



Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel *intervening*

Dwi Mustikasari^{1*}, Agus Frianto¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: dwimustikasari.20004@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to test and analyze the effect of work stress on employee performance through work-life balance in Health Service Institutions. This research uses quantitative research. The sampling technique used non-probability sampling with a saturated sample type, where all population members were sampled as many as 80 Health Agency respondents. The statistical analysis used in this research is Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 4.1.0.1 software. The results of this study explain that work stress has a significant positive effect on employee performance, work stress has a large positive effect on work-life balance, work-life balance has a large positive effect on employee performance, and work-life balance successfully mediates the relationship between work stress and the performance of employees. If an institution wants to improve the performance of its employees, then the institution must be able to manage work stress well, which is balanced with the existing work-life balance.

Keywords: Employee Performance; Work-Life Balance; Work Stress.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di Kota Surabaya Jawa Timur saat ini mempunyai peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kemakmuran masyarakat khususnya dalam bidang kesehatan. Para tenaga kesehatan bekerja keras untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Dengan pertumbuhan penduduk yang terus meningkat, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di bidang kesehatan juga semakin kompleks. Instansi kesehatan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia serta kebijakan ini bertujuan guna membantu para karyawan meningkatkan kinerja dan menjadi lebih produktif di tempat kerja (Syaputra & Kusuma, 2021). Agar suatu instansi dapat lebih maju tentunya membutuhkan berbagai program yang bertujuan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan memainkan peran penting yang seringkali menentukan sejauh mana tujuan bisnis dapat dicapai dengan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang individu dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Ardita & Suwandana, 2022). Terdapat banyak aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yakni stres kerja. Konsep tentang stres kerja saat ini menjadi perhatian bagi sebuah perusahaan ataupun instansi. Stres kerja memengaruhi keadaan psikologis karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat usaha mereka di tempat kerja (Tang *et al.*, 2022). Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Damiyana *et al.*, 2022). Menurut Novitasari, (2023) juga menyatakan hal yang sama ditemukannya hubungan positif signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Namun, bertentangan oleh temuan penelitian Indrawan *et al.* (2022) menunjukkan stres kerja tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan

Stres kerja juga dapat memengaruhi *work life balance*. Adanya *work life balance* sangat penting guna mengontrol tingkat stres yang dialami oleh karyawan (Khyat *et al.*, 2020). Sehingga, *work life*

Dwi Mustikasari & Agus Frianto. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel *intervening*

balance mampu memberikan dampak yang positif untuk karyawan atau organisasi secara keseluruhan. *Work life balance* yang baik juga mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan sehingga akan membawa dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh stres kerja pada *work life balance* dibuktikan melalui penelitian dari Prasad & Vaidya, (2021) dan Arif *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan pada *work life balance*. Hal tersebut selaras pula dinyatakan oleh Joyce *et al.* (2021) yang menyatakan adanya korelasi positif dan signifikan antara stres kerja dan *work life balance*. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang disampaikan Aras *et al.* (2022), menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai hubungan dengan *work life balance*.

