

## Pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* dan *job performance* melalui *employee engagement* pada karyawan sektor kesehatan

Windi Setyoningtias\*, Dewie Tri Wijayati Wardoyo

Universitas Negeri Surabaya

\*Email korespondensi: [windi.21133@mhs.unesa.ac.id](mailto:windi.21133@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*High work pressure, heavy workloads, and the demand for fast and accurate service in the healthcare sector make the issues of work-related stress and employee performance a key concern in human resource management. This study aims to analyze the influence of work-life balance on job stress and job performance through employee engagement among employees at health sector. Using a quantitative approach with a saturated sampling technique, 63 employees at health sector were included as the sample. Data were collected through questionnaires and interviews, then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) method via the SmartPLS 3.2.9 software. The results of this study indicate that work-life balance has a significant negative effect on job stress and a significant positive effect on employee engagement. Meanwhile, work-life balance does not have a significant direct effect on job performance. Employee engagement was found to have a significant negative effect on job stress and a significant positive effect on job performance. Furthermore, employee engagement was found to mediate the effect of work-life balance on job stress and also mediate the effect of work-life balance on job performance. The implication of this study indicate that health sector need to pay attention to work-life balance as part of their human resource management strategy to reduce job stress and improve job performance. The role of employee engagement is very important in strengthening the positive effects of work-life balance on productivity.*

*Keywords: employee engagement; job performance; job stress; partial least square; work-life balance*

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p310-327>

*Received: March 18, 2026; Revised: April 22, 2026; Accepted: May 15, 2026; Available online: June 13, 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

Pada era *Society 5.0*, tuntutan pada pekerjaan semakin kompleks dan sering kali mengharuskan karyawan bekerja lebih lama dengan beban kerja yang tinggi (Fischer *et al.*, 2021). Hal tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Salah satu dampak utama dari ketidakseimbangan ini adalah tingginya tingkat *stres kerja* yang dapat memicu berbagai masalah kesehatan fisik dan mental seperti kelelahan, depresi, dan gangguan kecemasan pada karyawan. Dampak *job stress* dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan (Septiani & Frianto, 2023). Menurut Meidyvania & Frianto (2024), persentase karyawan di Indonesia yang memiliki hubungan atau keterikatan (*engagement*) pada pekerjaan mereka hanya sebesar 24%, sedangkan 68% lainnya dinyatakan tidak terikat (*not engaged*), dan 8% sisanya dinyatakan *actively disengaged* atau tergolong dalam kelompok yang tidak terikat dengan pekerjaan mereka serta memisahkan diri dari pekerjaan mereka. Menurut Medina-Garrido *et al.* (2023), komitmen karyawan akan meningkat jika dukungan perusahaan juga meningkat. Dukungan perusahaan dapat memperkuat hubungan emosional dan kognitif karyawan terhadap perusahaan. Sebagai konsekuensinya, karyawan akan lebih terikat dan berdedikasi kepada

perusahaan. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan nyata maupun tidak nyata. Dukungan nyata mencakup berbagai aspek, seperti peralatan kerja, sumber daya keuangan, tunjangan, dan gaji (Addo & Dartey-Baah, 2020).

*Employee engagement*, yaitu tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan fokus dalam bekerja (Abdullah *et al.*, 2022; Wijayanto *et al.*, 2022). Keterlibatan ini menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki energi dan komitmen untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan (Wolor *et al.*, 2022). Sementara itu, variabel *work-life balance* sebagai *job performance* merupakan hasil kerja karyawan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Pratiwi & Fatoni, 2023). Secara konseptual, terdapat klaim bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin tinggi pula *job performance*, karena keterlibatan yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Vadila Putri & Purnamasari, 2021; Noviardy & Aliya, 2020). Dengan demikian, hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement* bersifat positif dan signifikan, di mana peningkatan keterlibatan karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian mengenai *work-life balance* telah banyak dilakukan dan umumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap berbagai aspek perilaku dan kinerja karyawan, seperti *job stress*, *job performance*, dan *employee engagement* (Zerlina & Budiono, 2024; Muliawati & Frianto, 2020; Wijayanto *et al.*, 2022). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa hasil temuan sebelumnya belum sepenuhnya konsisten, terutama terkait mekanisme bagaimana *work-life balance* memengaruhi variabel-variabel tersebut secara simultan. Sebagian penelitian hanya berfokus pada pengaruh langsung *work-life balance* terhadap *job stress* atau *job performance*, tanpa mempertimbangkan peran variabel mediasi seperti *employee engagement* (Pradnyani & Rahyuda, 2022; Cahyathi & Riana, 2023). Di sisi lain, penelitian yang memasukkan *employee engagement* sebagai variabel intervening masih terbatas dan menunjukkan hasil yang beragam dalam menjelaskan hubungan tidak langsung antara *work-life balance* dan outcome karyawan (Nazneen, 2023; Khoiro & Frianto, 2024). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *work-life balance* terhadap *job stress* dan *job performance* secara lebih komprehensif, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Fenomena pada sektor kesehatan menunjukkan bahwa *job stress* dan *job performance* masih menjadi permasalahan penting yang perlu diperhatikan. Tenaga kesehatan bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan, seperti beban kerja tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat, sistem kerja bergilir, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Kondisi tersebut sering kali membuat karyawan kesulitan menjaga *work-life balance*, terutama dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi. Ketidakseimbangan kehidupan kerja ini dapat memicu meningkatnya *job stress*, yang ditandai dengan kelelahan fisik, tekanan emosional, dan menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Apabila *job stress* tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan *job performance*, seperti menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas, ketepatan kerja, dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* dan *job performance*, serta menguji peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antarvariabel tersebut.

