

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS PADA FASILITAS KESEHATAN BUNGKU TENGAH,  
MOROWALI, SULAWESI TENGAH)**

Nur Aisyah<sup>1)</sup>, Maria Pampa Kumalaningrum<sup>2)\*</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
email: shelynnaisyah22@gmail.com

<sup>2</sup>\*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
email: pampamaria@gmail.com

**Abstract**

*Nurses play a crucial role in healthcare, but increasing work demands can lead to stress, especially if the workload increases. Furthermore, work-life imbalance can worsen nurses' performance. This study used a quantitative approach with Wrapper for Partial Least Squares (WrapPLS). Data were collected through questionnaires distributed to 143 nurses at Morowali Regional General Hospital and Bungku Tengah Community Health Center. The results showed that work life balance had a significant negative effect on work stress, while workload had a significant positive effect on work stress. Work life balance also improved nurses' performance, while workload decreased performance, and work stress negatively affected performance. There was a mediating effect between work life balance and performance through work stress, but no mediating effect between workload and performance. These findings emphasize the importance of workload management and providing support in achieving work life balance to improve the effectiveness and quality of nursing services.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Workload, Work Stress, Nurse Performance, Health Service Management.*

**Abstrak**

Perawat memainkan peran krusial dalam pelayanan kesehatan, tetapi meningkatnya tuntutan kerja dapat menimbulkan stres, terutama jika beban kerja meningkat. Lebih jauh lagi, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memperburuk kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *Wrapper for Partial Least Squares* (WrapPLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 143 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Morowali dan Puskesmas Bungku Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja juga meningkatkan kinerja perawat, sedangkan beban kerja menurunkan kinerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Terdapat efek mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja melalui stres kerja, tetapi tidak ada efek mediasi antara beban kerja dan kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan pemberian dukungan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Manajemen Jasa Kesehatan*

## A. PENDAHULUAN

Pekerjaan keperawatan dikenal sebagai pekerjaan yang penuh tekanan karena dikaitkan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang kompleks, ekspektasi yang tinggi, tanggung jawab yang berlebihan, dan kewenangan yang minim. Hal ini dapat menjadi pemicu stres dalam pekerjaan (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. Hal ini tentu mempengaruhi tugas perawatan pasien yang tepat waktu dan aman (Sagherian et al., 2018).

Dalam bisnis kesehatan, 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 pesaing (Tetik, 2016). Pada masa sekarang, mencapai kinerja perawat yang optimal bukanlah hal yang mudah, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) (Permadi et al., 2023). *Work life balance* adalah 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). Akan tetapi, beban kerja yang tinggi dan manajemen waktu yang tidak efektif, sering kali membuat perawat mengorbankan salah satu aspek penting dalam hidupnya, yaitu kehidupan pekerjaan atau kehidupan pribadi.

Menurut Ivziku et al. (2022), meningkatnya jumlah pasien baik yang masuk, keluar, maupun dipindahkan pada suatu rumah sakit semakin memperberat beban kerja perawat. Hal ini dapat melampaui kapasitas perawat dalam menangani pasien, sehingga beberapa perawatan pasien yang dapat terabaikan. Selain itu, keterbatasan waktu pada perawat dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai hasil perawatan pasien. Berdasarkan uraian di atas, bisa disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi perilaku 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 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, Sulawesi Tengah. Daerah tersebut hanya memiliki dua fasilitas kesehatan utama yaitu 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, layanan preventif, dan medis dasar. Kedua fasilitas kesehatan tersebut menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana yang seringkali menyulitkan pemenuhan ekspektasi masyarakat.