Work life balance memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Selain itu, *work life balance* telah menjadi perhatian penting baik bagi pekerja maupun perusahaan karena ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga mereka cenderung lebih produktif dan fokus saat bekerja (Minwer & Alharbi, 2023). Pengaruh *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Hadi (2021), *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa juga yang dinyatakan oleh Katili *et al.* (2021) bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Namun temuan dari Ardiansyah & Surjanti (2020) menyatakan tidak ada korelasi antara *work life balance* dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi kesehatan di Surabaya. Berdasarkan observasi dan wawancara untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan memang perlu banyak waktu yang tersita oleh karyawannya. Berdasarkan surat edaran kebijakan mengharuskan karyawan instansi kesehatan khususnya tenaga kesehatan pada saat akhir pekan diminta aktif yang pada awalnya hari kerja sampai dengan hari Jumat sekarang sampai dengan hari Sabtu dan Minggu. Di samping itu, jika karyawan bekerja dengan baik dan mengalami kenaikan tidak ada pemberian *reward* secara finansial melainkan hanya melalui kata-kata saja. Karyawan juga mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dikarenakan faktor penempatan peran atau tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan atau minat karyawan dan penilaian karyawan cenderung *stage* untuk individu. Maka dari itu, banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan juga banyak karyawan yang sedikit malas dalam bekerja dikarenakan kelelahan, sehingga sebagian karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, banyak karyawan mengeluh dalam pengambilan cuti, mereka mengatakan bahwa izin cuti diperbolehkan dengan catatan tugas yang telah selesai serta pengambilan hak cuti selama 12 hari dalam setahun. Adanya tuntutan tugas yang melibatkan pekerjaan di dalam dan di luar instansi kesehatan juga menciptakan kondisi lembur tanpa mendapatkan tambahan gaji atau pengakuan upah lembur. Sehingga tuntutan tugas yang melibatkan beban kerja ganda di mana Nakes/Non Nakes di instansi kesehatan tidak hanya menjalankan tugas rutin di dalam, tetapi juga harus menanggapi tugas tambahan dari dinas. Dengan demikian bersikap loyal suatu keharusan serta tanggung jawab karyawan. Sebagian besar mereka menjadikan instansi kesehatan sebagai tempat terakhir untuk mereka berkarir. Berdasarkan fenomena yang ada pada instansi kesehatan dan perbedaan penelitian (*Research Gap*) tersebut, maka dianggap ada hal yang menarik dan penting untuk diteliti yaitu tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* pada instansi kesehatan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Menurut Sulastri & Onsardi (2020), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang. Termasuk kesulitan atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Ardita & Suwandana (2022), mendefinisikan bahwa stres kerja adalah lingkungan kerja yang selalu berubah di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, kebutuhan, sumber daya lingkungan, organisasi, dan dirinya sendiri. Meskipun stres kerja biasanya dianggap negatif, ada juga manfaatnya. Jika karyawan mengalami tingkat stres rendah atau menengah, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli.

Menurut Indrawan *et al.* (2023), menyatakan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja.

Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sulastri & Onsardi (2020) di antaranya: pertama, tuntutan tugas yaitu karyawan dapat mengakibatkan peningkatan tekanan psikologis, pengaruh terhadap kesehatan mental, dan potensi menurunnya kinerja kerja; kedua, tuntutan peran yaitu karyawan dapat mencakup nekspetasi terhadap tanggung jawab dan kinerja mereka di tempat kerja; ketiga, tuntutan antar pribadi yaitu karyawan mencakup kemampuan untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja serta atasan; keempat, struktur organisasi yaitu karyawan berkaitan dengan posisi, hubungan, dan tanggung jawab yang terorganisir secara hierarki di dalam perusahaan; kelima, kepemimpinan organisasi yaitu karyawan melibatkan peran dan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin organisasi.

Kinerja Karyawan

Asari (2022) mendefinisikan kinerja karyawan adalah merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu selama periode tertentu di perusahaan/instansi, mencakup penilaian terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi. Wahyudi *et al.* (2022), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai ukuran seberapa efektif setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Katili *et al.* (2021), membagikan definisi kinerja karyawan adalah selaku sebuah kesuksesan yang mampu digapai karyawan berlandaskan aktivitas yang terkait dengan peran dan tugas yang mereka lakukan selama menjalankan pekerjaan mereka di perusahaan maupun instansi. Definisi lain dikemukakan Putri *et al.* (2021), kinerja karyawan adalah sebagai hasil dari pekerjaan seorang pegawai yang sejalan dengan kriteria dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, yang mencakup pencapaian tujuan, tingkat kualitas kerja, kuantitas output yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menuntaskan tugas, serta kemampuan guna memenuhi dan bahkan melebihi harapan yang telah ditetapkan dalam lingkup tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Asari (2022) di antaranya yaitu: pertama, kualitas yaitu seberapa baik karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya; kedua, kuantitas yaitu seberapa cepat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan jumlah siklus yang harus dikerjakan; ketiga, ketepatan waktu yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline; keempat, kerjasama yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam tim agar tercapai efektivitas organisasi.

