

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Galuh Purwati Siti Mahmuda*, Dwiarko Nugrohoseno

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: galuh.21114@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of work-life balance on job performance through job satisfaction in nurses at XYZ Hospital. This research is a quantitative study. The sampling technique used was saturated sampling, with 87 inpatient nurses as respondents. Statistical analysis in this study used the SEM-PLS method with the help of SmartPLS software version 3.0. The results of this study prove that work-life balance has a positive and significant effect on job performance, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on job performance, and job satisfaction mediates the effect of work-life balance on job performance. The implications of the results of this study indicate that the XYZ Hospital needs to pay attention to nurses' time management to create a good work-life balance. In addition, the Hospital also needs to support efforts to improve nurses job satisfaction in order to have an impact on the resulting performance.

Keywords: hospital; job satisfaction; job performance; nurse; work-life balance

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p288-298>

Received: July 28, 2025; Revised: May 22, 2026; Accepted: June 8, 2026; Available online: June 11, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Tenaga medis merupakan ujung tombak yang menentukan kualitas pelayanan organisasi sektor kesehatan. Pelayanan medis yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan harapan masyarakat akan memberikan umpan balik kepada organisasi (Asmi & Haris, 2020). Kualitas tenaga medis sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Namun, tingginya tuntutan pelayanan kesehatan, peningkatan jumlah pasien, serta keterbatasan sumber daya manusia sering kali menyebabkan beban kerja perawat semakin tinggi. Sedangkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas tenaga medis di antaranya adalah tinggi-rendahnya beban kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian berkelanjutan terhadap kondisi tenaga medis perlu menjadi prioritas untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan tetap optimal.

Menurut Dalila & Hadi (2024), kinerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugasnya dengan cara mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi baik secara kualitatif bahkan kuantitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam suatu organisasi, kinerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Keselarasan yang bagus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menaikkan semangat kerja, menaikkan tanggung jawab pekerjaan, dan kepuasan dalam pencapaian profesional dan personal (Mardiani & Widiyanto, 2021). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memengaruhi peningkatan kinerja. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Susanto *et al.* (2022) dan Narayanasamy & Karthi (2023) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Namun, penelitian lain

yang dilakukan oleh Zafirah & Budiono (2024) menunjukkan tidak ada hubungan penting antara keduanya.

Selain memengaruhi kinerja, keseimbangan kehidupan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi apabila pekerja dapat menyelaraskan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, maka secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Sebagaimana dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Dube & Ndofirepi (2024), Putri & Frianto, (2023) dan Qadri, (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tersebut mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian oleh Lumunon *et al.* (2019) menunjukkan temuan yang berbeda, menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja para pegawai merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja. Kepuasan kerja terwujud dalam evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, dan dapat memengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan mereka sendiri dan kinerja secara keseluruhan (Pratama & Setiadi, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Phuong & Vinh (2020) dan Koo *et al.* (2020) mendukung pernyataan tersebut dalam temuannya, di mana terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sementara penelitian Wulandari & Hadi (2021) menunjukkan hasil yang berbeda.

Selain memengaruhi kinerja, kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto *et al.* (2022) dan Asari (2022) yang memperoleh temuan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian Wulandari & Hadi (2021) menemukan hasil yang berbeda, yaitu tidak ada mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan tersebut.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan *Development and Evaluation* SDM rumah sakit tersebut menyatakan bahwa Secara umum, kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ menunjukkan hasil positif, meskipun terdapat 5-10% beberapa tantangan dalam penyesuaian diri yang dialami oleh perawat baru. Meskipun perawat memberikan kinerja terbaiknya bagi rumah sakit, nyatanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat, mereka menyebutkan bahwa mereka kesulitan untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu keluarga karena profesi mereka sebagai tenaga medis, yang mempunyai tanggung jawab dan beban kerja yang harus diselesaikan untuk memprioritaskan pasien di atas segala hal. Termasuk perawat unit rawat inap yang mempunyai beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan unit lain seperti IGD dan poliklinik. Hal ini disebabkan oleh jumlah pasien yang lebih banyak, yang terbukti dari data *Bed Occupancy Rate* (BOR) selama 2 tahun terakhir, di mana pada tahun 2023 angka BOR mencapai 112,44% dan pada tahun 2024 mencapai 110,50%, yang tentunya melebihi standar ideal yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia, yaitu 60-85%.

