

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. SDM memiliki kemampuan terpadu berupa daya pikir dan daya fisik yang berperan sebagai unsur utama dalam setiap aktivitas. Meskipun suatu lembaga menggunakan peralatan yang canggih, tanpa peran aktif SDM yang baik maka peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, manajemen SDM yang terencana sangat penting dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan organisasi. SDM yang produktif adalah kunci utama dalam pencapaian efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2006).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, rumah sakit merupakan institusi yang sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Hal ini karena rumah sakit tidak hanya menyediakan fasilitas medis, tetapi juga mengandalkan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang bermutu. Perawat, sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam, memiliki kontribusi vital dalam menentukan mutu layanan. Dalam hal ini, kinerja perawat menjadi salah satu indikator utama kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga mencakup aspek komunikasi, waktu, kepatuhan terhadap standar prosedur, serta sikap empati kepada keluarga.



Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menggambarkan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2005), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Robbins & Judge (2017) juga menyatakan bahwa “kinerja merupakan tingkat pencapaian tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.” Sejalan dengan itu, Dessler (2009) menegaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”

Penelitian oleh Wardani, Sumarni, dan Siwi (2022) menyebutkan bahwa kinerja perawat merupakan mutu pelayanan rumah sakit yang ditentukan oleh kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Wahyuningsih dan Purnamasari (2016) juga mendefinisikan kinerja perawat sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya. Selain itu, penelitian menekankan bahwa penilaian kinerja perawat meliputi aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja yang berimplikasi langsung terhadap mutu pelayanan Kesehatan (Kirana & Nugraheni, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas perilaku kerja, pemenuhan standar, dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi maupun pelayanan kesehatan.



kinerja perawat yang baik akan meningkatkan kepuasan pasien, efektifitas proses penyembuhan, dan memperkuat citra positif rumah sakit.

Sebaliknya, jika kinerja perawat menurun akibat beban kerja berlebihan, ketidakseimbangan *work-life balance*, atau tingginya stres kerja, maka mutu pelayanan kesehatan dapat terganggu dan berdampak pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja perawat secara optimal melalui dukungan organisasi, pembinaan kompetensi, serta manajemen beban kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Gambaran nyata mengenai kinerja perawat dapat dilihat dari data penilaian kinerja di RS TK II Pelamonia Makassar tahun 2024, yang menunjukkan variasi capaian pada kategori baik, sedang, maupun kurang. Hasil penilaian ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat perbaikan kinerja dari bulan ke bulan, capaian secara keseluruhan masih didominasi oleh kategori *sedang* dan sebagian masih berada dalam kategori *kurang*. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat di RS TK II Pelamonia Makassar belum sepenuhnya optimal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Perawat RS TK II Pelamonia Makassar Tahun 2024

Bulan	Jumlah Perawat	Baik		Sedang		Kurang	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	233	82	35	113	48.5	38	16.5
	233	84	36	111	47.5	38	16.5
	233	86	37	108	46.5	38	16.5



Bulan	Jumlah Perawat	Baik		Sedang		Kurang	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
April	233	89	38	105	45	40	17
Mei	233	91	39	103	44	40	17
Juni	233	92	39.5	106	45.5	35	15
Juli	233	93	40	103	44	37	16
Agustus	233	96	41	104	44.5	34	14.5
September	233	97	41.5	101	43.5	35	15
Oktober	233	98	42	99	42.5	36	15.5
November	233	100	43	98	42	35	15
Desember	233	103	44	96	41	35	15
Rata-rata	233	92	40	104	45	37	16

Sumber: Data Kepegawaian RS TK II Pelamonia Makassar, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa dari total 233 perawat di RS TK II Pelamonia Makassar, rata-rata hanya 40% perawat yang memiliki kinerja dalam kategori *baik*, sementara 45% berada dalam kategori sedang, dan 16% lainnya dalam kategori kurang. Meskipun terdapat tren peningkatan kinerja dari Januari (35%) hingga Desember (44%), capaian tersebut masih menunjukkan bahwa sebagian besar perawat belum mencapai kinerja optimal. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara tuntutan kualitas pelayanan rumah sakit yang



ya didukung oleh kinerja tenaga perawat yang tinggi dengan realitas kinerja perawat yang masih didominasi kategori sedang. Fenomena ini

mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang berkontribusi, seperti work-life balance, beban kerja, serta stres kerja yang dialami perawat.

Pada Kenyataannya, profesi perawat sering dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi. Selain memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, perawat juga dituntut untuk menjalankan peran administratif, menyesuaikan diri dengan sistem kerja shift, serta menghadapi kondisi pasien yang kompleks. Tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap kesehatan psikologis, motivasi, dan kinerja perawat (Al Sabei et al., 2022; Labrague & de los Santos, 2020)

Ganster & Rosen (2013) menyatakan bahwa stres kerja dapat dianggap sebagai proses di mana beban psikososial di tempat kerja (*workplace psychological demands*), ancaman, dan tuntutan psikologis memicu respons individual psikologis, fisiologis, dan/atau perilaku yang mempengaruhi kesejahteraan dan kesehatan pekerja

Adapun penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan konsisten antara stres kerja perawat dan penurunan aspek-aspek kinerja klinis. Sarafis et al. (2016) menemukan pada sampel 246 perawat di Yunani bahwa occupational stress berkorelasi negatif dengan *caring behaviours* dan kualitas hidup terkait kesehatan, artinya tingkat stres kerja yang lebih tinggi terkait dengan berkurangnya perilaku asuhan (*caring*) yang merupakan bagian penting dari kinerja perawat. Lim et al. (2022) melakukan *meta-correlation analysis* pada studi

kit dan menemukan faktor-faktor seperti beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial berkorelasi kuat dengan level stres pada perawat,



faktor-faktor ini berhubungan dengan outcome kinerja/gaya praktik keperawatan yang menurun.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Laksana & Mayasari (2021) pada studi di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali melaporkan bahwa stres kerja (bersama kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa pengelolaan stres harus diiringi peningkatan kompetensi untuk menjaga kinerja. Studi *cross-sectional* pada perawat ruang rawat menunjukkan proporsi perawat dengan tingkat stres kerja moderat-tinggi dan hubungan negatif antara stres dengan beberapa indikator kinerja pasien (Sumarni, 2021). Lasri et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berhubungan dengan kinerja perawat di RS Universitas Kristen Indonesia, semakin tinggi beban/stres, semakin besar potensi penurunan kinerja.

Selain stres kerja, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah *work-life balance* (WLB). *Work-life balance* merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus et al. (2003), *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang mampu terlibat dan puas baik dalam peran pekerjaannya maupun dalam kehidupan keluarganya secara seimbang. Sementara itu, Parkes & Langford (2008) menekankan bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu berkomitmen terhadap pekerjaan sekaligus bertanggung jawab dalam

n non-pekerjaan. Singh & Khanna (2011) menambahkan bahwa *work-life* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang



tepat antara karier di satu sisi dan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, maupun pengembangan diri di sisi lain.

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu dalam menyesuaikan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perawat yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu konflik peran, kelelahan hingga burnout, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas layanan keperawatan (Malini & Yulianty, 2023; Wagiono & Karneli, 2025).

Work-life balance yang buruk pada perawat terbukti berkaitan erat dengan peningkatan stres kerja dan penurunan kualitas hidup kerja. L. Zeng et al. (2023) dalam penelitiannya pada perawat endoskopi di Tiongkok menemukan bahwa *work-family conflict* secara signifikan memprediksi *occupational fatigue*, dengan gaya coping positif berperan sebagai mediator dan dukungan sosial sebagai moderator. Sejalan dengan itu, Babapour et al. (2022) melaporkan bahwa job stress pada perawat di Iran berhubungan negatif dengan kualitas hidup serta perilaku caring, yang pada akhirnya berdampak pada mutu asuhan keperawatan. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat berkontribusi pada peningkatan stres kerja dan risiko menurunnya kualitas pelayanan.