Work-Life Balance

Ardiansyah & Surjanti, (2020) mendefinisikan *work life balance* adalah sebagai pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab yang ada di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain. Pengertian lain dikemukakan Wulandari & Hadi, (2022) yang mana *work life balance* didefinisikan sebagai sebuah keadaan individu merasakan perasaan kepuasan dan keterikatan terhadap kemampuannya guna secara efektif menyeimbangkan berbagai tuntutan yang berasal dari tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, menciptakan sebuah harmoni yang memungkinkan mereka mengalami kesejahteraan baik di ranah profesional maupun pribadi. Prasetyo & Wardoyo (2023), *work life balance* merupakan di mana tingkat pencapaian kepuasan kerja individu atas keterlibatan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki dalam hidupnya dan dilakukan semaksimal mungkin. *Work life balance* merupakan selaku kapasitas seorang individu ketika menyelaraskan pekerjaan ataupun kehidupan pribadi mereka, mencakup tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab lain selain pekerjaannya Hikmah & Lukito (2021) hanya bisa diraih saat karyawan merasa puas dan menemukan keseimbangan antara kehidupan dalam bekerja serta kehidupan pribadi.

Indikator *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) di antaranya yaitu: pertama, keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yaitu karyawan dapat menjaga keseimbangan waktunya antara tugas dengan aspek lainnya; kedua, bertanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan/instansi yaitu karyawan mampu bertanggungjawab terhadap keluarga dan dapat menjalankan perannya dalam perusahaan/instansi; ketiga, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan yaitu karyawan memiliki kehidupan sosial yang baik di luar pekerjaan seperti bisa berkumpul dengan teman, aktif dalam kegiatan kemasyarakatan; keempat, memiliki waktu untuk melakukan minat dan aktivitas di luar pekerjaan yaitu karyawan dapat melakukan minat dan aktivitas lain yang bukan pekerjaannya.

Pengaruh antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Damiyana *et al.* (2022), Maulana (2022), dan Novitasari (2023) menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachman (2021), dan Syaputra & Kusuma (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja yang semakin rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Indrawan *et al.* (2022), dan Sulastri & Onsardi (2020) menemukan hasil yang berbeda. Pada penelitian tersebut menemukan hasil bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

H1: Diduga stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja dan *work life balance* keduanya memainkan peranan penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat menjadi hambatan bagi produktivitas dan keberlanjutan operasional (Khyat *et al.*, 2020). Hasil penelitian tentang stres kerja terhadap *work life balance* yang dilakukan oleh Prasad & Vaidya (2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *work life balance*. Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Joyce *et al.* (2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Berbeda dengan Aras *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *work life balance*. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja yang ada tidak memengaruhi tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan.

H2: Diduga stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

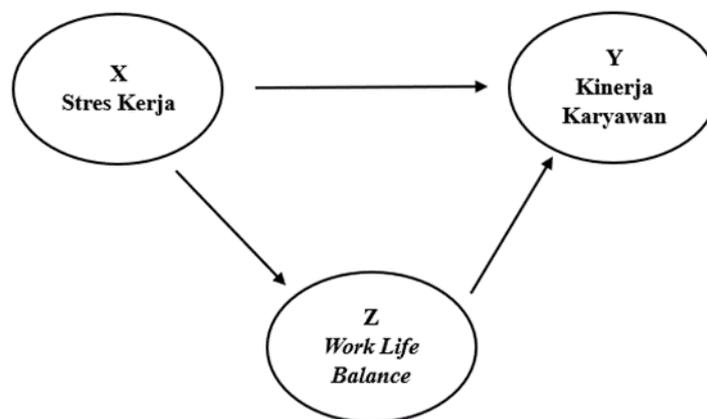
Penelitian yang dilakukan oleh Hikmah & Lukito (2021), Asari (2022), Sabir & Cura (2021), dan Preena (2021) menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri *et al.* (2022), Katili *et al.* (2021) dan Wulandari & Hadi (2021) yang membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menjelaskan semakin baik penerapan *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menemukan hasil yang berbeda. Pada penelitian tersebut menemukan hasil bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik *work life balance* tidak memengaruhi kinerja karyawan.

