka stres akan muncul, dan selanjutnya individu akan memilih strategi coping, baik yang bersifat problem-focused (adaptif) maupun emotion-focused (maladaptif) (Gaol, 2016).

Work Life balance

Menurut Clarke, Koch, dan Hill (dalam Obiageli et al., 2015), *work life balance* biasanya dikaitkan sebagai kondisi di mana seseorang dapat mengatur waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan serta kegiatan pribadi, sehingga dapat mencapai keharmonisan dalam hidup secara keseluruhan. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) memandang *work life balance* sebagai suatu konsep yang tidak hanya mencerminkan ketiadaan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup potensi interaksi positif antara keduanya. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengembangkan empat dimensi utama yang digunakan untuk mengukur tingkat keseimbangan kerja dan kehidupan, di antaranya *Work Interference with personal life* (WIPL), *Personal Life Interference with work* (PLIW), *Work Enhancement of personal life* (WEPL), *Personal Life Enhancement of work* (PLEW).

Beban Kerja

Beban kerja kuantitatif meliputi pengamatan pasien yang sangat teliti selama jam kerja, tugas-tugas berlebihan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasien, tanggung jawab yang beragam yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pasien, interaksi langsung yang berkelanjutan dengan staf perawat selama 24 jam, dan kekurangan tenaga perawat dibandingkan dengan populasi pasien (Saputera & Suhermin, 2020). Menurut (Nursalam, 2015) terdapat indikator dalam beban kerja perawat, yaitu aktivitas pekerjaan, penggunaan waktu kerja, kegiatan yang dilakukan.

Stres Kerja

Stres dapat dikenali melalui berbagai gejala yang muncul, seperti emosi yang tidak stabil, kecenderungan menyendiri, gangguan tidur, kebiasaan merokok berlebihan, kesulitan untuk bersantai, perasaan cemas dan tegang, tekanan darah meningkat, serta gangguan pada sistem pencernaan (Fadillah et al., 2022). Menurut Lovibond & Lovibond, 1995 (dalam Willemsen et al., 2011) stres merupakan salah satu dari perasaan emosional yang negatif. (Lovibond & Lovibond, 1995) merancang alat ukur psikologis yang digunakan untuk mengukur tingkat depresi, kecemasan, dan stres seseorang secara terpisah namun sekaligus, yaitu DASS (Depression Anxiety Stress Scales) yang terdiri dari *Difficulty relaxing*, *Nervous arousal*, *Being easily upset*, *Impatient*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kinerja Perawat

Menurut Campbell, J. P. (1990 dalam Koopmans, 2015) kinerja seseorang dilihat dari perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Yang mana penilaian kinerja lebih menekankan pada perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan, bukan hanya pada hasil atau *output* dari tindakan tersebut. Perilaku yang dinilai sebagai bagian dari kinerja kerja haruslah perilaku yang dapat dikendalikan atau dipengaruhi langsung oleh individu tersebut. Berdasarkan konsep tersebut (Koopman, 2015) mengelompokkan 3 indikator utama dalam pengukuran kinerja, yaitu *Task Performance (TP)*, *Contextual Performance (CP)*, *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini membentuk kerangka kerja penelitian untuk menggambarkan hipotesis seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Penelitian

Pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja perawat

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam membantu perawat mencapai performa optimal di lingkungan rumah sakit, mengingat berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka (Adella et al., 2024). Menurut Greenhaus et al., (2003 dalam (Fadillah et al., 2022) mengatakan bahwa keseimbangan yang baik memiliki dampak positif yang lebih substansial terhadap kualitas hidup dibandingkan keseimbangan negatif. Berdasarkan penelitian (Akbar & Zona, 2025; Megayani et al., 2023; Yuswandi et al., 2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antar *work life balance* terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat

Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang bisa memicu kelelahan fisik dan mental, yang kemudian menyebabkan keterlambatan, absensi, atau bahkan penurunan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan aturan (Kaur & Gujral, 2017). Penelitian (Adriani et al., 2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat, di mana mayoritas perawat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengalami beban kerja berat dan tingkat stres kerja sedang, sehingga penting bagi manajemen rumah sakit untuk menyeimbangkan beban kerja guna menjaga kualitas layanan dan keselamatan pasien. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat

Ketika seorang tidak mampu menyeimbangkan peran mereka di tempat kerja dan di rumah maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik kerja dan keluarga dengan penurunan kinerja di tempat kerja, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan meningkatkan kasus depresi (Fukuzaki et al., 2021). Hasil penelitian (Dalila & Hadi, 2024; Ismanto et al., 2024; Tangkeallo, 2018) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.