Kedua fasilitas kesehatan pada Kecamatan Bungku Tengah, Kabupaten Morowali, saling terhubung dalam sistem rujukan. Ketika terdapat pasien yang tidak dapat ditangani di Puskesmas akan dirujuk ke RSUD Morowali. Hal ini menciptakan kontinuitas layanan yang penting untuk dianalisis, terutama terkait dengan kondisi kerja perawat di masing-masing fasilitas. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja perawat, dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, di fasilitas kesehatan pada Kecamatan Bungku Tengah, Morowali. Fokus ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja perawat di daerah dengan keterbatasan fasilitas

kesehatan serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor kesehatan (Rasak et al., 2025).

## B. KAJIAN LITERATUR DAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada Teori Stres Transaksional yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini 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, atau tekanan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Proses tersebut meliputi dua tahap utama, yaitu penilaian primer dan penilaian sekunder. Penilaian primer adalah penilaian individu apakah suatu situasi mengancam atau mengganggu kesejahteraan. Sedangkan penilaian sekunder adalah penilaian 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 Obiageli et al. (2015), *work life balance* biasanya dikaitkan sebagai kondisi 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 ketidaaan 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 meliputi pengamatan pasien yang sangat teliti selama jam kerja, tugas-tugas berlebihan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Selain itu, tanggung jawab yang beragam yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pasien, serta interaksi langsung yang berkelanjutan dengan staf perawat selama 24 jam. Beban kerja juga berkaitan dengan 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, dan kegiatan yang dilakukan.

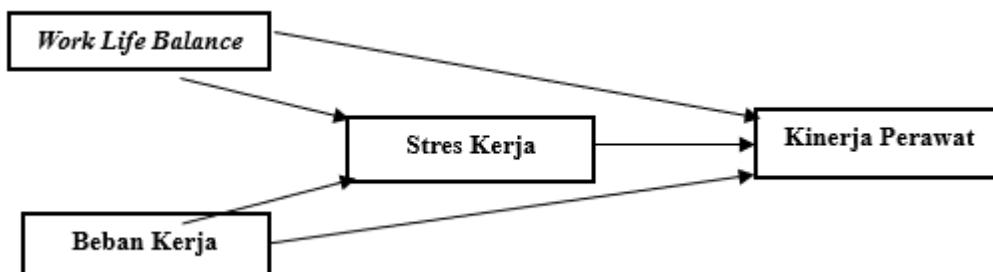
### **Stres Kerja**

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 Willemsen et al. (2011), stres merupakan salah satu dari perasaan emosional yang negatif.

### **Kinerja Perawat**

Menurut Koopmans (2015), kinerja seseorang dilihat dari perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. 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 pekerjaan 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 merupakan hal penting untuk membantu perawat mencapai kinerja optimal di lingkungan rumah sakit (Adella et al., 2024). Menurut Fadillah et al. (2022), *work life balance* yang baik memiliki dampak positif yang lebih substansial terhadap kualitas hidup dibandingkan *work life balance* negatif. Berdasarkan penelitian Akbar & Zona (2025), Megayani et al. (2023), dan Yuswandi et al. (2023), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antar *work life balance* terhadap stres kerja.

H<sub>1</sub>: *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. Mayoritas perawat mengalami beban kerja berat dan tingkat stres kerja sedang hingga tunggu. Hal ini menunjukkan, manajemen rumah sakit perlu untuk menyeimbangkan beban kerja guna menjaga kualitas layanan dan keselamatan pasien.

H<sub>2</sub>: 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 kehidupan pribadi, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik kerja dan keluarga. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja di tempat kerja, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, serta meningkatkan kasus depresi (Fukuzaki et al., 2021). Hasil penelitian Dalila & Hadi (2024), Ismanto et al., (2024), Tangkeallo (2018) menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H<sub>3</sub>: *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. Selain itu beban kerja berlebih juga bisa menimbulkan terjadinya kesalahan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan mutu pelayanan dan membahayakan keselamatan pasien (Kaur & Gujral, 2017). Hasil penelitian (Kurniawati et al. (2023) dan Larasati et al. (2023), menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat.