H3: Diduga *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja dapat berpengaruh dalam menunjang pekerjaan karyawan, kinerja, serta *work life balance*. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* tersebut telah dibuktikan oleh penelitian Arif *et al.* (2022) bahwa variabel *work life balance* mampu memediasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti kinerja dari setiap karyawan menjadi baik jika

stres kerja yang ada diimbangi dengan *work life balance* yang baik, akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

H4: Diduga stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance*.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu instansi kesehatan yang berada di Kota Surabaya, Jawa Timur. Sumber data berasal dari data kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan skala pengukuran menggunakan skala likert nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai skala 5 yang berarti sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan instansi kesehatan. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan, semuanya dipilih menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *SEM-PLS* dengan *software SmartPLS 4.1.0.1*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

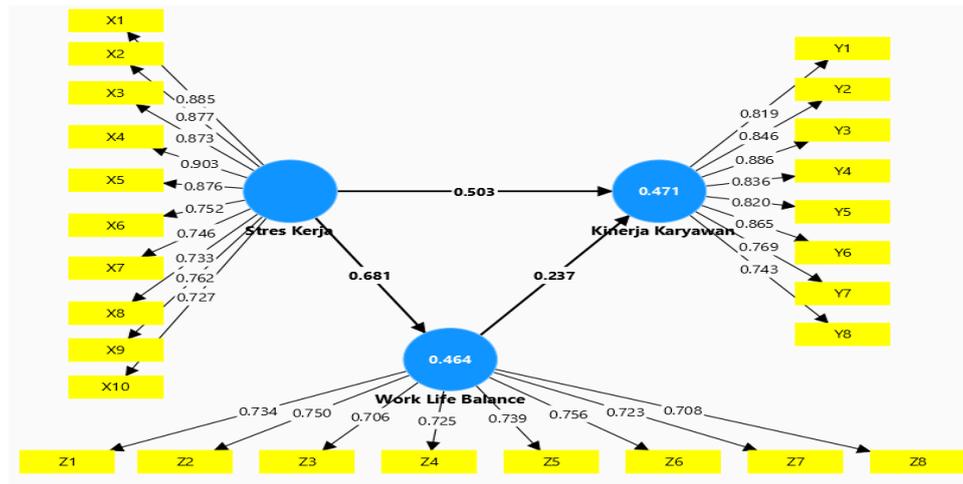
Hasil Karakteristik Responden

Hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni sebanyak 26 orang (32,5%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 54 orang (67,5%) berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang (23,75%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 27 orang (33,75%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (31,25%) dan untuk rentang usia >50 tahun sebanyak 9 orang (11,25%). Selain itu, berdasarkan pendidikan terakhir karyawan sebanyak 17 orang (21,25%) telah menempuh pendidikan terakhir adalah SMA/SMK, sebanyak 31 orang (38,75%) telah menempuh pendidikan terakhir yaitu Diploma, sebanyak 30 orang (37,5%) telah menempuh pendidikan terakhir yaitu S1, sebanyak 1 orang (1,25%) telah menempuh pendidikan terakhir yaitu S2, dan sebanyak 1 orang (1,25%) telah menempuh pendidikan terakhir yaitu S3. Kemudian, berdasarkan lama bekerja karyawan yang bekerja selama rentang <5 tahun sebanyak 19 orang (23,25%), sebanyak 33 orang (41,25%) telah bekerja selama rentang 5-10 tahun dan sebanyak 28 orang (35%) telah bekerja selama rentang >10 tahun. Terakhir, berdasarkan status menikah sebanyak 63 orang (78,75%) dan belum menikah sebanyak 17 orang (21,25%).