Sebaliknya, beberapa penelitian menekankan dampak positif *work-life* terhadap kinerja perawat. Fukuzaki et al. (2021) menunjukkan bahwa

perawat yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung memiliki *work engagement* lebih tinggi, terutama bila didukung oleh keterikatan afektif terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Permadi et al. (2023) di Indonesia yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, work-life balance tidak hanya penting dalam menekan stres kerja, tetapi juga berperan krusial dalam meningkatkan performa perawat serta mutu layanan rumah sakit.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi stres kerja dan kinerja perawat yaitu beban kerja (*workload*). Widiyantoro, Purba, dan Sitorus (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai tuntutan tugas keperawatan yang mencakup jumlah pasien, kompleksitas pelayanan, lingkungan kerja, dan tekanan kerja (*work stress*) yang harus dihadapi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Saedpanah et al. (2023) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif: misalnya jumlah tugas yang harus dilakukan perawat dalam satu shift, jam kerja yang panjang, serta kompleksitas pekerjaan, yang jika berlebih menyebabkan stres kerja, gangguan tidur, dan masalah kesehatan mental dan fisik lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara seorang perawat di RS Pelamonia yang juga merangkap kepala administrasi menghadapi beban kerja berlebihan akibat jam kerja panjang, shift berganda, dan lembur paksa. Perpindahan jadwal yang tidak

menimbulkan kelelahan, kantuk, dan gangguan tidur. Selain tugas klinis pemberian obat dan pemantauan pasien, ia harus menangani pekerjaan



administratif yang menumpuk, sehingga waktu untuk pasien berkurang. Kondisi ini membuatnya tertekan antara peran klinis dan administratif, berdampak pada kesehatan fisik-mental serta berpotensi menurunkan kualitas pelayanan keperawatan.

Beban kerja perawat sering kali tinggi akibat rasio pasien-perawat yang tidak seimbang, tuntutan administratif, serta kondisi darurat yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan kelelahan, mengganggu konsentrasi dan kewaspadaan, serta memperbesar risiko kesalahan dalam pelayanan keperawatan (Akköz Çevik et al., 2024).

Selain beban kerja, work-life balance juga menjadi perhatian penting dalam lingkungan kerja perawat. Sejalan dengan itu peneliti menemukan indikasi work life balance yang tidak berjalan dengan baik, karena pada saat melakukan wawancara singkat peneliti melihat beberapa indikator pendukung bahwa work life balance tidak berjalan dengan baik seperti ada beberapa perawat yang mempunyai masalah kesehatan dalam konteks (ketidakmampuan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) akibatnya pola hidup yang tidak baik membuat beberapa perawat mengalami kenaikan berat badan atau terindikasi Obesitas. Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian perawat menghabiskan sebagian besar waktunya di rumah sakit dengan jadwal kerja yang padat dan sering kali tidak menentu. Akibatnya, waktu istirahat menjadi kurang, pola makan tidak teratur, dan kesempatan untuk berolahraga

tidak ada. Indikasi lain juga bisa di lihat pada tabel kinerja yang belum optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa Work Life



Balance tidak berjalan dengan baik akan berpengaruh pada kehidupan pribadi (kesehatan) dan perusahaan (kinerja). Sejalan dengan itu jenis pekerjaan pada perawat juga sangat kompleks serta bervariasi serta tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat sebagian perawat kesulitan mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak perawat tidak memiliki waktu cukup untuk istirahat atau berkumpul dengan keluarga, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi terganggu. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Greenhaus & Allen (2011), ketidakseimbangan work-life balance dapat menimbulkan konflik antar peran yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Sejalan dengan Dalam konteks keperawatan, hal ini berdampak pada menurunnya fokus, empati, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat, beberapa perawat menunjukkan tanda-tanda kelelahan fisik maupun emosional akibat tingginya beban dan tanggung jawab pekerjaan. Beberapa perawat mengaku sering merasa tegang, mudah marah, dan sulit berkonsentrasi terutama saat jadwal kerja padat atau ketika jumlah pasien meningkat. Kondisi stres juga tampak dari keluhan perawat yang merasa kurang waktu untuk beristirahat, bahkan ada yang tetap diminta masuk saat hari libur karena kekurangan tenaga di ruangan Rawat inap. Hal ini membuat sebagian perawat sulit memulihkan energi, sehingga muncul rasa



n kelelahan berkepanjangan. Beberapa di antaranya juga mengalami tidak tidur karena pikiran masih terbawa oleh urusan pekerjaan.

Selain itu, Rumah Sakit Pelamonia Makassar adalah Rumah Sakit semi militer yang mewajibkan semua pegawai termasuk Perawat harus selalu dalam keadaan disiplin yang tinggi, hal itu juga menambah situasi kerja yang dinamis dan tekanan untuk selalu memberikan pelayanan cepat dan tepat kepada pasien, hal itu sering kali membuat perawat merasa tertekan. Ada pula yang mengaku sering mengalami sakit kepala, mudah lelah, atau kehilangan semangat kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa stres kerja nyata dirasakan oleh sebagian perawat, dan apabila tidak ditangani dengan baik, dapat menurunkan semangat, konsentrasi, dan kinerja mereka di rumah sakit.

Begitupun dengan stres kerja yang tampak jelas dalam lingkungan kerja perawat. Tingginya beban kerja, tekanan dari atasan, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta kondisi kerja yang dinamis dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta mengganggu hubungan interpersonal di tempat kerja. Akibatnya, kinerja perawat menjadi menurun, terlihat dari masih dominannya perawat dengan kategori kinerja sedang sebagaimana ditunjukkan pada data penilaian kinerja. Robbins (2005) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya untuk mengatasi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi,

dan konsentrasi, bahkan kesalahan dalam pelayanan. Hal ini tentunya



berdampak negatif terhadap kinerja perawat dan kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat dituntut memiliki keterampilan profesional yang tinggi, kemampuan komunikasi yang efektif, serta ketahanan fisik dan mental yang memadai untuk dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, baik pada situasi kritis maupun non-kritis. Kesejahteraan psikologis dan profesional perawat, yang dipengaruhi oleh *work-life balance*, tingkat beban kerja, dan stres kerja, merupakan faktor determinan yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien, baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung.

Meskipun demikian, kajian empiris yang secara spesifik meneliti hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja masih terbatas. Lebih lanjut, peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut belum banyak dieksplorasi. Stres kerja berpotensi menjadi mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan *work-life balance* serta tingginya beban kerja berkontribusi terhadap penurunan kinerja perawat. Dengan demikian, penelitian yang mendalami interaksi variabel-variabel tersebut memiliki urgensi tinggi dalam rangka memahami determinan kualitas pelayanan keperawatan secara komprehensif.

Dalam konteks tersebut, stres kerja berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja



Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja tinggi *job demand* cenderung meningkatkan stres kerja, sementara sumber daya

seperti *work-life balance* sebagai *job resource* dapat mengurangi stres (Bakker et al., 2023). Stres kerja yang dialami perawat kemudian akan memengaruhi kondisi psikologis, motivasi, dan kemampuan kognitif, yang pada akhirnya berdampak signifikan pada kinerja perawat (Ardıç et al., 2022a; Hapsari et al., 2023).

Selain itu, beban kerja perawat yang tinggi juga menjadi masalah serius. Penelitian oleh Akköz Çevik et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan meningkatkan stres, menurunkan konsentrasi, serta memperbesar risiko kesalahan dalam pelayanan keperawatan. Kondisi ini sesuai dengan realitas di RS TK II Pelamonia, di mana jumlah pasien yang ditangani tidak sebanding dengan jumlah perawat yang tersedia, sementara tuntutan administratif tetap harus diselesaikan.

Idealnya, rumah sakit memiliki kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, seperti fleksibilitas jadwal, layanan konseling, serta pengaturan shift yang adil. Akan tetapi, sebagaimana diungkapkan Malini & Yulianty (2023), banyak rumah sakit tipe pemerintah di negara berkembang masih minim dalam implementasi program manajemen stres dan kebijakan WLB, sehingga potensi stres kerja perawat tetap tinggi dan berimplikasi pada penurunan kinerja.

Dari sisi penelitian, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diisi. Pertama, penelitian mengenai *work-life balance* (WLB), beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat sebagian besar dilakukan di rumah sakit umum. Misalnya, studi oleh Aiken et al. (2018) di berbagai rumah sakit Eropa menunjukkan bahwa

beban kerja yang tinggi pada perawat berdampak langsung terhadap stres, dan keselamatan pasien. Namun, penelitian di rumah sakit militer atau



tipe TK II, seperti RS TK II Pelamonia Makassar, masih sangat terbatas. Padahal, struktur organisasi dan budaya kerja di rumah sakit tersebut memiliki kekhasan tersendiri yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel.

Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh langsung antara WLB terhadap kinerja atau beban kerja terhadap kinerja. Sebagai contoh, penelitian Wagiono & Karneli (2025) menemukan bahwa WLB berhubungan positif dengan kinerja perawat, sementara studi Akköz Çevik, Özalp, & Daşdemir (2024) menekankan bahwa workload yang berlebihan berkaitan dengan peningkatan stres dan penurunan kinerja. Namun, masih jarang penelitian yang menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh tersebut.

Ketiga, mayoritas penelitian sebelumnya menggunakan desain *cross-sectional*, seperti studi Hapsari et al. (2023) yang menemukan hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat pasca pandemi COVID-19, tetapi tidak mampu menangkap dinamika hubungan tersebut dari waktu ke waktu. Keempat, pengukuran kinerja perawat dalam penelitian terdahulu cenderung terbatas pada *self-repo HHUTG Vrt*. Padahal, menurut Bakker & Demerouti (2017), penilaian kinerja yang lebih komprehensif sebaiknya juga melibatkan penilaian supervisor dan indikator objektif, seperti kepuasan pasien atau angka kejadian klinis.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran stres sebagai variabel intervening dalam hubungan antara WLB, beban kerja, dan perawat. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi



manajemen RS TK II Pelamonia Makassar dalam merancang kebijakan manajemen SDM, seperti pengaturan jadwal kerja, program dukungan kesejahteraan perawat, serta strategi pengelolaan beban kerja agar kinerja perawat tetap optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk meneliti "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar?



an Penelitian

dapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
5. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
6. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat seperti sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap stres kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks perawat rawat inap di rumah sakit militer. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam pengembangan teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di lingkungan

sehatan.



1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat, serta pengelolaan beban kerja yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres kerja perawat, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan arahan tentang penulisan yang jelas, maka Peneliti menguraikan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Merupakan bab yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka. Merupakan bab yang berisikan tentang beberapa landasan teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ruang lingkup pembahasan untuk mendukung proses penelitian.

BAB III Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Merupakan bab yang menguraikan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.



BAB IV Metode Penelitian. Merupakan bab yang menguraikan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB V Hasil Penelitian. Bab ini memuat gambaran umum mengenai objek penelitian, hasil penelitian berdasarkan data - data yang diperoleh.

BAB VI Pembahasan. Bab ini memuat pembahasan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan.

BAB VII Simpulan dan Saran. Merupakan bab yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran. Diakhiri dengan daftar pustaka beserta lampiran- lampiran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 Pengertian *Work-life balance*

Istilah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, program *work-life balance* sebenarnya sudah mulai diterapkan di Amerika Serikat sejak tahun 1930, meskipun masih dalam bentuk yang sederhana dan belum terstruktur dengan baik. Konsep ini kemudian berkembang pesat pada tahun 1986, ketika perusahaan-perusahaan di Amerika mulai gencar mengadopsinya. Hal ini dilakukan sebagai respons terhadap kecenderungan para pekerja Amerika yang sering mengabaikan keluarga, relasi sosial, dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi.

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercermin dari pengelolaan waktu, tingkat keterlibatan, serta kepuasan yang dirasakan dalam kedua aspek tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-life balance* merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan individu menyeimbangkan



pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus et al. (2003), *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang mampu terlibat dan puas baik dalam

peran pekerjaannya maupun dalam kehidupan keluarganya secara seimbang. Schermerhorn (2002) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Lebih lanjut, *work-life balance* dalam empat dimensi, yaitu *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)* (Fisher et al., 2009). Sementara itu, Parkes & Langford (2008) menekankan bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu berkomitmen terhadap pekerjaan sekaligus bertanggung jawab dalam kehidupan non-pekerjaan.

Singh & Khanna (2011) menambahkan bahwa *work-life balance* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara karier di satu sisi dan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, maupun pengembangan diri di sisi lain. Dengan demikian, *work-life balance* dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menciptakan harmoni antara peran profesional dan peran personal sehingga keduanya saling mendukung, bukan saling mengganggu.

Menurut Sismawati dan Lataruva (2020), seorang karyawan dikatakan telah mencapai *work-life balance* apabila terdapat keselarasan antara pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi. Dengan kata lain, aktivitas dalam pekerjaan tidak mengganggu aspek kehidupan di luar pekerjaan, dan sebaliknya. Secara umum, jam kerja karyawan dalam sehari adalah 8 jam. Namun dalam praktiknya, karyawan sering kali dihadapkan pada



tuntutan tugas dengan batas waktu (*deadline*) yang ketat, sehingga harus bekerja melebihi jam kerja normal. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan hidup karyawan, karena harus memprioritaskan tugas-tugas dari perusahaan, seperti lembur, rapat, maupun perjalanan dinas luar kota, yang pada akhirnya berdampak pada kehidupan pribadi dan keluarga (Asepta & Maruno, 2017). Hudson (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam menjalankan berbagai peran ganda dalam kehidupannya. Konsep ini umumnya berkaitan dengan upaya menjaga keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan manusia.

Work-life balance diartikan sebagai sejauh mana individu dapat terlibat dan merasa puas, baik dalam hal waktu maupun keterlibatan psikologis, dalam menjalankan perannya di kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), tanpa adanya konflik antara kedua peran tersebut. Greenhaus dan Allen (2011) juga mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seseorang dapat secara setara memenuhi tuntutan dari peran-peran di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini dicapai ketika individu merasa bahwa waktu, komitmen, dan energi yang mereka berikan kepada pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipertahankan secara seimbang tanpa saling mengganggu.

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri,

teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan



pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Faktor - Faktor *Work Life Balance* Menurut (Poulose, 2014:2) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu (*Individual factors*)
Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi (*Organisational factors*)
Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.
3. Faktor sosial (*Societal factors*) Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.
4. Faktor-faktor lainnya Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan keluarga.



2.1.3 Komponen *Work Life Balance*

Menurut Fisher et al. (2009) ada 4 (empat) komponen penting yang menjadi alat ukur dalam menentukan *work-life balance*, yaitu:

1. Waktu
Meliputi banyaknya jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja.
2. Perilaku
Perilaku ini meliputi adanya tindakan dari karyawan untuk mencapai tujuan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia dapat mencapai keinginannya dalam lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadinya.
3. Ketegangan
Meliputi adanya kecemasan karena tekanan dan kehilangan aktivitas penting yang dapat dilakukan.
4. Energi
Meliputi keterbatasan sumber daya dari seorang individu yaitu sumber daya energi. Karyawan yang kehabisan energi yang disebabkan karena pekerjaan dapat meningkatkan resiko stress.

2.1.4 Manfaat *Work-Life Balance*

Organisasi dapat membentuk sebuah kebijakan *work-life balance* atau biasa disebut *work-life balance policy* agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan. Menurut Lazar et al.



angemanan et al., 2017) manfaat *work life balance* bagi organisasi atau an adalah:

1. Mengurangi kemangkiran (absenteeism)
2. Mengurangi keterlambatan (lateness)
3. Meningkatkan produktivitas & citra perusahaan
4. Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
5. Mengurangi turnover staff

Selain bermanfaat bagi perusahaan, work-life balance juga bermanfaat

untuk karyawan. Manfaat work-life balance bagi karyawan adalah:

1. Semakin tinggi keamanan kerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
4. Mengurangi tingkat stres kerja

2.1.5 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur work-life balance menurut Ricardianto (2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada :

- a. Waktu yang diberikan
- b. Waktu pada diri sendiri

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak

nya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut.

tor ini merujuk pada :



- a. Membentuk psikologis individu
- b. Menyeimbangkan diri sendiri
- c. Kepuasan yang dipilih

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Indikator ini merujuk pada:

- a. Keseimbangan kehidupan kerja
- b. Keseimbangan kehidupan pribadi

2.1.6 Dampak *Work-life Balance*

Menurut Greenhaus dan Allen (2011), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Apabila keseimbangan ini tidak tercapai (*work-life imbalance*), maka akan muncul berbagai dampak negatif terhadap kondisi psikologis dan kinerja individu. Adapun dampak tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatnya stres kerja, akibat ketidakseimbangan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Terjadinya konflik peran (*role conflict*), di mana individu merasa kesulitan memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara bersamaan.



nya kelelahan emosional dan fisik (*burnout*) karena tuntutan pekerjaan berlebihan tanpa waktu pemulihan yang cukup.

4. Menurunnya kepuasan kerja, karena individu merasa tidak mampu mengelola peran secara seimbang.
5. Penurunan motivasi dan produktivitas kerja, akibat tekanan emosional dan beban mental yang meningkat.
6. Menurunnya kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup, karena individu kehilangan waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan aktivitas sosial.

Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kesehatan mental, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan agar tetap optimal.

2.1.7 Dampak *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Apabila *work-life balance* tidak terpenuhi, maka dampaknya tidak hanya terbatas pada aspek psikologis, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja individu. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan penurunan fokus, konsentrasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Individu yang mengalami kelelahan fisik dan mental cenderung kurang produktif, melakukan kesalahan dalam pekerjaan, serta menunjukkan komitmen kerja yang menurun.

Selain itu, kurangnya waktu untuk istirahat dan pemulihan diri mengakibatkan penurunan energi dan kreativitas, sehingga kinerja tidak dapat maksimal. Perawat yang tidak mampu menyeimbangkan waktu antara tuntutan kehidupan pribadi juga berpotensi mengalami burnout, yang pada berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan terhadap pasien.



Hal ini sejalan dengan pendapat Lazar, Osoian, dan Ratiu (2010) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan ketidakseimbangannya dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, work-life balance yang baik sangat penting agar individu mampu bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan mental, serta kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam dunia kerja yang dinamis seperti sektor kesehatan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Jufrizen, 2022). Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kondisi fisik dan psikis, serta faktor eksternal yang meliputi tuntutan tugas, organisasi, dan lingkungan kerja (Mahawati et al., 2021).

Tarwaka et al. (2004) menjelaskan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan. Apabila tersebut melebihi kemampuan seseorang, maka dapat menimbulkan stres fisik dan mental. Sejalan dengan itu, Nugroho (2008) menyebutkan beban kerja adalah kondisi di mana individu harus menyelesaikan sejumlah



pekerjaan dalam waktu tertentu, dan apabila berlebihan, dapat menimbulkan tekanan psikologis dan stres.

Beban kerja adalah suatu hal yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apabila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya dapat menimbulkan beban kerja kepada pekerja tersebut. Menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Gibson et al. (2012) juga menyatakan bahwa beban kerja berkaitan erat dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban ini dapat memengaruhi performa, motivasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Beban kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berhubungan dengan tuntutan aktivitas tubuh seperti mengangkat, mendorong, atau melakukan pekerjaan berulang secara fisik. Sementara itu, beban kerja mental melibatkan aktivitas kognitif seperti pengambilan keputusan, konsentrasi tinggi, atau menangani situasi yang penuh tekanan (Tarwaka, 2004). Dalam konteks rumah sakit, terutama di instalasi rawat inap, perawat sering kali menghadapi kedua jenis beban kerja ini secara bersamaan, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada stres

jangan bahkan *burnout*.



Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu atau tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, yang meliputi beban fisik dan mental, serta berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja, terutama dalam lingkungan pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi seperti di sektor kesehatan.

2.2.2 Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo & Mastuti (2017) terdapat 2 jenis beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya. Dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat di nyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh pegawai dan

tas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya,



serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.3 Faktor - Faktor Beban Kerja

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor. Menurut (Mahawati et al, 2021;18) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal:

1. faktor internal

adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2. faktor eksternal

mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang,

t kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan



pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Irawati & Carrollina (2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja Menurun
Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kesalahan fisik dan turunya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja tidak sesuai standar.
2. Keluhan pelanggan
Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.
3. Kenaikan Tingkat Absensi
Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.



Dampak Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Menurut Robbins (2005), beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama timbulnya stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi

kemampuan individu untuk menghadapinya, maka akan muncul tekanan psikologis dan fisiologis yang dapat menurunkan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental, di mana pegawai merasa tidak memiliki cukup waktu dan energi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Kondisi ini memicu tekanan emosional, kecemasan, serta penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga dapat menimbulkan perasaan tertekan dan frustrasi karena individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi organisasi. Situasi ini sering kali disertai dengan penurunan motivasi, meningkatnya konflik antar rekan kerja, dan gangguan pada kesehatan fisik seperti sakit kepala, insomnia, serta kelelahan kronis.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2015a) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang panjang berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja karyawan. Demikian pula, Munandar (2001) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya individu untuk menghadapinya. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh individu, maka semakin besar pula kemungkinan timbulnya stres kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengatur beban kerja secara proporsional agar kesejahteraan psikologis karyawan tetap terjaga dan kinerja dapat optimal.



2.2.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Indikator pengukuran beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017:33) antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan menggambarkan sejauh mana karyawan memahami pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Indikator kondisi pekerjaan:

- a. Banyaknya pekerjaan
- b. Kesulitan dalam pekerjaan
- c. Aktifitas fisik dalam pekerjaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

Ketika pekerja bekerja sesuai dengan jam yang ditentukan oleh SOP, mereka tidak harus berurusan dengan jumlah beban kerja yang tidak masuk akal. Namun, dalam kasus-kasus tertentu, perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak secara konsisten menerapkan SOP yang telah dibuat, dan akibatnya pekerja dikenakan lembur dalam jumlah yang tidak wajar.

Indikator dari penggunaan waktu kerja :

- a. Waktu bekerja
- b. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Waktu istirahat

3. Target yang Harus Dicapai



pekerjaan perusahaan atau organisasi tentunya akan memengaruhi kerja setiap karyawan. Karyawan menerima dan merasakan beban kerja

yang lebih besar ketika memiliki sedikit waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan atau ketika ada ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan tenggat waktu penyelesaiannya.

Indikator target yang harus dicapai :

- a. Kejelasan target pekerjaan
- b. Pencapaian target pekerjaan
- c. Kepuasan dengan hasil pekerjaan

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka.

Indikator lingkungan kerja :

- a. Kondisi lingkungan tempat bekerja
- b. Kenyamanan lingkungan tempat bekerja

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang kuat terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, serta standar yang ditetapkan. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja,



ian, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama untuk mendukung tujuan organisasi (Handoko, 2015a; Rivai, 2009).

Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, Rivai (2009) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam perusahaan yang dilakukan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi, dengan tetap mematuhi hukum, norma, dan etika yang berlaku.

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menggambarkan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge (2006) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Sementara itu, Dessler (2009) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Stolovitch & Keeps (1992) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya keperawatan, kinerja diartikan sebagai mutu pelayanan yang dicapai dalam melaksanakan perawatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan.



Penelitian oleh Wardani, Sumarni, dan Siwi (2022) menyebutkan bahwa kinerja perawat merupakan mutu pelayanan rumah sakit yang ditentukan oleh kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Wahyuningsih dan Purnamasari (2020) juga mendefinisikan kinerja perawat sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya. Selain itu, Kirana dan Nugraheni (2022) menekankan bahwa penilaian kinerja perawat meliputi aspek sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen kinerja yang berimplikasi langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas perilaku kerja, pemenuhan standar, dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi maupun pelayanan kesehatan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mencapai suatu tujuan, baik perusahaan maupun organisasi membutuhkan kinerja yang dicapai oleh karyawan, namun pada hasilnya sering terjadi kendala yang menjadi faktor dalam pencapaian kinerjanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Sumardjo & Donni (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan factor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, aman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

yang dicurahkan



Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Sementara menurut Handoko (2015) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat menancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga

mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

si pekerjaan



Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
adalah kerapian, ketelitian, kemampuan hasil kerja yang dilaksanakan dengan baik, agar dapat mengurangi kesalahan di dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan.

Indikator Kualitas Kerja :

- a. Pelaksanaan kerja yang efektif
- b. Mengurangi kesalahan dalam bekerja

2. Kuantitas kerja

Adalah tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga mencakup banyaknya jenis kegiatan yang dilaksanakan dalam satu waktu sehingga dapat terlaksana sesuai harapan pencapaian dari perusahaan.

Indikatornya Kuantitas :

- a. Target Kerja.
- b. Volume Pekerjaan



faatan waktu

adalah penggunaan waktu kerja atau kegiatan yang disetarakan dengan prosedur perusahaan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang ditentukan. Indikator Pemanfaatan Waktu :

- a. Ketepatan waktu menyelesaikan suatu tugas
- b. Keefektifan waktu

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah tekanan yang dirasakan oleh pekerja saat menjalankan tugas atau kewajibannya, yang dapat disebabkan oleh faktor pekerjaan maupun faktor lain di luar pekerjaan. Sejumlah faktor terkait pekerjaan dapat menyebabkan tingkat stres yang tidak semestinya pada individu. Stres kerja yang dialami dalam organisasi dapat menimbulkan tekanan dan gangguan, baik secara fisik maupun psikologis. Semakin tinggi tingkat tekanan yang diterima individu, hingga melampaui ambang batas toleransi stres, semakin besar pula potensi gangguan terhadap fungsi otak, kesehatan, maupun kekuatan memori individu tersebut.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan emosional yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya. Respon emosional dan fisik yang muncul akibat tuntutan kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan kelelahan dan burnout (J. S. Kim & Choi, 2016).