Temuan lain ditunjukkan dalam hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit XYZ. Dimana kepuasan kerja juga menjadi aspek penting yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi yang sudah sepadan dengan beban kerja serta hubungan yang baik pada rekan kerja. Meskipun demikian, tidak dipungkiri bahwa ada tantangan berupa lingkungan kerja yang kurang kondusif atau individu yang bersikap toksik. Selain itu, dalam konteks organisasi terdapat kendala ketika perawat menyampaikan permasalahan kepada atasan, tidak semua saran yang disampaikan mendapat tindak lanjut yang nyata dan biasanya hanya didengarkan saja. Berdasarkan beberapa fenomena di lapangan serta perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit XYZ.

Kajian Pustaka

Menurut Hobfoll (1989), dalam *Conservation of Resources Theory (COR Theory)*, individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti waktu, energi, kesehatan, dan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks pekerjaan, *work-life balance* merupakan sumber daya penting yang membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi stres dan kelelahan. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif, merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, serta mampu mempertahankan energi dan fokus untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan semakin optimal kinerja yang dihasilkan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi keseimbangan yang tercipta antara kehidupan pribadi pegawai dan kehidupan kerja organisasi dalam memenuhi tanggung jawab serta meminimalkan konflik dalam kehidupan (Khoiro & Frianto, 2024). Dalam penelitiannya, Qadri (2024) berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja, yakni area fokus, penting bagi organisasi dan pegawai di seluruh dunia. Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan pengelolaan yang efektif dari tindakan penyeimbangan konstan antara kewajiban dan tanggung jawab profesional yang intens, dan tuntutan dari kehidupan pribadi seseorang di luar. Keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, sistem kerja shift, tanggung jawab domestik, dukungan keluarga serta lama masa kerja. Menurut Khoiro & Frianto (2024), keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur menggunakan 4 indikator, yakni keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi, tanggung jawab pada keluarga dan pekerjaan, aktivitas sosial, serta ketersediaan waktu mengaktualisasi minat di luar pekerjaan.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian yang dicapai seseorang, baik secara kualitatif ataupun kuantitatif, guna menjalankan tugasnya sesuai standar yang sudah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dalila & Hadi, 2024). Menurut Putri & Frianto, (2023), menjelaskan kinerja adalah suatu bentuk perwujudan visi dan misi perusahaan untuk dapat menjadi pengukur setiap pegawai secara personal, kelompok dan unit kerja untuk mencapai tujuan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti remunerasi yang layak, penghargaan, tujuan kerja yang jelas, dan umpan balik penilaian kinerja (Daba *et al.*, 2024). Menurut Dalila & Hadi (2024), kinerja dapat diukur dengan menggunakan lima indikator yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dan kecintaan terhadap profesi seseorang, yang terlihat dari kinerja, disiplin dan antusiasme. (Asari, 2022). Sedangkan menurut Wolor *et al.* (2022), kepuasan kerja merupakan penilaian tentang bagaimana pegawai merasakan tugas yang mereka lakukan, hal ini dipengaruhi oleh perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, dan hal ini dapat memengaruhi produktivitas pegawai. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya fleksibilitas jam kerja, kondisi kerja dan dukungan sosial serta pengakuan dan kesempatan berkembang (Dousin *et al.*, 2019). Menurut Asari, (2022) disebutkan bahwa indikator kepuasan kerja ada lima yakni pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, promosi dan gaji atau upah.

Pengaruh Antar Variabel

Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjadi sangat produktif dan berkinerja baik (French *et al.* 2020). Pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih produktif. Keseimbangan ini membantu mereka mengelola waktu dan energi dengan baik, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi. Selanjutnya, mereka dapat fokus dan berkinerja tinggi, berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Susanto *et al.* (2022) dan Campo *et al.* (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Sependapat dengan temuan tersebut, riset yang dilakukan oleh

Narayanasamy & Karthi (2023) menemukan bahwa apabila keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka semakin bagus pula kinerja.

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Keseimbangan kehidupan kerja telah ditemukan dapat menaikkan kepuasan kerja di berbagai industri dan negara (Aritonang *et al.*, 2022). Pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, jika mereka bisa menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mengurangi stres dan kelelahan, sehingga pegawai menjadi lebih termotivasi dan produktif. Hasan *et al.* (2020) dan Dube & Ndofirepi (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan pendapat tersebut, Qadri, (2024) dalam risetnya juga menemukan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif serta signifikan dengan kepuasan kerja.