Hasil *Convergent Validity*

Seluruh indikator dikatakan valid apabila telah memenuhi *loading factor* $\geq 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015). Gambar 2 merupakan hasil uji *measurement model* guna mengetahui nilai *loading factor* dari pernyataan dalam tiga variabel penelitian. Seluruh item pernyataan yang dilampirkan memiliki besaran

nilai lebih dari $\geq 0,70$. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian mulai dari stres kerja, kinerja karyawan, dan *work-life balance* dinyatakan valid.



Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Hasil Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan saat melakukan pengujian melalui perbandingan nilai AVE di mana terdapat ketidaksesuaian penggunaan atribut yang seharusnya tidak diukur saat menguji satu variabel terhadap variabel lainnya secara teoritis. Sebuah model penelitian dianggap baik jika nilai AVE pada setiap variabelnya lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian menunjukkan akar AVE konstruk kinerja karyawan sebesar 0,824, stres kerja sebesar 0,817, dan *work life balance* sebesar 0,730. Rincian hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
HASIL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	Kinerja Karyawan	Stres Kerja	Work Life Balance
Kinerja Karyawan	0,824		
Stres Kerja	0,664	0,817	
Work Life Balance	0,579	0,681	0,730

Sumber: data diolah (2024)

Hasil Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menentukan nilai reliabilitas antara indikator dan konstruk yang membentuknya. *Composite reliability* dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk stres kerja adalah 0,952, kinerja karyawan adalah 0,901, dan *work life balance* adalah 0,944. Dapat disimpulkan dari hasil pengujian *composite reliability* bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Hasil Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha diterapkan untuk memperkuat hasil dari pengujian *composite reliability*. Data dikatakan memenuhi syarat *cronbach's alpha* apabila nilainya $> 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015). Dari data yang diperoleh diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari stres kerja sebesar 0,945, kinerja karyawan sebesar 0,933, dan *work life balance* sebesar 0,875. Maka dari itu, dapat dibuktikan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Hasil R-Square

Model struktural dalam pengujian *inner model* dapat diketahui melalui nilai *R-Square* hasil dari analisis data. Hasil nilai *R-Square* terkait stres kerja terhadap *work life balance* sebesar 0,464 yang

artinya variabel stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46,4% serta sisanya 53,6% dijelaskan oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *work life balance* di instansi kesehatan. Selain itu, terkait stres kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil *R-Square* sebesar 0,471 yang artinya variabel stres kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 47,1% serta sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di instansi kesehatan.

Uji Relevansi Prediksi

Q-Square predictive relevance dari nilai *R-Square* dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan evaluasi model. Berdasarkan perhitungan *Q-Square* terbukti hasil *Q-Square predictive relevance* sebesar 0,118. Hal ini membuktikan bahwa nilai yang dihitung dari perhitungan >0 (nol). Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model ini memiliki *predictive relevance* yang mampu menjelaskan model sebesar 11,8%. Berikut ini merupakan perhitungan nilai *Q-Square*.

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{(1 - R1^2)}) \times (\sqrt{(1 - R2^2)})$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{(1 - 0,464^2)}) \times (\sqrt{(1 - 0,471^2)})$$