Ketika beban kerja melampaui kapasitas individu, hal ini dapat menyebabkan gangguan konsentrasi, keterlambatan dalam memberikan respons, dan peningkatan risiko terjadinya kesalahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan mutu pelayanan dan membahayakan keselamatan pasien (Kaur & Gujral, 2017). Hasil penelitian (Kurniawati et al., 2023; Larasati et al., 2023) menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, konflik dengan rekan kerja, kesulitan dalam mengambil keputusan, keinginan untuk berhenti bekerja, depresi, mengganggu kesehatan fisik dan mental, dan pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas kerja (Adriani et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Janurman & Sulistianingsih, 2025; Sitanggung et al., 2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, untuk menguji lebih lanjut hubungan tersebut dalam konteks yang berbeda, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H5: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat

Peran stres kerja sebagai variabel intervening antara *work life balance* terhadap kinerja perawat.

Perawat dengan *work life balance* yang lebih baik dapat mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional secara efektif, mendorong pengaturan diri dan kepatuhan terhadap standar tempat kerja (mengurangi keterlambatan/ ketidakhadiran) (Rahmah et al., 2021). Seseorang yang mampu mencapai *work life balance* cenderung memiliki tingkat kejenuhan dan stres kerja yang lebih rendah. Penelitian yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dilakukan oleh (Alamin et al., 2023) di Rumah Sakit Islam (RSI) Aisyiah Malang dengan judul Peran Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi antara *Work Life Balance* dan Kinerja Perawat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work life balance* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, *work-life balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan dalam menurunkan stres kerja, yang pada gilirannya turut memengaruhi kinerja perawat.

H6: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Peran stres kerja sebagai variabel intervening antara beban kerja terhadap kinerja perawat

Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perawat. Sebaliknya, jika beban kerja rendah, maka tingkat stres kerja juga menurun, sehingga kinerja perawat dapat meningkat (Larasati et al., 2023). Penelitian yang dilakukan (Rifani & Djamil Mz, 2022) mengenai "*The effect of workload and discipline on nurse performance with work stres as an intervening variable*" menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan stres, yang pada gilirannya turut memengaruhi kinerja perawat.

H7: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi analitik. Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan di wilayah Bungku Tengah dengan kriteria inklusi bekerja minimal enam bulan. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan unit kerja seperti IGD, ICU, dan ruang rawat inap. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel *work life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat. Kuesioner disebarakan secara daring melalui Google Forms dan langsung kepada responden tanpa akses internet. Instrumen menggunakan skala Likert 5 poin: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sebelum penyebaran, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan WrapPLS

Data Analisis dan Hasil

Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan alat statistik WrapPLS, hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Loading Factor	Crombach's Alpha	AVE
------	----------------	------------------	-----

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

W1	0.717	0,888	0.775
W2	0.655		
W3	0.8		
W4	0.82		
W5	0.811		
W6	0.782		
W7	0.821		
B1	0.716	0,922	0.768
B2	0.81		
B3	0.796		
B4	0.763		
B5	0.704		
B6	0.722		
B7	0.694		
B8	0.83		
B9	0.816		
B10	0.818		
S1	0.683	0,854	0.66
S2	0.749		
S3	0.735		
S4	0.581		
S5	0.711		
S6	0.671		
S7	0.712		
S8	0.567		
S9	0.643		
S10	0.507		
K1	0.753	0,911	0,911
K2	0.82		
K3	0.748		
K4	0.651		
K5	0.776		
K6	0.836		
K7	0.754		
K8	0.703		
K9	0.628		
K10	0.77		

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa nilai *loading indikator* untuk setiap variabel, seperti *work life balance*, beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat, semuanya lebih dari 0,50. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih dari 0,7, yang mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya untuk menilai konstruk yang dimaksud. Sementara itu, validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai *Average Variance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Extracted (AVE) lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten yang diuji (Kock & Lynn, 2012).

Hasil Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian menggunakan alat analisis WrapPLS versi 8.0, maka hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Hipotesis

Hipotesis	<i>Path coefficient</i>	<i>P-value</i>
WLB→S	-0.44	<0.001
B→S	0.167	0.02
WLB→K	0.172	0.017
B→K	-0.456	<0.001
S→K	-0.226	0,003
WLB→S→K	0,099	0,044
B→S→K	-0,038	0,261

Hasil analisis jalur menunjukkan beberapa temuan penting. (H1) menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel pertama dan kedua (*path coefficient* -0,44, $p < 0,001$). H2 menemukan pengaruh positif signifikan antara variabel ketiga dan kedua (*path coefficient* 0,167, $p = 0,02$). H3 juga menemukan pengaruh positif signifikan antara variabel pertama dan keempat (*path coefficient* 0,172, $p = 0,017$).