H<sub>4</sub>: 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, dan depresi. Hal ini mengganggu kesehatan fisik dan mental pekerja, dan pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas kerja (Adriani et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Janurman & Sulistianingsih (2025) dan Sitanggang et al. (2024), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

H<sub>5</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat

#### **Peran stres kerja sebagai variabel intervening pada hubungan antara *work life balance* dan 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 kejemuhan dan stres kerja yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Alamin et al. (2023) di Rumah Sakit Islam (RSI) Aisyiah Malang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work life balance* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan dalam menurunkan stres kerja, yang pada gilirannya turut memengaruhi kinerja perawat (Alamin et al., 2023).

H<sub>6</sub>: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

#### **Peran stres kerja sebagai variabel intervening pada hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat**

Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja, dan 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) 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.

H<sub>7</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan di wilayah Bungku Tengah dengan kriteria inklusi bekerja minimal satu tahun. 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 disebarluaskan 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). Data penelitian ini dianalisis menggunakan WrapPLS.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu *work life balance* dan beban kerja. *Work life balance* diukur dengan tujuh pertanyaan menggunakan penelitian (Fisher, Bulger & Smith, 2009). Contoh pertanyaan pada variabel *work life balance* adalah “Saya sering mengabaikan kehidupan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.” Variabel independen kedua adalah beban kerja yang diukur dengan sepuluh item pertanyaan yang diambil dari penelitian Nursalam (2015). Contoh pertanyaan pada variabel beban kerja adalah “Ada banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk keselamatan pasien.” Sepuluh item pertanyaan dari penelitian Fadillah et al. (2022) digunakan untuk mengukur variabel stres kerja perawat sebagai variabel intervening di penelitian ini. Contoh pertanyaan variabel stres kerja perawat adalah “Sering merasa badan lelah saat bekerja.” Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja perawat, yang diukur menggunakan sepuluh item pertanyaan dari penelitian Nursalam (2015). Contoh pertanyaan untuk variabel kinerja perawat adalah “Mampu mengatur waktu dengan baik dalam pekerjaan.”

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Klasifikasi responden menggambarkan variasi di antara peserta dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 143 peserta, yang semuanya merupakan tenaga kesehatan dengan pengalaman minimal 1 tahun di fasilitas kesehatan Bungku Tengah, yang mencakup Rumah Sakit Umum Daerah Morowali dan Puskesmas Bungku Tengah. Mayoritas responden adalah perempuan, berjumlah 124 orang atau sekitar 87% dari sampel, sementara responden laki-laki berjumlah 19 orang, yang mencakup 13%. Distribusi ini menunjukkan bahwa demografi perawat di RSUD dan Puskesmas Bungku Tengah yang dominan adalah perempuan.

Kelompok usia dominan di antara responden adalah 31–40 tahun, dengan 82 orang (57%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun, yang berjumlah 48 orang (34%). Sepuluh responden (7%) berusia di atas 40 tahun, tetapi hanya tiga (2%) yang berusia di bawah 25 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia kerja dan telah berkembang secara profesional. Sebagian besar responden, yaitu 76 orang, memiliki gelar Diploma 3 (D3), diikuti oleh 44 responden (30%) dengan gelar Sarjana Keperawatan, dan 23 responden sisanya (16%) memiliki kualifikasi pendidikan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan formal di sektor kesehatan, khususnya kedokteran, yang relevan dengan profesi mereka.

Lama masa kerja juga bervariasi, meskipun demikian, mayoritas responden (84 orang) memiliki pengalaman profesional 1–5 tahun (59%), sementara 32 responden (22%) memiliki pengalaman 6–10 tahun. Empat belas orang (10%) memiliki pengalaman kerja 11–15 tahun, sementara tiga belas orang (9%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 16 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam fase awal hingga menengah dalam karier profesional mereka. Mayoritas responden berstatus menikah, yaitu 110 orang (77%), sementara 33 orang (23%) belum menikah. Rasio ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam fase kehidupan dewasa