$$Q^2 = 1 - (\sqrt{0,885}) \times (\sqrt{0,882})$$

$$Q^2 = 1 - (0,940) \times (0,939)$$

$$Q^2 = 0,118 \text{ atau } 11,8\% \dots\dots\dots(1)$$

Hasil Uji Kausalitas

Variabel dapat dinyatakan berpengaruh apabila hasil uji nilai *T-statistics* $\geq 1,96$ atau *P Value* $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015). Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien yang dihasilkan adalah sebesar 0,503. Apabila koefisien bertanda positif, maka menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Nilai *T-Statistic* yang dimiliki sebesar 3,750 $\geq 1,96$ dan *P-Values* 0,000 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Kemudian, variabel stres kerja terhadap *work life balance* memiliki pengaruh positif dengan koefisien yang dihasilkan adalah sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga *work life balance* yang dibangun karyawan. Adapun nilai *T-Statistic* yang dihasilkan sebesar 11,503 $\geq 1,96$ dan *P-Values* 0,000 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh positif dengan koefisien yang dihasilkan sebesar 0,237. Koefisien yang dihasilkan memiliki makna semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Adapun nilai *T-Statistic* yang dihasilkan sebesar 2,326 $\geq 1,96$ dengan *P-Values* 0,020 $< 0,05$ yang menandakan bahwa nilai variabel *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tabel pengaruh langsung dan tidak langsung di bawah ini merupakan membuktikan adanya pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel *intervening* menghasilkan koefisien sebesar 0,161 dengan hasil perhitungan nilai *t-statistic* sebesar 2,064 $\geq 1,96$ dengan *P-Values* sebesar 0,039 $< 0,05$. Oleh karena itu, adanya pengaruh signifikan positif mampu mendefinisikan bahwa variabel *work life balance* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.
HASIL ANALISIS R-SQUARE

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistic	Keterangan	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
-------------------------	-----------------	-------------	------------	----------	------------	------------

	(O)					
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,503	3,750	$\geq 1,96$ (Signifikan)	0,000	$< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Stres Kerja -> <i>Work Life Balance</i>	0,681	11,503	$\geq 1,96$ (Signifikan)	0,000	$< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,237	2,326	$\geq 1,96$ (Signifikan)	0,020	$< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Stres Kerja-> <i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,161	2,064	$\geq 1,96$ (Signifikan)	0,039	$< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: data diolah (2024)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Damiyana *et al.* (2022), Maulana (2022), Novitasari (2023), Rachman (2021), Syaputra & Kusuma (2021) yang juga menghasilkan penelitian jika stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak. Karyawan instansi kesehatan, baik Nakes maupun Non Nakes, harus menyelesaikan pekerjaan di dalam dan di luar instansi kesehatan. Kondisi ini menciptakan situasi lembur tanpa mendapatkan tambahan gaji atau pengakuan upah lembur. Tuntutan tugas yang melibatkan beban kerja ganda, di mana karyawan harus menjalankan tugas rutin di dalam dan menanggapi tugas tambahan dari dinas, membuat mereka kurang optimal dalam bekerja. Meskipun demikian, mereka berusaha meminimalisir dampak tersebut dengan bekerja secara profesional dan maksimal untuk memberikan hasil terbaik bagi instansi kesehatan. Karyawan sadar bahwa memberikan kinerja yang baik adalah tanggung jawab mereka sebagai bagian dari instansi, dan pencapaian mereka tidak lepas dari dukungan instansi kesehatan.

Analisis lebih lanjut berdasarkan karakteristik responden pada usia karyawan instansi kesehatan pada rentang usia 31-40 memiliki stres kerja lebih tinggi dibandingkan usia 41-50 tahun. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan tuntutan tugas tersebut dapat juga teratasi dengan salah satunya faktor usia yang dimiliki karyawan. Demikian berdasarkan karakteristik responden tersebut berarti rata-rata dari responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman yang cukup matang. Sehingga mereka dapat mengatasi tuntutan tugas yang tinggi pada instansi kesehatan. Selain itu, aspek tuntutan pribadi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu area yang perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya mengelola stres kerja di tempat kerja. Dengan demikian, instansi kesehatan perlu memperhatikannya dengan salah satu cara yaitu dengan meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung. Dengan begitu, hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan kinerja instansi kesehatan secara keseluruhan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *work life balance*, sehingga H2 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Prasad & Vaidya (2021) dan Joyce *et al.* (2021) yang juga menghasilkan penelitian stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *work life balance*.