## Kajian Pustaka

### *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki seseorang dalam mengatur waktu secara selaras antara pekerjaan, kehidupan bersama keluarga, dan kepentingan pribadi (Muliawati & Frianto, 2020). Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung

jawab terhadap pencapaian, baik secara profesional maupun personal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja pegawai. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020), *work-life balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab di kehidupan lainnya. Definisi ini sejalan dengan pandangan (Lidia Sari & Seniati, 2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika seseorang merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, serta dapat memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan. Kemampuan menjaga keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan mencerminkan kemampuan individu dalam membagi waktu secara proporsional antara tugas pekerjaan dan kewajiban pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan (Hasan & Muafi, 2023). Menurut Wati & Budiono (2024), *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta hubungan antara diantara keduanya mana keseimbangan tersebut dapat mengurangi risiko stres, kelelahan, dan cuti sakit, sekaligus meningkatkan kesejahteraan individu. *Work-life balance* dalam penelitian ini merujuk pada empat indikator yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan tempat bekerja, hubungan sosial di luar pekerjaan, serta waktu untuk melakukan hobi sebagaimana dikemukakan oleh Ardiansyah & Surjanti, (2020).

### ***Job Stress***

*Job stress* adalah suatu kondisi dinamis ketika seseorang menghadapi peluang, kesulitan, maupun tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti serta penting (Sulastri & Onsardi, 2020). Menurut Ardita & Suwandana (2022), *job stress* merupakan kondisi lingkungan kerja yang selalu berubah, di mana individu dihadapkan pada peluang, kebutuhan, sumber daya lingkungan, organisasi, serta dirinya sendiri. *Job stress* juga dapat dipahami sebagai situasi yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi seorang pekerja (Sanjaya, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, Manihuruk & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa *job stress* merupakan keadaan tegang yang dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang; apabila terjadi secara berlebihan, *job stress* dapat mengganggu kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan serta menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Washinta & Hadi (2021), *job stress* merupakan bagian dari kegiatan individu sehari-hari yang dapat menimbulkan reaksi emosional akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan diri dalam menghadapi stres. *Job stress* dalam penelitian ini merujuk pada lima indikator, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Sulastri & Onsardi, (2020).

### ***Job Performance***

*Job performance* merupakan hasil pencapaian yang diperoleh seseorang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dalila & Hadi, 2024). Menurut Grahandika & Wijayati (2021), *job performance* dapat dipahami sebagai prestasi kerja serta pencapaian yang dihasilkan karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu kerja. Putri & Frianto, (2023) menjelaskan bahwa *job performance* merupakan hasil dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, di mana *output* tersebut dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selanjutnya, Abdullah *et al.* (2022) mendefinisikan *job performance* sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja masing-masing, memenuhi harapan, memenuhi tolok ukur, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, menurut Wulandari & Hadi, (2021), *job performance* berasal dari tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan penilaian kinerja yang mengacu pada kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan keteraturan kehadiran. *Job performance* dalam penelitian ini merujuk pada empat indikator yaitu,

kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama sebagaimana dikemukakan oleh Putri & Frianto, (2023).