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasakan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegaran, 2017:157).



Badu & Djafri (2017), mengklasifikasikan gejala stres menjadi tiga yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Ketiga dapat saling berkaitan dan memperburuk kondisi individu apabila stres

tidak dikelola dengan baik. Handoko (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk beradaptasi dan menghadapi lingkungannya. Stres di tempat kerja merupakan keadaan yang muncul akibat respon fisik dan emosional individu terhadap konflik antara tuntutan pekerjaan dan keterbatasan kontrol individu terhadap tuntutan tersebut.

Robbins dan Judge (2005) memandang stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis, di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan keinginan individu lain, namun hasil dari situasi tersebut dipersepsikan sebagai tidak pasti atau penting. Sementara itu, Griffin & Moorhead (2011) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap stimulus yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada dirinya. Respon ini menuntut individu untuk melakukan penyesuaian diri terhadap kondisi yang ada.

Menurut Cummings & Worley (2005), stres merupakan reaksi seseorang terhadap lingkungan, yang mencakup respon fisiologis dan psikologis sebagai upaya untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan atau tuntutan lingkungan. Stres kerja dapat diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan serta sumber daya karyawan tidak memadai untuk mengatasi tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaannya. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon adaptif individu yang timbul akibat

imbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber



daya yang dimiliki, yang berpotensi mengganggu kondisi fisik, psikologis, serta fungsi sosial individu di lingkungan kerja.

2.4.2 Faktor - faktor Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres kerja menurut Tampubolon (2012) meliputi:

1. Tuntutan Kerja yang Tinggi

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja. Hal ini terjadi ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat, volume tugas yang besar, dan target yang sulit tercapai. Ketika tuntutan ini melebihi kemampuan atau kapasitas individu, stres pun meningkat.

2. Kurangnya Kontrol atas Pekerjaan

Tingkat kontrol yang rendah terhadap pekerjaan juga dapat menyebabkan stres. Ketika individu merasa tidak memiliki kendali atau kemampuan untuk mempengaruhi keputusan terkait pekerjaan mereka, seperti pengaturan jadwal atau cara penyelesaian tugas, perasaan frustrasi dan kecemasan akan muncul. Ketidakmampuan untuk mengatur pekerjaan sesuai keinginan atau kebutuhan mereka bisa memicu stres.

3. Ketidakpastian dan Ambiguitas dalam Pekerjaan

Ketidakpastian mengenai peran atau tanggung jawab pekerjaan juga menjadi faktor penyebab stres. Jika pekerja tidak jelas mengenai tugas mereka, harapan

asapan, atau peran mereka dalam organisasi, hal ini dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi, dan ketegangan mental.



4. Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung

Faktor lingkungan fisik yang buruk, seperti kebisingan, suhu yang tidak nyaman, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat memperburuk stres kerja. Lingkungan sosial yang tidak mendukung, seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, juga dapat meningkatkan stres. Konflik interpersonal atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja dapat memperburuk perasaan terisolasi dan tertekan.

5. Tugas yang Tidak Sesuai dengan Keterampilan

Stres juga dapat muncul ketika individu dihadapkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan atau kemampuan mereka. Ketika pekerjaan terlalu mudah atau terlalu sulit, individu cenderung merasa tidak puas, yang pada akhirnya menyebabkan perasaan frustrasi dan stres.

6. Perubahan dalam Organisasi atau Kebijakan

Perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan, atau prosedur kerja yang mendadak dapat menyebabkan stres. Ketika individu harus beradaptasi dengan perubahan yang tidak terduga, terutama jika perubahan tersebut meningkatkan beban kerja atau menambah kompleksitas pekerjaan, stres kerja akan meningkat.

7. Kurangnya Dukungan Sosial di Tempat Kerja

Dukungan sosial yang minim dari rekan kerja, atasan, atau keluarga dapat meningkatkan tingkat stres. Ketika individu merasa terisolasi atau tidak

dapatkan bantuan saat menghadapi tantangan pekerjaan, perasaan cemas dan tertekan akan semakin besar.



8. Ketidakseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperburuk stres. Jika pekerja merasa terjebak dalam situasi di mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka, seperti keluarga atau waktu luang, stres akan meningkat. Hal ini dapat menyebabkan perasaan kelelahan, ketegangan emosional, dan berkurangnya kualitas hidup secara keseluruhan.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Dampak Stres Kerja menurut Robbins (2005) yaitu:

1. Penurunan Kinerja dan Produktivitas

Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja individu. Pekerja yang mengalami stres tinggi mungkin kesulitan untuk berkonsentrasi, membuat keputusan yang tepat, atau menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pekerjaan.

2. Kesehatan Fisik

Stres yang berkepanjangan dapat mengganggu kesehatan fisik individu. Beberapa gangguan fisik yang umum terjadi akibat stres termasuk sakit kepala, kelelahan, gangguan tidur, serta masalah pencernaan. Stres juga dapat meningkatkan risiko penyakit jantung dan tekanan darah tinggi.

3. Kesehatan Mental



Stres yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi. Pekerja yang mengalami stres yang tinggi lebih rentan terhadap

masalah psikologis, yang bisa mengganggu kesejahteraan emosional dan mental mereka, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif.

4. Burnout (Kelelahan Kerja)

Stres yang terus-menerus dapat mengarah pada burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi (merasa terasing dari pekerjaan atau orang lain), dan penurunan prestasi. Burnout dapat mengurangi motivasi dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka.

5. Absensi dan Turnover

Pekerja yang mengalami stres tinggi cenderung lebih sering tidak hadir di tempat kerja atau bahkan memutuskan untuk berhenti bekerja (turnover). Hal ini dapat merugikan organisasi, terutama dalam sektor yang membutuhkan tenaga kerja yang stabil dan berkelanjutan, seperti di rumah sakit.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dari Robbins dan Judge (Robbins, 2015), stres dalam bekerja mempunyai ragam jenis dimensi juga indikator penilaian yang bisa digunakan untuk melihat tingkat stres, yaitu:

1. Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah menjadi salah satu faktor yang bisa menjadikan seseorang mengalami stres dalam berkerja karena organisasi ini memiliki hubungan yang erat dengan karyawan atau tenaga kerja.

Indikator dari faktor organisasi :



tutan tugas

tutan peran

- c. Tekanan terus menerus
- d. Aturan kerja
- e. Kepemimpinan atasan
- f. Beban kerja.

2. Faktor individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Indikator dari faktor individu:

- a. Keluarga
- b. Ekonomi Keluarga

3. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan.

Indikator dari faktor lingkungan :

- a. Ketidakjelasan ekonomi
- b. Ketimpangan politik
- c. Ketidakjelasan teknologi




2.5 Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA					
1.	Ismail, et al (2025). <i>JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan</i> , Vol. 3, No. 2, Hal. 30–36.	Work-life balance; Job satisfaction; Nurse performance	205 perawat registrasi di teaching hospitals Malaysia	Survei cross-sectional, korelasi & regresi linear	WLB dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat
2.	Rostianti et al. (2024) <i>International Journal of Business, Economics, and Social Development</i> , Vol. 5, No.2, 904.	Work-life balance; Burnout; Nurse performance	117 perawat di RS Pelabuhan Cirebon	Survei Likert, regresi linier berganda	WLB berdampak positif signifikan terhadap kinerja perawat; burnout negatif tetapi tidak signifikan.
3.	Sari (2022) <i>J-LEE: Journal of Law, English, and Economics</i> , Vol. 1, No.1. 509.	Work-life balance; Job satisfaction (mediator); Performance	86 perawat unit rawat inap Puskesmas, Semarang	regresi / path analisis)	WLB meningkatkan kinerja lewat kepuasan kerja sebagai mediator.