Mayoritas responden bahwa karyawan mampu mengelola waktu dan tanggung jawab mereka dengan baik antara pekerjaan dengan kegiatan lainnya. Analisis lebih lanjut berdasarkan karakteristik responden bahwa stres kerja yang tinggi cenderung dialami oleh karyawan yang sudah menikah. Hal ini berarti instansi kesehatan telah berusaha dalam mengatasi stres kerja yang ada dengan memperbaiki *work life balance*. Dari hasil wawancara juga menyatakan instansi kesehatan

memperhatikan betul akan para karyawannya, seperti halnya dengan mengambil hak cuti selama 12 hari dalam setahun. Instansi kesehatan juga menyediakan hak cuti satu bulan sekali tergantung minat karyawan. Dari hasil tersebut menjadikan karyawan instansi kesehatan merasa puas atas perhatian yang diberikan dan merasa bahwa instansi peduli dengannya. Dengan demikian *work life balance* karyawan teratasi dengan baik.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Hikmah & Lukito (2021), Asari (2022), Preena (2021), dan Katili *et al.* (2021) yang juga menghasilkan penelitian jika *work life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mayoritas responden bahwa karyawan merasa mampu memenuhi kewajiban keluarga tanpa harus mengorbankan peran mereka di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mereka dapat mengintegrasikan kebutuhan keluarga mereka dengan tuntutan dari pekerjaan atau karir mereka. Analisis lebih lanjut berdasarkan karakteristik responden dengan lama bekerja sebagian besar karyawan telah menghabiskan waktu yang cukup lama dalam lingkungan kerja tersebut. Sehingga mereka yang telah bekerja selama beberapa tahun ini memiliki lebih banyak pengalaman dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat memengaruhi cara mereka menilai dan mengelola keseimbangan tersebut dalam hubungannya dengan kinerja mereka di tempat kerja.

Selain itu, pada indikator memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan memiliki nilai item pernyataan lebih rendah dibandingkan item yang lain yaitu terkait mengikuti kegiatan kemasyarakatan yang ada di sekitar tempat tinggal. Hal tersebut disebabkan instansi kesehatan kurang dapat mengatur waktu dalam kehidupan sosial di luar pekerjaan karena sebagian besar waktu mereka digunakan untuk bekerja di instansi kesehatan. Untuk meningkatkan *work life balance* di Instansi kesehatan salah satunya dengan menerapkan kebijakan jam kerja yang fleksibel, memberikan cuti yang cukup, menyelenggarakan kegiatan sosial di luar pekerjaan, dan memberikan pelatihan manajemen waktu. Dengan demikian diharapkan *work life balance* karyawan instansi kesehatan akan semakin meningkat. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berhasil memediasi variabel stres kerja pada variabel kinerja karyawan secara tidak langsung. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan, sehingga H4 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung Arif *et al.* (2022) membuktikan variabel *work life balance* dapat menjadi variabel intervening antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada instansi kesehatan, karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja. Meskipun banyak tuntutan pekerjaan yang menjadikan karyawan sedikit kesulitan dalam mengatur waktu untuk hal lain dalam hidupnya tetapi masih dapat menyempatkan diri untuk melakukan hal tersebut. Bagi karyawan instansi kesehatan bersikap profesional terhadap instansi merupakan suatu keharusan meskipun karyawan sendiri memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan. *Work life balance* memainkan peran penting dalam mengelola stres kerja. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik dapat memisahkan waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka tidak membawa beban pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi. Dengan demikian hal ini dapat membantu karyawan dalam mengelola stres kerja mereka dengan baik melalui *work life balance* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat memberikan informasi bahwa *work life balance* pada karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak positif serta signifikan diantara hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh hipotesis diterima. Hipotesis yang diterima yaitu: 1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*, 3) *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance*. Implikasi dalam penelitian ini mengenai stres kerja diharapkan melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin organisasi di instansi kesehatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang jelas kepada karyawan, serta memperkuat hubungan antar pemimpin dan karyawannya. Instansi juga disarankan untuk menerapkan jam kerja yang fleksibel, memberikan cuti yang cukup, menyelenggarakan kegiatan sosial di luar pekerjaan, dan memberikan pelatihan manajemen waktu. Selain itu, instansi perlu mengupayakan peningkatan dengan cara memberikan pelatihan manajemen waktu sehingga dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan waktu mereka dan menghasilkan output yang diharapkan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Ahmad, N., Siddiq, D. M., Suzana, A., & Sofyan, N. I. (2023). The Effect of Workload, Work Stress and Work Fatigue on Employee Performance on Puskesmas in Majalengka Regency. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(01), 48–56. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.1.06>
- Alharbi, M. M. H. (2023). Effect Of Work-Life Balance on Performance: An Empirical Study of Jordanian and Indian Hospitals. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.56961/mejmcs.v1i1.378>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1618>
- Ariany Aras, R., Rezky Rahmadani, A., Nihar Nurkhalifa, & Rahmiani, N. (2022). Job Stress Impact on Nurse's Organizational Commitment and The Role of Work Life Balance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 204–214. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.136>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Chen B, Wang L, Li B and Liu W (2022) Work stress, mental health, and employee performance. *Front. Psychol.* 13:1006580. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1006580
- Damiyana, D., Nurdin, Sandi Nasrudin Wibowo, & Irfan Maulana. (2022). Effect of Leadership and Work Stress on Employee Performance at The Transportation Office of Cirebon Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(6), 899–904. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1006>