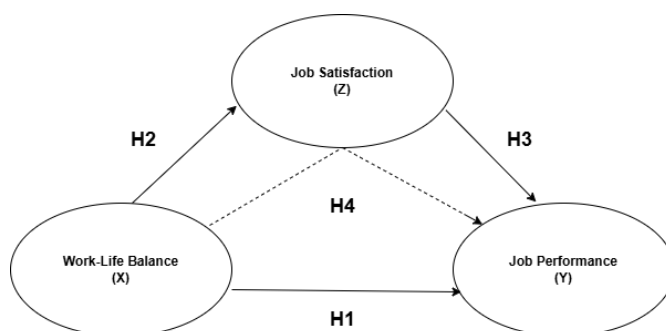
H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja membentuk pegawai lebih berdedikasi terhadap pekerjaan mereka ketika merasa pekerjaan tersebut memuaskan dan menyenangkan, namun bila pegawai kepuasannya rendah maka akan merasa tidak nyaman, gelisah, dan kinerja menurun hingga cenderung keluar dari organisasi (Aliya & Saragih, 2020). Ketika pegawai merasa puas dan menemukan pekerjaan yang menyenangkan, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yang *et al.* (2024) dan Amiri & Mirghafourvand (2024) diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja, dibuktikan melalui tingginya fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika karyawan merasakan kepuasan. Sejalan dengan hasil tersebut Koo *et al.* (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ketika pegawai memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini dapat menaikkan kinerja mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto *et al.* (2022) dan Dalila & Hadi (2024) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.



Sumber: Data diolah penulis (2025)

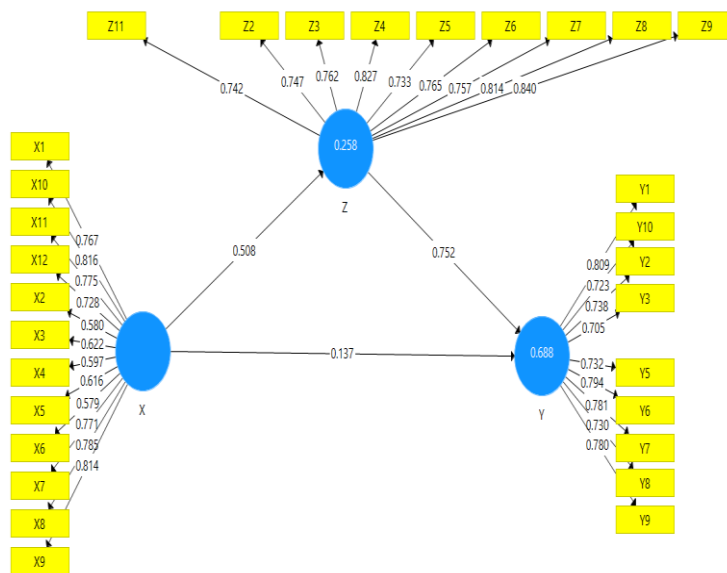
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit XYZ yang berlokasi di Mojokerto Jawa Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan responden perawat rawat inap pada Rumah Sakit XYZ. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana menggunakan seluruh populasi dengan jumlah sebanyak 87 perawat rawat inap sebagai sampel penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM-PLS dengan bantuan *software* SmartPLS 3. Beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini antarlain keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel independen (X), kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z).

Hasil Penelitian

Hasil Outer Model



Sumber: Data diolah penulis (2025)

Gambar 2. Hasil Uji *Measurement Model*

Table 1. Hasil *Outer Model*

<i>Latent Variable</i>	<i>Convergent Validity</i>	<i>Discriminant Validity</i>		<i>Internal Consistency Reliability</i>	
	<i>Outer Loading</i>	HTMT		<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
	≥0,50	Nilai Korelasi variabel ≤0,90		≥0,70	≥0,70
Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB)	≥0,50	WLB-JP	0,535	0,923	0,912
		WLB-JS	0,490		
Kepuasan Kerja (JS)	≥0,50	JS-WLB	0,490	0,923	0,918
		JS-JP	0,884		
Kinerja (JP)	≥0,50	JP-WLB	0,535	0,923	0,906
		JP-JS	0,884		

Sumber: *Output* SmartPLS 3, data diolah (2025)

Convergent validity diukur berdasar pada besaran *outer loading*, Semua indikator dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan antar penilaian indikator reflektif dengan penilaian variabel laten. Dalam

hal ini, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dinilai cukup (Ghozali, 2014). Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y) memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,50$, maka dapat dinyatakan seluruh indikator pada variabel laten valid. Maka dapat dikatakan bahwa *convergent validity* pada seluruh variabel dinyatakan terpenuhi.