### **Employee Engagement**

*Employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang mencakup aspek emosional, intelektual, dan sosial, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa termotivasi, berpikir kritis, serta aktif berkolaborasi dalam lingkungan kerja (Nazneen, 2023a). Menurut Abdullah *et al.* (2022), *employee engagement* merupakan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan kepuasan dan antusiasme yang tertanam dalam diri individu. *Engagement* dapat ditunjukkan melalui perilaku karyawan yang berkaitan dengan tugas, pekerjaan, keberadaan, dan peran dirinya dalam organisasi. Antusiasme yang kuat menunjukkan bahwa karyawan terlibat lebih dalam dengan perusahaan, baik secara fisik maupun mental. Menurut Meidyntania & Frianto, (2024), *employee engagement* merupakan bentuk komitmen karyawan secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan, yang berarti *engagement* membentuk tali keterikatan antara karyawan dengan perusahaan agar karyawan tetap terikat dengan pekerjaan maupun organisasinya. Wijayanto *et al.* (2022) mendefinisikan *employee engagement* sebagai tingkat keterikatan karyawan dengan suatu organisasi yang tercermin dari tingkat energi dan komitmen yang mereka investasikan dalam pekerjaan. Keterikatan ini dipandang sebagai fenomena psikologis yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi sehingga mampu meningkatkan kinerja. Selanjutnya, Wolor *et al.* (2022) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan emosional, pikiran, dan fisik karyawan yang mendorong mereka untuk merasakan kepuasan dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keterlibatan ini mencakup perilaku yang terkait dengan pekerjaan serta menghubungkan peran, identitas, dan keberadaan individu dalam organisasi. *Employee engagement* dalam penelitian ini merujuk pada tiga indikator, yaitu *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi, dan *absorption* atau penyerapan sebagaimana dikemukakan oleh Wolor *et al.* (2022).

### **Pengaruh Antar Variabel**

Zerlina & Budiono, (2024) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang rendah akan menyebabkan terganggunya *work-life balance* karyawan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya *job stress*, yang diindikasikan oleh adanya gangguan medis, psikologis, dan perilaku pada individu. Hasil tersebut juga di dukung hasil penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *job stress* oleh Pradnyani & Rahyuda, (2022) dan Cahyathi & Riana, (2023), (Edwin Syahada *et al.*, 2025), (Manivannan *et al.*, 2022). Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengatur keseimbangan hidup lebih baik maka akan berdampak pada tingkat *job stress*. *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara dua peran yang sama yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu yang bersamaan yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga atau peran dalam kehidupan pribadi. Seseorang yang memiliki *work-life balance* yang tinggi cenderung merasa tenang dan bahagia pada saat bekerja, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Zerlina & Budiono (2024), Muliawati & Frianto, (2020), Putri & Frianto, (2023), Dalila & Hadi, (2024) Wulandari & Hadi, (2021), menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai usaha mereka dan memperhatikan kesejahteraan sesuai dengan harapan mereka, maka hal tersebut akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya dan lebih tertarik dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*. Wijayanto *et al.*, (2022), Nazneen, (2023); Khoiro & Frianto (2024); Jannata & Surya Perdhana (2022); Boccoli *et al.*, (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

H1: Pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*.

H2: Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*

H3: Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*

Harmen *et al.*, (2022), Fikri & Taufik, (2021), Khairunnisa, (2022), Zulkurnain *et al.*, (2025), (Perepelkin & Wilson, 2023) menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress*. Semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka semakin rendah tingkat *job stress* yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Pratiwi & Fatoni (2023); Vadila Putri & Purnamasari (2021); Sucahyowati *et al.* (2020); Noviardy & Aliya (2020); Opoku & Boateng (2024), *employee engagement* memiliki dampak signifikan terhadap *job performance*. Semakin tinggi *employee engagement* karyawan dalam pekerjaannya, semakin besar kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

H4: Pengaruh *employee engagement* terhadap *job stress*

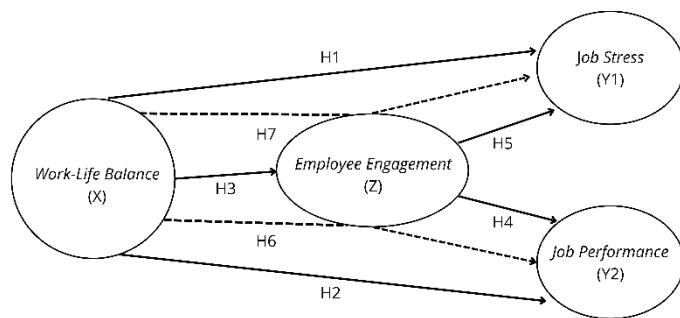
H5: Pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance*