H4 mengungkapkan pengaruh negatif signifikan antara variabel ketiga dan keempat (*path coefficient* -0,456, $p < 0,001$), sementara H5 menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel kedua dan keempat (*path coefficient* -0,226, $p = 0,003$). H6 menemukan pengaruh tidak langsung signifikan antara variabel pertama dan keempat melalui variabel kedua (*path coefficient* 0,099, $p = 0,044$). Namun, hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara variabel ketiga dan keempat melalui variabel kedua (*path coefficient* -0,038, $p = 0,261$).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja perawat. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Temuan ini mendukung teori stres transaksional yang diusulkan oleh Lazarus & Folkman (1984). Penelitian sebelumnya oleh Fadillah et al. (2022) dan (Yadav, 2025) juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan pengaruh negatif work life balance terhadap stres kerja.

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Tuntutan kerja yang tinggi, seperti jam panjang dan tugas berat, meningkatkan stres. Penelitian oleh (Muhajirin et al., 2024) dan (Rifani & Djamil Mz, 2022) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres di lingkungan keperawatan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat bekerja lebih baik, mengurangi kelelahan emosional, dan meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ismanto et al., 2024; Rasak et al., 2025; Wahyudi & Deswarta, 2024) yang menunjukkan pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja perawat.

Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi menyebabkan stres dan kelelahan emosional, yang pada gilirannya menurunkan kinerja perawat. Penelitian Kurniawati et al. (2023) dan Larasati et al. (2023) menunjukkan hasil yang serupa, yang mengonfirmasi bahwa beban kerja berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Tingginya stres dapat mengganggu fokus, motivasi, dan kemampuan perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas, yang pada gilirannya menurunkan kinerjanya. Penelitian (Rasak et al., 2025) dan (Tambunan & Rahmatia, 2024) juga mendukung hasil ini.

Stres kerja berperan sebagai mediator antara *work life balance* dan kinerja perawat. Dampak positif *work life balance* terhadap kinerja sebagian besar berasal dari kemampuannya untuk mengurangi stres. Penelitian (Paramita & Supartha, 2022) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja perawat melalui pengurangan stres kerja.

Stres kerja berperan sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja perawat, namun pengaruhnya tidak signifikan. Penelitian (Widiastuti & Yulihastri, 2021) menemukan bahwa meskipun beban kerja tinggi, beberapa perawat mampu mengelola stres dengan baik, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perawat dengan *work life balance* yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan efisiensi dalam memberikan layanan kesehatan. Beban kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan stres, sehingga penting bagi perawat untuk memiliki mekanisme *coping* yang efektif. Stres berlebihan dapat menurunkan kinerja perawat, seperti penurunan konsentrasi dan kelelahan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat hipotesis stres transaksional, menunjukkan bahwa pandangan terhadap sumber daya dan *coping* memengaruhi stres dan kinerja kerja. Secara praktis, manajemen rumah sakit perlu mengontrol beban kerja perawat, mengatur jumlah pasien, serta membagi tugas secara adil untuk mencegah penurunan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Adella, A., Antonio, F., & Massie, R. G. A. (2024). The nexus of nurse work-life balance on performance: a case in private hospital. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13(2), 611. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i2.23381>
- Adriani, P., Triana, N. Y., & Prabandari, R. (2022). The effect of workload on work Stress Of Nurses In Hospital. *Jhes (Journal Of Health Studies)*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.31101/Jhes.2727>
- Akbar, F. M., & Zona, M. A. (2025). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Well-Being Melalui Stres Kerja Pada Pt.Bank Nagari. *Pendidikan Dan Humaniora*, 9(1), 84–93. <https://doi.org/10.36526/Js.V3i2.4982>
- Alamin, Rahmat, M. S. B., & Ruhana, I. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening* [Universitas Brawijaya]. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/202538/#:~:text=Alamin%2C%20Muhammad%20Salman%20Bintang%20Rahmat%20and%20Dr.%20Ika,Balance%20Sebagai%20Variabel%20Intervening.%20Sarjana%20thesis%2C%20Universitas%20Brawijaya.>
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 524–536. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses. *ATLANTIS PRESS*, 639.
- Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The effect of nurses' work-life balance on work engagement: The adjustment effect of affective commitment. *Yonago Acta Medica*, 64(3), 269–281. <https://doi.org/10.33160/yam.2021.08.005>
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Ismanto, Kumalasari, F., & Febrianti, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomala). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248>
- Ivziku, D., Ferramosca, F. M. P., Filomeno, L., Gualandi, R., De Maria, M., & Tartaglino, D. (2022). Defining nursing workload predictors: A pilot study.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Journal of Nursing Management, 30(2), 473–481.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13523>

Janurman, I., & Sulistianingsih, H. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr.Rasidin Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 744–748.

