

PERAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM GUNUNGKIDUL

Catur Pramudya Nugraha *¹
Musoli ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas Aisyiyah
Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: pramudya.nugraha04@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id²

Abstrak

Latar belakang : Pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam menunjang kinerja optimal perawat, serta tingginya risiko stres kerja yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas tenaga kesehatan. Tujuan penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Islam Gunungkidul. Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 37 Perawat yang telah memenuhi kriteria. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi dan uji mediasi Hayes Process Macro. Hasil penelitian : menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, serta Stres kerja terbukti berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Perawat. Kesimpulan : Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan *Work-Life Balance* sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui pengurangan Stres Kerja.

Kata kunci: Kinerja Perawat, Stres Kerja, dan *Work-Life Balance*,

Abstract

Background : It is important to balance between work and personal life in supporting optimal nurse performance because the high risk of work stress can have a negative impact on the productivity of health workers. Research Objective : This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance on Nurse Performance with Job Stress as a mediating variable at Gunungkidul Islamic Hospital. Research Method : This study employed a quantitative approach; the collecting data was through questionnaires distributed to 37 nurses who met the criteria. Data analysis was conducted using simple regression and the Hayes Process Macro mediation test. Research Method : The results of the study show that Work-Life Balance has a negative and significant effect on Work Stress; Work Stress has a negative and significant effect on Nurse Performance; Work-Life Balance has a positive and significant effect on nurse performance, and Work Stress has been shown to play a mediating role in the relationship between Work-Life Balance and Nurse Performance. Conclusion : This study emphasizes the importance of managing Work-Life Balance as a strategic effort to improve the performance of health workers by reducing Work Stress.

Keywords : *Work-Life Balance, Job Stress, Nurses Performance*

PENDAHULUAN

Industri Kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui layanan medis yang optimal. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas Kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan bermutu, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia, terutama Perawat (Lasri *et al.*, 2022). Perawat merupakan garda terdepan dalam pemberian pelayanan Kesehatan sehingga Kinerjanya menjadi faktor krusial dalam menunjang keberhasilan Rumah Sakit.

Kinerja Perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* membantu Perawat menjaga kondisi fisik maupun psikologis agar tetap produktif. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017). Namun kondisi

keseimbangan sering menimbulkan Stres Kerja, yang akhirnya akan berdampak negatif terhadap kualitas layanan.

Stres Kerja muncul ketika beban kerja dan tekanan psikologis tidak dapat diatasi secara efektif, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan (Iskamto, 2021). Dalam konteks profesi Perawat, tingkat stres yang tinggi berpotensi mengganggu kualitas pelayanan karena mereka memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Oleh karena itu, Stres Kerja dipandang penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat (Rahyuda & Ganesha, 2022).

Objek dalam penelitian ini merupakan Rumah Sakit Islam Gunungkidul, dimana Rumah Sakit Islam Gunungkidul diresmikan pada 21 Maret 2023, masih tergolong baru, belum banyak penelitian yang dilakukan disana dan belum adanya penelitian mengenai hubungan *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Perawat di RSI Gunungkidul. Dengan begitu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Stres Kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat, serta memberikan kontribusi akademis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor Kesehatan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *work life-balance* berpengaruh terhadap stres kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul?
3. Apakah *work life-balance* berpengaruh terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji pengaruh *work life-balance* terhadap stres kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul.
2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul.
3. Menguji pengaruh *work life-balance* terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul.
4. Menguji apakah ada peran signifikan stres kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Gunungkidul.

TINJAUAN TEORITIS

1. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah suatu kondisi atau kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan yang harus mereka jalani dengan kehidupan pribadi serta aktivitas di luar (Lukmianti., *et al*, 2020). *Work-Life Balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005), perasaan puas akan keterlibatan di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana peran sebagai pekerja seimbang dengan peran diluar pekerjaan.

Indikator *Work-Life Balance* menurut (McDonald dan Bradley, 2005 ; Tangkeallo, 2018) yaitu :

- a. Keseimbangan Waktu, memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan.
- b. Keseimbangan Keterlibatan, memperhatikan keseimbangan antara partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan agar karyawan dapat menikmati waktu mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

- c. Keseimbangan Kepuasan, memperhatikan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan harus seimbang.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis karyawan, yang dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan, kesehatan, dan kinerja mereka dalam bekerja (Hasibuan, 2016). Stres dapat di definisikan sebagai suatu keadaan yang ditandai oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi aspek emosional, pola pikir individu, serta kondisi fisik dan mental seseorang. Ketika stres ini berada pada tingkat yang sangat tinggi, ia dapat mengganggu kemampuan individu untuk beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Asih, *et al.*, 2018).

Adapun indikator stres kerja menurut (Hasibuan, 2016), yaitu :

- Beban Kerja
- Sikap Pemimpin
- Waktu Kerja
- Konflik
- Komunikasi

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja (Mangkunegara, 2015 ; Pradnyani & Rahyuda, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan, hal ini mencakup hasil kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, yang tentunya harus sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing individu (Mardiani & Widiyanto, 2021). Menurut (Sedarmayanti, 2011), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan yang dapat diukur dan dapat dibuktikan.