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Omar, et al (2024). <i>Journal of Emerging Economies and Islamic Research</i> , Vol. 9, No.1, Hal. 1–15	Work-life balance; Job satisfaction	Perawat di rumah sakit umum / publik, Malaysia	Survey desain kuantitatif	WLB yang baik dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada perawat.
5	Fukuzaki et al. (2021) <i>Yonago Acta Medica</i> , Vol. 64, No, 3, Hal 269–281	Work-life balance, affective commitment, work engagement	Perawat rumah sakit universitas, n ≈ 350 (Jepang)	Analisis regresi berganda	WLB positif meningkatkan work engagement; affective commitment memperkuat efek.
6.	Permadi, Diputra & Sanjiwani (2023). <i>Journal of Economics and Business</i> , Vol. 7, No. 2, Hal. 884–891	Work-life balance, workload, job satisfaction, nurse performance	Perawat RS, n = 96 (Indonesia)	Path Analysis	WLB berpengaruh positif terhadap kinerja; job satisfaction memediasi hubungan.
7.	Wagiono dan Karneli (2025). RIGGS: <i>Journal of Artificial Intelligence and Digital Business</i> , Vol. 4, no.3, Hal. 599-611.	Work-Life Balance (X1), Burnout (X2) Kinerja Perawat (Y)	71 perawat yang bekerja di Aulia Hospital Pekanbaru	Analisis Regresi Linier Berganda	Work-Life Balance terhadap Kinerja Perawat: berpengaruh positif dan signifikan. Burnout terhadap Kinerja Perawat berpengaruh positif dan signifikan.
	Hapsari, S., 	Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), Distress (X3), Kinerja Perawat (Y)	Populasi: 184 orang perawat Sampel: 65 perawat	regresi linier berganda	Workload memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pasca pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem, Medan. Distress juga memiliki pengaruh

No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Global Health Research</i> , Vol. 6, No. 6, Hal. 3763-3772				signifikan terhadap kinerja perawat. Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam penelitian ini.
9	Helma dan Yulianti (2023). <i>Journal of Health Management Research</i> , Vo. 2, No. 2. Hal. 52-61	Work-Life Balance, Burnout, Kompetensi dan kepuasan kerja	Populasi Petugas Kesehatan, Sampel 338 perawat 80	Analisis Regresi Linier Berganda	Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum SoedarsoPontianak; Burnout berpengaruh negatif dan signifikan; dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum SoedarsoPontianak
10	Bakker & Demerouti (2017). <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , Vol. 22, No.3, Hal. 273–285.	Job demands, job resources, burnout/stress, engagement/performance (konseptual/instrumen JD-R)	Kajian dan sintesis literatur lintas sektor	Literatur review teoritis & integratif	Penelitian ini membahas perkembangan Job Demands–Resources (JD-R) Model dan menyoroti adanya dua proses utama. Pertama, health-impairment process, yaitu ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti beban kerja dan tuntutan emosional) secara konsisten meningkatkan kelelahan atau stres, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Kedua, motivational process, yaitu ketika sumber daya pekerjaan (misalnya dukungan, kontrol, dan fleksibilitas) mendorong keterlibatan kerja (engagement), yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Peneliti juga menegaskan bahwa variabel seperti Work-Life Balance (WLB) dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya yang mampu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					terhadap stres maupun hasil kerja. Implikasinya untuk studi Anda: kerangka JD-R mendukung hipotesis bahwa beban kerja → stres → penurunan kinerja, sedangkan WLB (sebagai resource) → menurunkan stres → meningkatkan kinerja.
11	Zeng et al. (2024). <i>Frontiers in Public Health</i> , Vol. 12, Hal 1-11.	Work-life balance (<i>work-family conflict</i>), occupational fatigue, coping, dukungan sosial	Perawat endoskopi, n ≈ 300 (China)	Structural Equation Modeling (SEM)	Work-family conflict meningkatkan kelelahan kerja; coping positif memediasi; dukungan sosial memoderasi.
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA					
12	Rostianti, Febrian, Susijawati, Sunimah (2024). <i>International Journal of Business, Economics, and Social Development</i> , Vol. 5, No.2, 904.	Work-life balance; Burnout; Nurse performance	117 perawat di RS Pelabuhan Cirebon	Survei Likert, regresi linier berganda	WLB berdampak positif signifikan terhadap kinerja perawat; burnout negatif tetapi tidak signifikan.
13	Lim, Kim & Kim (2022). <i>International Journal of Environmental Health</i>	Faktor stres (workload, role conflict, dukungan sosial) → stres → kinerja	154 studi tentang stres kerja di antara perawat rumah sakit	Meta-correlation analysis	Beban kerja & konflik peran meningkatkan stres; dukungan sosial menurunkan stres; stres menurunkan kinerja perawat.



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
14	Lasri, Rohyani & Helen (2022). <i>Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, Vol. 13, No. 2, Hal 155–162</i>	Beban kerja, stres kerja, kinerja perawat	60 perawat RS UKI Jakarta	Korelasi Spearman	Beban kerja & stres berhubungan signifikan (negatif) dengan kinerja.
15	Bagiada & Netra (2019). <i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 8, No. 5, Hal 533–562.</i>	Stres kerja, burnout, motivasi, kinerja perawat	Sampel: 186 perawat, dengan 127 responden	Analisis regresi	Stres kerja dan burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
16	Rifai et al. (2021). <i>Jurnal Kolaboratif Sains, Vol. 1, No. 1, hal 36–47.</i>	beban kerja + stres kerja sebagai variabel bebas; kinerja perawat sebagai terikat	59 sampel diperoleh dari 144 perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu	Analisis regresi linier berganda	beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja; kekuatan hubungan sedang
17	Wagiono dan Karneli (2025). RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, Vol. 4, no.3, Hal. 599-611.	Work-Life Balance (X1), Burnout (X2) Kinerja Perawat (Y)	71 perawat yang bekerja di Aulia Hospital Pekanbaru	Analisis Regresi Linier Berganda	Work-Life Balance terhadap Kinerja Perawat: berpengaruh positif dan signifikan. Burnout terhadap Kinerja Perawat berpengaruh positif dan signifikan.



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
18	Pradana et al. (2024). IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management, Vol. 2, No. 1, hal. 1233–1242.	Variabel independen: Workload (beban kerja); Variabel intervening / mediasi: Work Stress (stres kerja); Variabel dependen: Nurses Performance (kinerja perawat)	nurses di Rumah Sakit Viola Mother and Child.	SMARTP LS 4.0 untuk mengukur path coefficient / jalur hubungan antar variabel	Workload memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Workload juga berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja. Stres kerja memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja perawat. Mediasi: Work stress memediasi hubungan antara workload dan nurse performance. Jalur mediasi ini juga signifikan
19	Hapsari, S., Purba, J. M., & Ashar, T. (2024). <i>Indonesian Journal of Global Health Research</i> , Vol. 6, No. 6, Hal. 3763-3772	Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), Distress (X3), Kinerja Perawat (Y)	Populasi: 184 orang perawat Sampel: 65 perawat	regresi linier berganda	Workload memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pasca pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. M. Ildrem, Medan. Distress juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam penelitian ini.
20	Helma dan Yulianti (2023). <i>Journal of Health Management Research</i> , Vo. 2, No. 2. Hal. 52-61	Work-Life Balance, Burnout, Kompetensi dan kepuasan kerja	Populasi 338 Petugas Kesehatan, Sampel 80 perawat	Analisis Regresi Linier Berganda	Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum SoedarsoPontianak; Burnout berpengaruh negatif dan signifikan; dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum SoedarsoPontianak
	Karatepe	Emotional exhaustion, Job embeddedness, Job performance, Work-family	Karyawan frontline/hospitality (110 sampel)	SEM (uji mediasi exhaustion)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berperan sebagai mediator penuh. Artinya, karyawan dengan beban kerja tinggi dan kesulitan menyeimbangkan

No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Hospitality Management</i> . Vol. 25, No. 4. Hal 614–634	conflict, Work overload, Working practices, Role conflict			peran kerja–keluarga cenderung mengalami kelelahan emosional, yang kemudian mengurangi keterikatan pada pekerjaan serta menurunkan kinerja layanan. Penulis menekankan pentingnya lingkungan kerja yang suportif untuk membantu keseimbangan peran dan menekan kelelahan emosional, sehingga karyawan berperforma tinggi dapat dipertahankan.
22	Demerouti et al. (2001) <i>Journal of Applied Psychology</i> , Vol. 86, No.3, Hal. 499–512	Job demands (workload, emotional), job resources; exhaustion (burnout); outcome proxies	Studi empiris pendahulu JD-R—berbagai sampel pekerja	SEM / LISREL (model testing)	Paper klasik tentang Job Demands–Resources (JD-R) ini menunjukkan secara empiris bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan kelelahan (exhaustion), yang merupakan salah satu komponen burnout. Sementara itu, sumber daya kerja berhubungan dengan tingkat keterlibatan (engagement) atau ketidak-terlibatan. Analisis struktural dalam studi ini mengindikasikan adanya jalur kausal yang masuk akal: tuntutan pekerjaan → kelelahan → dampak negatif (misalnya penurunan kinerja). Temuan ini semakin menguatkan dasar teoretis bahwa stres atau burnout berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan produktivitas atau kinerja.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA



. stres kerja, resiliensi, kepuasan kerja dan task performance	352 perawat ICU di rumah sakit-hospital pemerintah di Hail City	regresi linier serta path analysis	stres kerja memiliki efek langsung negatif pada task performance, dan juga efek tidak langsung melalui resiliensi dan kepuasan kerja
--	---	------------------------------------	--

No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	579.				
24	Laksana & Mayasari (2021). <i>BISMA: Jurnal Manajemen</i> , Vol. 7, No. 2, Hal 156–163	Stres kerja, kompetensi, kinerja perawat	92 perawat RS Jiwa Bali	Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.
25	Lasri, Rohyani & Helen (2022) <i>Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan</i> , Vol. 13, No. 2, Hal 155–162	Beban kerja, stres kerja, kinerja perawat	60 perawat RS UKI Jakarta	Korelasi Spearman	Beban kerja & stres berhubungan signifikan (negatif) dengan kinerja.
26	Putra et al. (2024). <i>Jurnal Dinamika Manajemen</i> , Vol.15, No. 1, Hal 55–66	Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja	112 perawat RS Jiwa Jambi	Regresi linier	Stres kerja & lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
27	Sumarni (2021) <i>Jurnal Kesehatan Al-Irsyad</i> , Vol 14 No. 2, Hal 112–120	Stres kerja, kinerja perawat	80 perawat ruang rawat RS daerah	Uji Chi-square	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Stres tinggi maka kinerja rendah;
	Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. (2019).	Stres kerja, burnout, motivasi, kinerja perawat	Sampel: 186 perawat, dengan 127 responden	Analisis regresi	Stres kerja dan burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	8, No. 5, Hal 533–562.				
29	Rahman et al. (2022). <i>Health Tadulako Journal (HTJ)</i> , Vol 8 no. 1, 1–8.	stres kerja (lingkungan kerja fisik, peran individu dalam organisasi dan hubungan kerja) dan kinerja perawat	seluruh perawat (37 orang) di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palu	desain cross-sectional, regresi	variabel lingkungan kerja fisik dan peran individu dalam organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja; hubungan kerja tidak signifikan.
30	Rismayanti & Mayasari (2021) <i>BISMA: Jurnal Manajemen</i> , Vol 7 No. 2. Hal 188–199.	lingkungan kerja dan stres kerja dan kinerja perawat	107 sampel perawat tetap di RSUD Kertha Usada	analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. (4) Secara negatif dan signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja
31	Rifai et al. (2021). <i>Jurnal Kolaboratif Sains</i> , Vol. 1, No. 1, hal 36–47.	beban kerja + stres kerja sebagai variabel bebas; kinerja perawat sebagai terikat	59 sampel diperoleh dari 144 perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Anutapura Palu	Analisis regresi linier berganda	beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja; kekuatan hubungan sedang
32	Pradana et al (2024). <i>IJESM Indonesian</i>	Variabel independen: Workload (beban kerja); Variabel intervening / mediasi: Work Stress (stres kerja); Variabel dependen:	nurses di Rumah Sakit Viola Mother and Child.	SMARTP LS 4.0 untuk mengukur path coefficient / jalur hubungan antar variabel	Workload memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Workload juga berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja. Stres kerja memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja perawat. Mediasi: Work stress memediasi hubungan antara workload dan



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	hal. 1233–1242.	Nurses Performance (kinerja perawat)			nurse performance. Jalur mediasi ini juga signifikan
33	Ardıç, M., Ünal, Ö., & Türktemiz, H. (2022). <i>Journal of International Medical Research, Vol. 50, No.7, hal 1–11</i>	Independen: Stress levels of nurses (tingkat stres perawat), Mediator: Motivation (motivasi), Dependen: Performance of nurses (kinerja perawat)	402 perawat di Turki yang bekerja selama pandemi COVID-19.	Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Structural Equation Modeling (SEM)	Tingkat stres memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi berperan sebagai mediator parsial: stres menurunkan motivasi, dan motivasi yang lebih rendah berdampak negatif pada kinerja. Model SEM menunjukkan bahwa motivasi memperlemah efek negatif stres terhadap kinerja (partial mediation).
34	Sarafis et al. (2016). <i>BMC Nursing, Vol. 15, No. 56, Hal 1–8</i>	Stres kerja (Occupational Stress Scale), Caring Behaviours Inventory, HRQoL	246 perawat di 4 RS umum Yunani	Regresi & korelasi	Stres kerja berhubungan negatif dengan caring behaviour & kualitas hidup.
35	Babapour, Gahassab-Mozaffari & Fathnezhad-Kazemi (2022). <i>BMC Nursing, Vol. 21, No. 75</i>	Job stress, kualitas hidup, caring behaviour	Perawat rumah sakit, n = 364 (Iran)	Korelasi Pearson & regresi linear	Stres kerja tinggi menurunkan kualitas hidup dan caring behaviour.
36	Ni et al. (2024) <i>International Nursing</i>	Job demands, work engagement, emotional workload, job performance (moderated-mediation)	893 perawat (nurses) dari 14 kota di Provinsi Sichuan, Tiongkok.	Moderated-mediation SEM	Penelitian ini menemukan bahwa job demands berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pengaruh ini dimediasi oleh work engagement. Namun, emotional workload terbukti memoderasi hubungan tidak langsung tersebut. Secara khusus, efek positif job demands terhadap



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					kinerja melalui work engagement melemah pada perawat dengan beban emosional yang tinggi.
37	Lu et al. (2017) <i>BMJ Open</i> , Vol. 7, No. 5, e014894	Turnover intention (niat pindah/keluar). Job satisfaction (kepuasan kerja). Work stress (stres kerja). Work-family conflict (konflik kerja-keluarga).	Jumlah responden yang dihubungi: 3.963 physicians; jumlah yang mengembalikan kuesioner lengkap 3.563 (responden akhir)	Binary logistic regression dan Structural equation modelling (SEM)	turnover intention berhubungan negatif langsung dengan job satisfaction (semakin tinggi kepuasan kerja → semakin rendah niat pindah). Work stress dan work-family conflict berhubungan positif (langsung dan tidak langsung) dengan turnover intention. Dengan kata lain, stres kerja dan konflik kerja-keluarga meningkatkan niat pindah, baik secara langsung maupun melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA

38	Hastuti (2021). <i>Jurnal Keperawatan Raflesia</i> , Vol. 3, No.2, Hal. 67-74.	Work-life balance (WIPL, PLIW), stres kerja	Perawat dengan anak balita, n = 60 (RSUD Bayu Asih, Indonesia)	Korelasi Spearman	PLIW berhubungan signifikan dengan stres kerja; WIPL tidak signifikan.
39	Briliani (2024) <i>Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sekti</i> , Vol. 12, -	Work-life balance, stres kerja	Perawat wanita, n = 10 (kuasi eksperimen, Indonesia)	Uji Wilcoxon pre-post	WLB efektif menurunkan stres kerja.




No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
40	Haar, Russo, Suñe & Ollier-Malaterre (2014). <i>Journal of Vocational Behavior</i> , Vol. 85, No.3, Hal. 361–373.	Work-life balance (satisfaction/time balance), job & life satisfaction, mental health	1.416 pekerja dari 7 negara (cross-cultural sample)	SEM / multi-group analysis	Studi lintas-budaya ini menunjukkan secara konsisten bahwa persepsi Work-Life Balance (WLB) yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, serta berhubungan negatif dengan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Efek tersebut relatif stabil di berbagai negara, meskipun besarnya pengaruh berbeda-beda antar budaya. Temuan ini memperkuat peran WLB sebagai salah satu sumber daya penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus berpotensi mendorong kinerja melalui jalur kepuasan, keterlibatan (engagement), dan pengurangan stres.
41	Nurumal et al. (2022). <i>Global Journal of Health Science</i> , Vol. 14, No.11, 1002	Quality of work-life balance & faktor-faktor terkait (non-work activities, supervisi, lingkungan, kepuasan kerja, dll.)	1002 perawat di teaching hospital, Klang Valley, Malaysia	Cross-sectional, analisis independen faktor (multivariate)	Banyak faktor (supervisor support, lingkungan kerja, social dan non-work activities) memengaruhi work-life balance.
42	Yuswandi, Nadirawati, Rishka Yulystiana (2021)	Work-life balance; Work stress	Perawat ruang isolasi Covid-19 di RS Dustira Cimahi	Cross-sectional; korelasi Spearman / uji asosiasi	Ditemukan hubungan negatif antara WLB dan stres kerja; WLB menurunkan stres kerja.