Menurut Zerlina & Budiono (2024), karyawan yang memiliki *work-life balance* yang rendah akan mengalami gangguan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya *job stress*, yang diindikasikan oleh adanya gangguan medis, psikologis, dan perilaku pada individu. Sulastri & Onsardi (2020) menemukan bahwa *job stress* adalah suatu kondisi dinamis ketika seseorang menghadapi peluang. Termasuk kesulitan maupun tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan, Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya nilai stres akan menurunkan nilai *employee engagement*. *Employee engagement* dianggap memberikan sejumlah keuntungan, termasuk pada peningkatan produktivitas (Fikri & Taufik, 2021). Dinh (2020) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh dalam menurunkan *job stress* secara tidak langsung melalui peningkatan *employee engagement*, di mana keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan keterikatan karyawan sehingga berdampak pada penurunan tingkat stres kerja. (Žnidaršič & Marič, 2021) menemukan bahwa *work-life balance* yang baik terbukti menurunkan *job stress* secara tidak langsung melalui peningkatan *employee engagement*, di mana semakin tinggi keterikatan karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

H6: Pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* melalui mediasi *employee engagement*

Hadi & Prasetya (2023) menjelaskan bahwa *employee engagement* sangat penting bagi organisasi apa pun. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika karyawan mampu melakukan tugas dengan optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Menurut Pratiwi & Fatoni (2023), *employee engagement* karyawan dalam perusahaan dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan bersaing. Karyawan yang terlibat akan berusaha bekerja dengan rajin dan bersikap positif sehingga pekerjaan yang dihasilkan lebih cepat dan lebih produktif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance*. Eddy Madiono Sutanto *et al.* (2024) *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* secara tidak langsung melalui mediasi *employee engagement*, dimana keseimbangan kehidupan kerja yang baik meningkatkan keterikatan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Badaruddin *et al.* (2025), Kusuma *et al.* (2025) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job performance* secara tidak langsung melalui *employee engagement*, yang berperan sebagai mediator utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H7: Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* melalui mediasi *employee engagement*



Sumber: Diolah peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 63 karyawan yang terdiri atas 1 karyawan bagian *marketing*, 1 karyawan bagian HRGA, 1 karyawan bagian IT, 1 karyawan bagian kasir, 4 karyawan bagian pendaftaran, 2 karyawan bagian driver, 9 bidan, 23 perawat, 15 penunjang medis, 3 security dan 3 CS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden yang dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling jenis quota sampling dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus yang sesuai (Sugiyono, 2020). Beberapa variabel yang dipakai pada riset ini di antaranya variabel independen (X) yaitu *work-life balance*, variabel dependen (Y) yaitu *job stress* dan *job performance*, dan variabel mediasi yaitu *employee engagement*. Data didapat melalui survei dengan angket berskala Likert 5 poin dengan kategori antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* SmartPLS 3.2.9

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 63 karyawan sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 (63,5%) dan karyawan laki-laki sebanyak 23 (36,5%), dengan rentang usia 26-30 tahun (52,4%). Sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan D3, dengan jumlah 45 (71,4%) dan berstatus menikah sebanyak 32 (50,8%). Dari segi masa kerja, sebagian karyawan telah bekerja selama 1-2 tahun 38 (60,3%). Responden dari berbagai jabatan, dengan perawat sebagai kelompok besar (36,5%), diikuti oleh penunjang medis (23,8%), dan bidan 14,3%.

### Evaluasi Outer Model

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria *loading factor* di atas 0,5. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel (*work-life balance*, *job stress*, *job performance*, dan *employee engagement*) berada di atas 0,5, menunjukkan validitas konvergen yang baik. Uji *discriminant validity* menggunakan *Fornell-Lacker* juga terpenuhi, dengan nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antarkonstruk. Selain itu, nilai *composite reliability* untuk semua variabel melebihi 0,7, menandakan konsistensi internal yang kuat. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut. Visualisasi hubungan antara konstruk dan indikator ditampilkan pada gambar 2.