dengan kewajiban keluarga, yang mungkin memengaruhi sudut pandang dan pengalaman profesional mereka.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat statistik WrapPLS. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 1. 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 Extracted* (AVE) lebih tinggi daripada korelasi antara variabel laten yang diuji (Hair et al., 2020).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Item	Indikator	Loading Factor	Crombach's Alpha	AVE
<b>Work Life Balance</b>				
W1	Kelelahan setelah melakukan pekerjaan	0.717	0,888	0.775
W2	Kesulitan mengatur kehidupan pribadi	0.655		
W3	Mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	0.8		
W4	Kehidupan pribadi memburuk karena pekerjaan	0.82		
W5	Kehidupan pribadi mengurangi energi untuk bekerja	0.811		
W6	Terlalu lelah bekerja karena kehidupan pribadi	0.782		
W7	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan pribadi	0.821		
<b>Beban Kerja</b>				
B1	Melakukan observasi pasien secara ketat selama jam kerja	0.716	0,922	0.768
B2	Ada banyak pekerjaan yang harus dilakukan untuk keselamatan pasien	0.81		
B3	Beragam jenis pekerjaan yang perlu dilakukan untuk keselamatan pasien	0.796		
B4	Terdapat kontak langsung yang lama antara pasien dan perawat di tempat kerja	0.763		
B5	Harapan yang tinggi dari rumah sakit terhadap kualitas layanan	0.704		
B6	Tuntutan terhadap keselamatan pasien	0.722		
B7	Setiap saat harus melakukan keputusan yang tepat	0.694		
B8	Tanggung jawab yang tinggi dalam perawatan pasien	0.83		
B9	Pemberian obat yang intensif	0.816		

Item	Indikator	Loading Factor	Crombach's Alpha	AVE
B10	Perlu melakukan tindakan penyelamatan	0.818		
<b>Stress Kerja</b>				
S1	Mudah menjadi marah saat bekerja	0.683	0,854	0,66
S2	Mudah menjadi jengkel saat bekerja	0.749		
S3	Mudah tersinggung saat bekerja	0.735		
S4	Merasa badan lelah tanpa sebab saat berkerja	0.581		
S5	Mudah sakit saat bekerja	0.711		
S6	Bersikap sangat hati-hati saat bekerja	0.671		
S7	Kesulitan mengambil keputusan saat bekerja	0.712		
S8	Tugas yang diberikan terlalu banyak	0.567		
S9	Kesulitan berkonsentrasi saat bekerja	0.643		
S10	Mudah merasa gelisah saat bekerja	0.507		
<b>Kinerja Perawat</b>				
K1	Mampu menentukan prioritas dalam pekerjaan	0.753	0,911	0,911
K2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0.82		
K3	Mampu mengatur waktu dengan baik	0.748		
K4	Bersedia menjalankan tugas baru	0.651		
K5	Berusaha terus mempelajari hal baru	0.776		
K6	Menemukan solusi kreatif pada pekerjaan	0.836		
K7	Berusaha memperbaharui ketrampilan kerja	0.754		
K8	Bersedia mengambil tanggung jawab tambahan	0.703		
K9	Mencari tantangan baru dalam pekerjaan	0.628		
K10	Berpartisipasi aktif dalam rapat	0.77		

Uji Fit model pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2. Indeks kelayakan dan kualitas model pada tabel tersebut menunjukkan bahwa model yang diusulkan memenuhi kriteria yang diperlukan. *Average Path Coefficient* (APC) sebesar 0,292 dengan p-value < 0,001 menunjukkan bahwa hubungan rata-rata antar variabel dalam model bersifat signifikan secara statistik, sehingga menunjukkan model memiliki kelayakan yang baik. Nilai *Average R-squared* (ARS) sebesar 0,349 dengan p-value < 0,001 menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mampu menjelaskan sekitar 35 % variasi dari variabel dependen secara signifikan. Meskipun nilai *Adjusted ARS* (AARS) lebih rendah yaitu 0,338, namun tetap signifikan secara statistik (p < 0,001), yang menunjukkan bahwa model tetap valid meskipun telah memperhitungkan jumlah kovariat.