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
43	Bakker & Demerouti (2017). <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , Vol. 22, No.3, Hal. 273–285.	Job demands, job resources, burnout/stress, engagement/performance (konseptual/instrumen JD-R)	Kajian dan sintesis literatur lintas sektor	Literatur review teoritis & integratif	Penelitian ini membahas perkembangan Job Demands–Resources (JD-R) Model dan menyoroti adanya dua proses utama. Pertama, health-impairment process, yaitu ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti beban kerja dan tuntutan emosional) secara konsisten meningkatkan kelelahan atau stres, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Kedua, motivational process, yaitu ketika sumber daya pekerjaan (misalnya dukungan, kontrol, dan fleksibilitas) mendorong keterlibatan kerja (engagement), yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Peneliti juga menegaskan bahwa variabel seperti Work-Life Balance (WLB) dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya yang mampu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap stres maupun hasil kerja. Implikasinya : kerangka JD-R mendukung hipotesis bahwa beban kerja → stres → penurunan kinerja, sedangkan WLB (sebagai resource) → menurunkan stres → meningkatkan kinerja.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA

	Lim, Kim & Kim (2022).	Faktor stres (workload, role conflict, dukungan sosial) → stres → kinerja	154 studi tentang stres kerja di antara perawat rumah sakit	Meta-correlation analysis	Beban kerja & konflik peran meningkatkan stres; dukungan sosial menurunkan stres; stres menurunkan kinerja perawat.
---	------------------------	---	---	---------------------------	---

No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Vol. 19, No. 10, Hal 5792</i>				
45	Zhong et al. (2025). <i>Frontiers in Psychology, Vol. 15, Article 1471640.</i>	Occupational stress scale (NJSS/Nurse Job Stress Scale), workload, organizational support	Perawat rumah sakit di China (270 perawat (nurses))	Regresi multivariat	Hasil: Studi lapangan menemukan tingkat stres pekerjaan moderat-tinggi. Faktor prediktor utama adalah workload, shift pattern (rotasi), dan rendahnya dukungan organisasi. Stres berasosiasi negatif dengan kepuasan & aspek performa klinis serta positif terhadap niat keluar; analisis menegaskan peran beban kerja sebagai pendorong utama stres kerja.
46	Widayati (2023) <i>Jurnal Ners dan Kebidanan, Vol. 7, No.1, Hal 123-129.</i>	Quality Nursing Work Life (QNWLIFE) & Burnout syndrome	30 perawat, STIKES Karya Husada Kediri	Desain korelasional cross-sectional; analisis korelasi	Perawat dengan QNWL rendah lebih rentan burnout; beban kerja & monotonitas kerja ikut berpengaruh.
47	Aprilyasari et al. (2024) <i>Protein: Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan, Vol. 2, No.4, Hal. 672.</i>	Workload; Work-life balance	Perawat rumah sakit di Lamongan	Cross-sectional; korelasi	Ada hubungan terbalik antara beban kerja dan WLB: beban kerja tinggi berdampak pada WLB rendah.
48	Pradana et al (2024). IJESM Indonesian	Variabel independen: Workload (beban kerja); Variabel intervening / mediasi: Work Stress (stres kerja); Variabel dependen:	nurses di Rumah Sakit Viola Mother and Child.	SMARTPL S 4.0 untuk mengukur path coefficient / jalur hubungan antar variabel	Workload memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Workload juga berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja. Stres kerja memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja perawat. Mediasi: Work stress memediasi hubungan antara workload dan nurse



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	hal. 1233–1242.	Nurses Performance (kinerja perawat)			performance. Jalur mediasi ini juga signifikan
49	Zabin, Abu Zaitoun, Sweity & de Tantillo (2023) <i>BMC Nursing</i> , Vol. 22, Article 39	Job stress, patient safety culture, quality indicators	Ukuran sampel di masing-masing studi berkisar antara 143 hingga 1.671 responden	Systematic review (sintesis naratif) studi systematic review yang mengkaji 7 studi kuantitatif yang memenuhi kriteria inklusi,	Ada hubungan signifikan antara stres kerja (job stress) dengan budaya keselamatan pasien (patient safety culture) dalam banyak studi, khususnya bahwa stres kerja meningkat maka persepsi budaya keselamatan pasien menurun. Namun beberapa studi tidak menemukan hubungan langsung yang signifikan. Faktor-faktor stres kerja yang khusus seperti workload, fatigue, burnout, violence at workplace, kelelahan cumulative, dan kondisi kerja fisik sering didapati sebagai variabel yang memperburuk persepsi keselamatan pasien atau budaya keselamatan.
50	Portoghese et al. (2014a). <i>Safety and Health at Work</i> , Vol. 5, No. 3, Hal. 152-157	Workload, burnout (exhaustion/cynicism), job control (moderator)	Tenaga kesehatan di Italia (N≈352)	SEM; moderation analysis	Hasil: Workload meningkat berhubungan signifikan dengan exhaustion; namun job control (autonomy) memoderasi efek ini sehingga pada tingkat kontrol pekerjaan yang lebih tinggi, efek workload terhadap exhaustion berkurang. Exhaustion selanjutnya terkait dengan cynicism dan outcome negatif. Implikasi: kontrol pekerjaan dan sumber daya lainnya (termasuk WLB/fleksibilitas) dapat menurunkan dampak beban kerja pada stres yang berdampak pada kinerja.



No	Penulis & Tahun	Pengukuran Variabel	Populasi & Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
51	Ganster & Rosen (2013). <i>Journal of Management</i> , Vol. 39, No. 5, Hal. 1085–1122	Work stress, health outcomes, performance indicators (review)	Multidisipliner (berbagai populasi)	Multidisciplinary review	Penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan berkembang pesat dalam 20 tahun terakhir, seiring dengan kemajuan studi tentang proses fisiologis stres. Salah satu kontribusi penting adalah munculnya Allostatic Load model sebagai kerangka utama untuk memahami bagaimana stres memengaruhi tubuh. Artikel ini menggunakan model tersebut untuk meninjau literatur lintas disiplin yang menghubungkan paparan stresor psikososial di tempat kerja dengan berbagai dampak kesehatan.

Sumber : *Jurnal nasional dan Internasional*

Berbagai penelitian di luar lingkungan rumah sakit menunjukkan pola hubungan yang konsisten dan mendukung model penelitian Anda. Work-life balance (WLB) umumnya digambarkan sebagai sumber daya penting yang mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Misalnya, Karatepe (2013) menemukan bahwa karyawan dengan WLB yang buruk cenderung mengalami konflik peran dan kelelahan emosional, yang kemudian menurunkan kinerjanya. Temuan ini menegaskan bahwa WLB dapat mengurangi tekanan psikologis, sehingga kinerja seseorang lebih optimal—selaras dengan hipotesis Anda bahwa WLB meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Sementara itu, beban kerja (workload) dalam penelitian lintas sektor sebagai tuntutan kerja yang dapat menimbulkan stres. Studi klasik (1) dalam kerangka JD-R menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan dan stres, yang pada akhirnya menurunkan performa. Demikian



juga, Karatepe (2013) menemukan bahwa work overload berkontribusi pada kelelahan emosional yang kemudian berdampak negatif terhadap kualitas layanan.

Hal ini memperkuat kerangka penelitian Anda bahwa beban kerja berpotensi menimbulkan stres dan akhirnya memengaruhi kinerja. Terkait stres kerja, berbagai studi umum menunjukkan bahwa stres merupakan faktor risiko utama penurunan performa kerja. Misalnya, dalam penelitian Sarafis et al. (2016) dan Babapour et al. (2022) (populasi non-RS umum dan lintas sektor pelayanan), stres terbukti menurunkan kualitas perilaku kerja seperti caring behaviour, kualitas hidup, dan performa secara keseluruhan. Temuan tersebut mendukung konsep bahwa stres kerja adalah mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan ketidakseimbangan peran dapat berujung pada penurunan kinerja.





Optimized using
trial version
www.balesio.com