Discriminant validity dapat diukur dengan memanfaatkan *Heterotrait-Monotrait* (HTMT). Rasio HTMT membandingkan hubungan antarindikator konstruk laten yang sama dengan hubungan antarindikator dari konstruk laten yang berbeda, Model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai HTMT $< 0,90$ (Ghozali, 2014). Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai HTMT keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja (0,490), keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja (0,535), dan kepuasan kerja terhadap kinerja (0,884) lebih kecil dari nilai kriteria HTMT yaitu 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan variabel keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Internal consistency reliability diukur menggunakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. *Composite reliability* adalah bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator pada suatu variabel. *Composite reliability* dikatakan reliabel bila nilainya $\geq 0,70$ (Ghozali, 2014). Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. *Cronbach's alpha* merupakan ukuran konsistensi internal, yaitu seberapa erat keterkaitan antaritem dalam suatu kelompok. *Cronbach's alpha* diterapkan untuk memperkuat hasil pengujian *composite reliability*. *Cronbach's alpha* dikatakan reliabel bila nilainya $\geq 0,70$ (Ferdinand, 2014). Pada tabel 1 menunjukan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Inner Model

Table 2. Hasil Inner Model

Variabel	R-Square	Q-Square
Kinerja (Y)	0,688	0,377
Kepuasan Kerja (Z)	0,258	0,134

Sumber: Output SmartPLS 3, data diolah (2025)

Hasil nilai *R-Square* variabel kinerja pada tabel 2 sebesar 0,688. Perihal tersebut menunjukkan bahwa variabel konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja sebesar 68,8%, yang berarti 31,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Selanjutnya, nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,258. Perihal tersebut menunjukkan bahwa variabel konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 25,8%, untuk selebihnya, 74,2% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji *Q-Square* dalam penelitian ini menggunakan *blindfolding* dengan pendekatan *cross-validated redundancy*. Apabila hasil *Q-Square* > 0 maka dapat dikatakan bahwa model memiliki nilai relevansi prediksi, namun apabila *Q-Square* < 0 maka dapat disimpulkan bahwa model kurang memiliki nilai relevansi prediksi (Ghozali, 2014). Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai *Q-square* kinerja adalah $0,377 > 0$ maka dapat dikatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki *predictive relevance*. Selanjutnya, Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Q-square* variabel kepuasan kerja adalah $0,134 > 0$, maka dapat dikatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki *predictive relevance*.

Hasil Uji Kausalitas

Uji hipotesis pertama, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai sebesar $0,042 < 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $2,036 > 1,96$. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada hipotesis pertama (H1) diterima. Uji hipotesis kedua, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $7,364 > 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima. Uji hipotesis ketiga, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $11,280 > 1,96$. Oleh karena itu berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis ketiga (H3) diterima. Uji hipotesis keempat, keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai *t-statistic* sebesar $6,940 > 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, pada hipotesis keempat (H4) diterima.

Table 3 Hasil Uji Kausalitas

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	P-Value	T-Statistics	T-Tabel	Kesimpulan
H1	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kinerja	0,042	2,036	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H2	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0,000	7,364	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H3	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,000	11,280	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima
H4	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,000	6,940	$\geq 1,96$ (Signifikan Positif)	Hipotesis diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3*, data diolah (2025)