*Average Variance Inflation Factor* (AVIF) sebesar 1,192 dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) sebesar 1,340, keduanya jauh di bawah ambang batas 5, menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model. Terakhir, nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0,436 termasuk dalam kategori "tinggi" ( $\geq 0,36$ ), yang menandakan bahwa model memiliki kecocokan keseluruhan

yang kuat baik dari sisi pengukuran maupun struktur model. Oleh karena itu, seluruh indikator menunjukkan bahwa model ini valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2. Uji Fit Model**

Index	Nilai	Kriteria	Keterangan
APC	0,292 P-value <0,001	P<0,05	Model Fit
ARS	0,713 P-value <0,001	P<0,05	Model Fit
AARS	0,338 P-value <0,001	P<0,05	Model Fit
AVIF	1,192	If<5	Diterima
AFVIF	1.340	If<5	Diterima
GoF	0,436 ( <i>large</i> )	<i>small</i> > 0,1, <i>medium</i> > 0,25 <i>large</i> >=0,36	Diterima

Sumber: data diolah dengan WrapPLS 8.0

Pengujian hipotesis ditunjukkan melalui hasil analisis jalur pada tabel 3. ( $H_1$ ) menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel pertama dan kedua (*path coefficient* -0,44,  $p < 0,001$ ).  $H_2$  menemukan pengaruh positif signifikan antara variabel ketiga dan kedua (*path coefficient* 0,167,  $p = 0,02$ ).  $H_3$  juga menemukan pengaruh positif signifikan antara variabel pertama dan keempat (*path coefficient* 0,172,  $p = 0,017$ ).  $H_4$  mengungkapkan pengaruh negatif signifikan antara variabel ketiga dan keempat (*path coefficient* -0,456,  $p < 0,001$ ), sementara  $H_5$  menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel kedua dan keempat (*path coefficient* -0,226,  $p = 0,003$ ).  $H_6$  menemukan pengaruh tidak langsung signifikan antara variabel pertama dan keempat melalui variabel kedua (*path coefficient* 0,099,  $p = 0,044$ ). Namun, hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) menunjukkan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara variabel ketiga dan keempat melalui variabel kedua (*path coefficient* -0,038,  $p = 0,261$ ).

**Tabel 3. Hasil Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Path coefficient	P-value	Kesimpulan
$H_1$	<i>Work life balance</i> → Stres kerja perawat	-0,44	<0,001	Terdukung
$H_2$	Beban kerja → Stres kerja perawat	0,167	0,02	Terdukung
$H_3$	<i>Work life balance</i> → Kinerja	0,172	0,017	Terdukung
$H_4$	Beban kerja → Kinerja	-0,456	<0,001	Terdukung
$H_5$	Stres kerja perawat → Kinerja	-0,226	0,003	Terdukung
$H_6$	<i>Work life balance</i> → Stres kerja perawat → Kinerja	0,099	0,044	Terdukung
$H_7$	Beban kerja perawat → Stres kerja perawat → Kinerja	-0,038	0,261	Tidak terdukung

Sumber: data diolah dengan WrapPLS 8.0

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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

Di masa yang akan datang, penelitian lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan metode wawancara dengan responden agar dapat menggali lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Selain itu, peneliti lain juga dapat menambahkan variabel mediasi lain, selain stres kerja, untuk memperjelas hubungan antara *work life balance* dan beban kerja dengan kinerja para perawat.

## F. 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>.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(December 2019), 101–110. <Https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.
- Ivziku, D., Ferramosca, F. M. P., Filomeno, L., Gualandi, R., De Maria, M., & Tartaglini, D. (2022). Defining Nursing Workload Predictors: A Pilot Study. *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., & Sholikha, 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>
- 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 Lakipadada 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., & Yulihasri. (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).

Willemse, 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>

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.