Adapun indikator Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2011), yaitu :

- Kualitas
- Inisiatif
- Ketepatan Waktu
- Kemampuan
- Komunikasi

HIPOTESIS

H1 : *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja

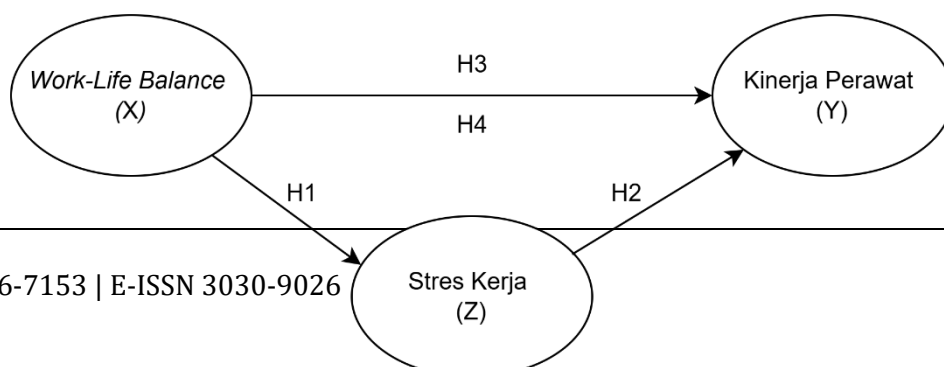
H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

H3 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H4 : Terdapat peran positif dan signifikan pada Stres Kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

KERANGKA KONSEP

- *Work life-balance* (X) sebagai variabel independent
- Stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi
- Kinerja Perawat (Y) sebagai variabel dependen



Gambar 1 Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *Explanatory Research*. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang berprofesi sebagai Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Gunungkidul, dengan jumlah 44 Perawat. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh sebanyak 37 responden yang memenuhi kriteria.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online dalam bentuk *google form* dengan menggunakan skala likert 1-5, dengan variabel penelitian meliputi *Work-Life Balance* (X), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Perawat (Y).

Analisis data dilakukan melalui :

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas kuesioner
2. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.
3. Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung antar variabel
4. Uji Mediasi menggunakan Hayes Process Macro guna menganalisis peran stres kerja sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berprofesi sebagai Perawat yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 37 Responden. Kuesioner tersebut disebarkan secara online menggunakan Google Form. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 8 Perawat atau setara dengan 21,6% dan responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 29 perawat atau setara dengan 78,4%.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig)	Keterangan
X1	0,829	0,324	0,000	Valid
X2	0,784	0,324	0,000	Valid
X3	0,452	0,324	0,005	Valid
X4	0,474	0,324	0,003	Valid
X5	0,607	0,324	0,000	Valid
Z1	0,642	0,324	0,000	Valid
Z2	0,469	0,324	0,003	Valid
Z3	0,359	0,324	0,029	Valid
Z4	0,478	0,324	0,003	Valid
Z5	0,463	0,324	0,004	Valid
Z6	0,795	0,324	0,000	Valid
Z7	0,530	0,324	0,001	Valid
Z8	0,556	0,324	0,000	Valid
Z9	0,545	0,324	0,000	Valid
Z10	0,565	0,324	0,000	Valid
Z11	0,478	0,324	0,003	Valid
Z12	0,514	0,324	0,001	Valid
Z13	0,446	0,324	0,006	Valid
Z14	0,450	0,324	0,005	Valid
Y1	0,482	0,324	0,003	Valid

Y2	0,724	0,324	0,000	Valid
Y3	0,540	0,324	0,001	Valid
Y4	0,345	0,324	0,037	Valid
Y5	0,601	0,324	0,000	Valid
Y6	0,662	0,324	0,000	Valid
Y7	0,566	0,324	0,000	Valid
Y8	0,531	0,324	0,001	Valid
Y9	0,540	0,324	0,001	Valid
Y10	0,611	0,324	0,000	Valid
Y11	0,637	0,324	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dapat di simpulkan semua item pernyataan baik pada variabel *Work-Life Balance* (X), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa nilai r-Hitung lebih besar dari r-Tabel dan nilai signifikansi untuk masing-masing item berada di bawah 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dikatakan Valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X)	5	0,619	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Z)	14	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	11	0,790	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja menunjukan score >0,60, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16450761
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.074
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