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji kausalitas, dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan *development and evaluation* SDM menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan dukungan nyata dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja bagi perawat. Dukungan tersebut diwujudkan melalui penyediaan fasilitas penunjang seperti *club badminton*, tenis meja dan futsal sebagai sarana menyalurkan hobi. Selain itu, rumah sakit memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti atau izin, termasuk tambahan cuti bagi perawat dengan masa kerja di atas 15 tahun. Fasilitas dan kebijakan tersebut membantu perawat agar lebih mudah mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menaikkan kinerjanya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalila & Hadi (2024), dan Narayanasamy & Karthi (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji kausalitas, dapat diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat menyatakan bahwa merasa senang dengan adanya kebijakan Rumah Sakit XYZ yang mengadakan kegiatan luar kerja seperti *tour*, ziarah wali dan umroh. Kegiatan tersebut memberikan penyegaran dan menaikkan semangat kerja. Selain itu, kemudahan dalam pengajuan izin yang sesuai dengan aturan juga dirasakan sangat membantu untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Perawat merasa lebih tenang dan tidak terbebani ketika memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan *et al.* (2020), Uzdil *et al.* (2023), dan Dousin *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji kausalitas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat di Rumah Sakit XYZ, mereka merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit. Penghargaan tersebut tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup bentuk non-material seperti kesempatan promosi jabatan, pelatihan serta pengembangan jenjang karier. Hal ini memberikan motivasi bagi perawat untuk bekerja lebih optimal dan merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daba *et al.* (2024), Alkubati *et al.* (2025), dan Amiri & Mirghafourvand (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji kausalitas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat, sebagian besar perawat menyampaikan bahwa mereka merasa nyaman bekerja karena mendapat dukungan dari atasan. Dukungan ini membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk menjalankan tugas. Ketika perawat merasa puas, mereka cenderung menunjukkan dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asari (2022) dan Dousin *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Kesimpulan penelitian ini yaitu keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan memasukan variabel-variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kesempatan berkembang, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian serupa namun dilakukan pada sektor yang berbeda seperti sektor pendidikan atau industri. Peneliti juga mengajukan beberapa saran untuk pihak rumah sakit, diantaranya untuk membantu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja perawat, program seperti adanya fasilitas untuk menyalurkan hobi olahraga, musik, dan banjari terbukti membantu menyalurkan minatnya. Untuk itu diharapkan untuk tetap mempertahankan dan menaikkan keseimbangan kehidupan kerja perawat dengan monitoring dan rotasi pembagian shift kerja dan mempertahankan kegiatan rekreasi guna menjaga keseimbangan psikologis perawat sehingga perawat tetap merasa nyaman. Selanjutnya, manajemen rumah sakit juga diharapkan mempertahankan dan meningkatkan secara berkelanjutan seperti hubungan kerja yang harmonis, pengakuan terhadap kontribusi, serta dukungan dari atasan.

Evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja juga direkomendasikan untuk memastikan lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung produktivitas. Serta pihak rumah sakit juga diharapkan tetap mempertahankan sistem pemberian penghargaan atau promosi, pelatihan yang relevan juga disarankan agar kinerja perawat tetap konsisten dan bahkan meningkat.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Alkubati, S. A., Alrashidi, O. A., Albaqawi, H., Alharbi, A., Laradhi, A. O., Albani, G. F., Alsaqri, S., Pasay-an, E., & Ali, A. Z. (2025). *The mediating effect of resilience and job satisfaction on the relationship between critical care nurses' stress-and task performance: Findings to improve nursing care*. *BMC Nursing*, 24(1), 579. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03225-3>
- Amiri, S. M., & Mirghafourvand, M. (2024). Job satisfaction and psychosocial factors and their association with job performance in Iranian midwives: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 14(8), e079982. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-079982>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). *Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja The Relationship Between Work Life Balance , Employee Engagement , and Job Satisfaction*. 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
- Asmi, A. S., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 12(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i2.447>
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*. 1-19. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., & Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 524–536.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>

- Dube, N., & Ndofirepi, T. M. (2024). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and personal life: can job satisfaction help? *European Journal of Management Studies*, 29(1), 31–50. <https://doi.org/10.1108/ejms-08-2022-0048>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G. (2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120(May), 103443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9*. Univeritas Diponegoro.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Hobfoll, E. S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/003-066X.44.3.513>
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 109–119. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p109-119>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Narayanasamy, P., & Karthi, D. G. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, Job Performance: The Mediating Role Of Emotional Intelligence. *Journal of Digital Economy*, 3(2), 171–185.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Qadri, N. (2024). Exploring the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction for Saudi Private

Galuh Purwati Siti Mahmuda & Dwiarko Nugrohoseno. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sector C-Level Employees. *International Journal of Business Analytics*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.4018/IJBAN.351217>

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>

Uzdıl, N., Bayrak, M., Özgüç, S., & Başkaya, E. (2023). The mediating effect of work-family life balance on the relationship between the sense of coherence and job satisfaction in nurses. *Archives of Psychiatric Nursing*, 46(October 2022), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2023.07.004>

Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A., & Rababah, M. A. (2022). Impact of Toxic Leadership on Employee Performance. *Health Psychology Research*, 10(4), 1–10. <https://doi.org/10.52965/001C.57551>

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. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080688>

Zafirah, A. I. Y., & Budiono. (2024). Pengaruh psychological well-being dan work life balance terhadap job performance melalui work engagement pada perawat generasi z. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 227–242.