- Fadhila, S., & Wijayati, D. T. (2023). Menguji peran komitmen organisasi terhadap perawat wanita. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 770–782. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p770-782>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64-74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Indra Putri, D. A., Absah, Y., & Gultom, P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 88–107. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220807>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Joyce, R., Vemuri, S., & Joyce, P. R. (2021). A Comparative Look at The Work Stress Levels of Bank Employees and Its Impact on Work Life Balance. *Shodhsamhita: Journal of Fundamental & Comparative Research*, VII (9), 2021. Tersedia di: <https://www.researchgate.net/publication/354844406> (Diakses: Selasa, 23 Januari 2024)
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Khyat, J., Jyothi, M. K., Saritha, P., & Supervisor, R. (2020). Role of Occupational Stress on Work Life Balance of Women Employees in Apsrtc. *Juni Khyat (UGC Care Group I listed Journal)*, 10(6). Tersedia di: www.junikhyat.com (Diakses: Selasa, 23 Januari 2024)
- Lutfi Arif, A., & Amali Rivai, H. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(9), 2022. Tersedia di: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue> (Diakses: Selasa, 23 Januari 2024)
- Novitasari, D. (2023). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1523–1528. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3623>
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345–355. <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Prasad, K. D. V., & Vaidya, R. (2021). Review of International Geographical Education Occupational Stress and its Impact on Work-Life Balance and Psychological Well-being of Remote Working Women Employees in Information Technology Enabled Sector during Covid-19 Pandemic: An Empirical Study in Hyderabad Metro. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(7), 619–630. <https://doi.org/10.48047/rigeo>

Dwi Mustikasari & Agus Frianto. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel *intervening*

- Preena, R., & Preena, R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73. Tersedia di: <https://www.researchgate.net/publication/350374196> (Diakses: Selasa, 23 Januari 2024)
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p293-305>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Sabir, R.A., & Cura, D. (2021). The Effects of Work - Life Balance on the Academic employees' Performance, Motivation and Job Satisfaction among Private and Public Universities of Kurdistan Region. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(02). <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.083>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Agung Automall Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>
- Wahyudi, E., Djamil, M., Badawi Saluy, A., Kemalasar, N., & Bari, A. (2022). Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. Tuv Nord Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science* 3(6). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>
- Yuwana Irwandi, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *In Journal of Business Management Education*, 7(2), 1-7. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>