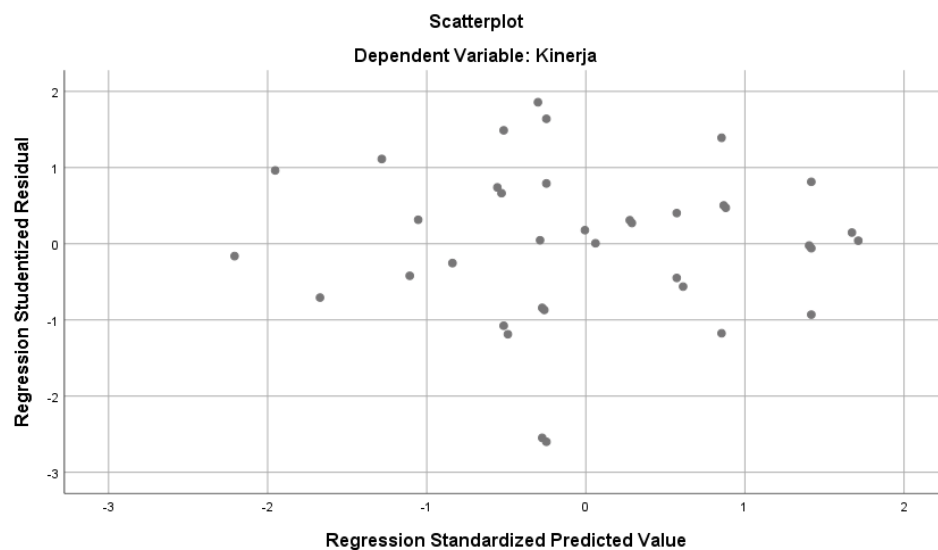
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual *unstandardized* dari model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sign	Syarat Sign	Keterangan
WLB terhadap Stres Kerja	0,008	0,05	Linear
Stres Kerja terhadap Kinerja	0,000	0,05	Linear

WLB terhadap Kinerja	0,019	0,05	Linear
----------------------	-------	------	--------

Berdasarkan uji *Linearity* di peroleh pada ketiga hubungan variabel tersebut menunjukkan bahwa hasil nilai sign $<0,05$, nilai tersebut lebih kecil dari strander signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hubungan tersebut dinyatakan linear.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot antara nilai *residual studentized* dengan nilai prediksi terstandarisasi, tampak bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik menyebar ke atas, ke bawah, maupun membentuk garis tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 5 Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Syarat signifikan	Keterangan
X terhadap Z	-3,060	2,042	0,004	$<0,05$	Signifikan
Z terhadap Y	-15,223	2,042	0,000	$<0,05$	Signifikan
X terhadap Y	2,635	2,042	0,012	$<0,05$	Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, dan *Work-Life Balance* berpaengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat, di lihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel (2,042) dan untuk signifikansi $<0,05$.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.862	1.198

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work-Life Balance

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Stres Kerja mampu menjelaskan secara signifikan dan kuat terhadap variabel Kinerja Perawat. Nilai Adjusted R² (0.862) menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut sangat berkontribusi dalam menjelaskan pengaruh pada variabel y.

Hasil Uji Hayes Process Macro

Efek Mediasi Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Ztotal	,6413	,1767	,3539	1,0705

Hasil analisis *bootstrap* dengan 5000 sampel menunjukkan bahwa efek tidak langsung dari *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat melalui Stres Kerja adalah sebesar 0,6413 dengan interval kepercayaan [0,3539, 1,0705]. Karena interval ini tidak mengandung angka 0, maka efek mediasi dinyatakan signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji mediasi di atas, dapat disimpulkan bahwa :

- Stres kerja secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat.
- Mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*full mediation*), karena efek langsung *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat menjadi tidak signifikan ketika Stres Kerja dimasukkan dalam model.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peran Stres Kerja sangat penting dalam menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* mempengaruhi Kinerja Perawat. Semakin baik *Work-Life Balance* seorang Perawat, maka Stres Kerjanya akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja pada Perawat yang bekerja di RSI Gunungkidul.

KESIMPULAN

Work-Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja hal tersebut dapat dilihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-3,060 > 2,042$) nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat berdasarkan hasil dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-15,223 > 2,042$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sebelum dimasukkan dalam model hayes process macro *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dilihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,635 > 2,042$) dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$, dan hasil uji hayes process menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif 0,6413 dan signifikan dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat dengan interval kepercayaan (0,3539 – 1,0705). Mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*full mediation*), karena efek langsung *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat menjadi tidak signifikan ketika Stres kerja dimasukkan kedalam model hayes process macro.

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Perawat.
2. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden untuk mengukur efek mediasi atau peran mediasi dalam penelitian selanjutnya, agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan memiliki kekuatan analisis yang lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan variasi dalam penelitian dengan melakukan pengukuran menggunakan metode observasi atau wawancara, tidak hanya menggunakan kuesioner dengan *skala likert* saja untuk mengumpulkan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Indah Ayuni Lasri, D. R. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *Mahesa: Malahayati Health Student Journal*, 34-45.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance . *Internasional Journal of Social and Management Studies*, 142-148.
- Lukmianti, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 46-50.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 985-993.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australian and New Zealand: Hudson Global Resources .
- Mendis, M. D., & Weerakkody, W. A. (2017). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 72-100.
- Rahyuda, N. W., & Ganesha, A. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 806-820.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Biroksasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *Change Agent For Management Journal*, 200-213.