Kaur, M. N., & Gujral, H. K. (2017). Work Load On Nurses And It's Impact On Patientcare. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 6(5), 22–26.
<https://doi.org/10.9790/1959-0605052226>

Koopmans, L. (2015). IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire). *TNO Innovation for Life – VU University Medical Center*.

Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Work-load, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/10.21776/ub>

Larasati, M. A., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dr. Tjitrowardojo Purworejo. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 142–148. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1275>

Megayani, Santoso, J. B., & Sholikhah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3337–4246.

Muhajirin, F. A. R., Sulaiman, L., & Setiwan, S. (2024). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat. *Bioscientist: Jurnal Ilmiah Biologi*, 12(2), 1853.
<https://doi.org/10.33394/Bioscientist.V12i2.12970>

Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (A. Suslia & P. P. Lestari, Eds.; 4th Ed.). Salemba Medika. <http://www.penerbitsalemba.com>

Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State. *European Journal Of Research And Reflection In Management Sciences*, 3(4).
www.idpublications.org

Paramita, L., & Supartha, I. W. G. (2022). Role of Work Stress as Mediating Variable between Compensation and Work-Life Balance on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 163–167.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1438>

Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>

Rahmah, I., Zoelkarnain, I., RofiI, A., Arifin, S., & Ilmi, B. (2021). Meta Analysis: Relationship Of Work Discipline And Work Motivation With Nurse Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 11(6), 234–245. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.11.06.2021.p11433>

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Rasak, M., Laode, A. A., & Sabri. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan*. 2(2), 295–306.
- Rifani, N. K., & Djamil Mz, M. (2022). The Effect of Workload and Work Discipline on Nurse Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *ENDLESS: International Journal of Future Studies*, 5(2). <https://endless-journal.com/index.php/endless/>
- Rizkianti, I., & Haryani, A. (2020). The Relationship Between Workload and Work Stress With Caring Behavior Of Nurses In Inpatient Rooms. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(2), 159–166. <https://doi.org/10.30604/Jika.V5i2.338>
- Sagherian, K., Steege, L. M., Geiger-Brown, J., & Harrington, D. (2018). *The Nursing Performance Instrument: Exploratory And Confirmatory Factor Analyses In Registered Nurses*. 26(2). <http://journals.lww.com/jnr-twna>
- Saputera, B., & Suhermin. (2020). *Understanding Nurse Workload, Work Stress, And Supervision On Influence Of Clinical Performance*. 2020.
- Sitanggang, V., Lubis, A. N., & Sudaryati, E. (2024). The Influence Of Motivation And Work Stress On The Performance Of Nurses. *Indonesian Journal Of Global Health Research*, 6(4), 2415–2424. <https://doi.org/10.37287/Ijghr.V6i4.3548>
- Tambunan, R., & Rahmatia. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ijma (Indonesian Journal Of Management And Accounting)*, 5(1). <https://doi.org/10.14421/Ekbis.2022.6.1.1555>
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Laki Padada Tana Toraja. *Cam Journal : Change Agent For Management Journal*, 2(2).
- Tetik, N. (2016). The Effects Of Psychological Empowerment On Job Satisfaction And Job Performance Of Tourist Guides. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V6-I2/2026>
- Wahyudi, I. K., & Deswarta. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Burnout On Nurse Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal Of Economics Development Research*, 5(1), 2024–2141.
- Widiastuti, Y., & Yuliasri. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas. *Menara Ekonomi*, 7(3).
- Willemsen, J., Markey, S., Declercq, F., & Vanheule, S. (2011). Negative emotionality in a large community sample of adolescents: The factor structure and measurement invariance of the short version of the depression anxiety stress scales (DASS-21). *Stress and Health*, 27(3). <https://doi.org/10.1002/smi.1342>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Yadav, J. (2025). The Impact of Job Stress and Work-Life Balance among Indian Nurses: A Correlational Study. *OALib*, 12(02), 1–16.
<https://doi.org/10.4236/oalib.1112841>

Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 119–125.



repository.stieykpn.ac.id