**Tabel 1. Outer Loading, Composite reliability dan AVE**

<b>Keterangan</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>AVE</b>
<i>Work-Life Balance</i>	<b>X1.1</b>	0,822	0,955	0,728
	<b>X1.2</b>	0,829		
	<b>X1.3</b>	0,810		
	<b>X1.4</b>	0,866		
	<b>X1.5</b>	0,837		
	<b>X1.6</b>	0,909		
	<b>X1.7</b>	0,865		
	<b>X1.8</b>	0,882		
<i>Job Stress</i>	<b>Y1.1</b>	0,800	0,955	0,618
	<b>Y1.2</b>	0,790		
	<b>Y1.3</b>	0,822		
	<b>Y1.4</b>	0,818		
	<b>Y1.5</b>	0,753		
	<b>Y1.6</b>	0,785		
	<b>Y1.7</b>	0,779		
	<b>Y1.8</b>	0,734		
	<b>Y1.9</b>	0,794		
	<b>Y1.10</b>	0,815		
	<b>Y1.11</b>	0,837		
<i>Job Performance</i>	<b>Y2.1</b>	0,823	0,964	0,750
	<b>Y2.2</b>	0,924		
	<b>Y2.3</b>	0,931		
	<b>Y2.4</b>	0,732		
	<b>Y2.5</b>	0,802		
	<b>Y2.6</b>	0,952		
	<b>Y2.7</b>	0,900		
	<b>Y2.8</b>	0,884		
	<b>Y2.9</b>	0,821		
<i>Employee Engagement</i>	<b>Z1.1</b>	0,854	0,932	0,667
	<b>Z1.2</b>	0,669		
	<b>Z1.3</b>	0,920		
	<b>Z1.4</b>	0,885		
	<b>Z1.5</b>	0,838		
	<b>Z1.6</b>	0,656		
	<b>Z1.7</b>	0,853		

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2025)

**Tabel 2. Discriminant Validity Variabel (HTMT)**

Keterangan	Work-Life Balance	Job Stress	Job Performance	Employee Engagement
<i>Work-Life Balance</i>				
<i>Job Stress</i>	0,607			
<i>Job Performance</i>	0,815	0,357		
<i>Employee Engagement</i>	0,720	0,474	0,770	

Sumber : diolah peneliti (2025)

### Hasil Analisis R-Square

Jika nilai *R-Square*  $\geq 0,25$  berarti rendah,  $\geq 0,50$  berarti sedang,  $\geq 0,75$  berarti tinggi (Hair Jr *et al.*, 2022). Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel konstruk *work-life balance* memengaruhi *job stress* sebesar 66,8%. Maka, pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* tergolong sedang. Tabel 2 menunjukkan bahwa model pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* memberikan nilai *R-Square* 0,337. Hal ini dapat menjelaskan bahwa variabel *work-life balance* memengaruhi *job performance* sebesar 33,7%. Maka, pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* tergolong sedang. Selanjutnya, *work-life balance* memengaruhi *employee engagement* dengan nilai *R-Square* 0,454 yang berarti *work-life balance* memengaruhi *employee engagement* sebesar 45,4%. Maka, pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* tergolong sedang.

### Hasil Uji Kausalitas

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*, *work-life balance* terhadap *employee engagement*, *employee engagement* terhadap *job stress*, *employee engagement* terhadap *job performance*, mediasi *employee engagement* pada *work-life balance* terhadap *job stress*, mediasi *employee engagement* pada *work-life balance* terhadap *job performance* menunjukkan nilai  $\geq 1,96$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat tiga hubungan memiliki tanda positif yang berarti bahwa semakin tinggi variabel independen maka akan diikuti variabel dependen pada arah yang sama sehingga hipotesis 3,5,7 diterima. Selain itu, terdapat tiga hubungan yang memiliki tanda negatif yang berarti semakin tinggi variabel independen maka akan menurunkan nilai variabel dependen, sehingga hipotesis 1, 4, 6 juga diterima.

**Tabel 3. Direct Effect dan Inderent Effect**

Keterangan	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
<i>WLB &gt; JS</i>	-0,413	2,425	0,013	Hipotesis Diterima
<i>WLB &gt; JP</i>	0,117	0,998	0,329	Hipotesis Ditolak
<i>WLB &gt; EE</i>	0,674	7,414	0,000	Hipotesis Diterima
<i>EE &gt; JS</i>	-0,480	2,926	0,003	Hipotesis Diterima
<i>EE &gt; JP</i>	0,495	4,479	0,000	Hipotesis Diterima
<i>WLB &gt; EE &gt; JS</i>	-0,324	2,345	0,020	Hipotesis Diterima
<i>WLB &gt; EE &gt; JP</i>	0,334	4,593	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2025)

Nilai *t-statistic* pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* adalah sebesar  $2,425 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *work-life balance* terhadap *job stress*. Sedangkan nilai koefisien estimate sebesar -0,413 yang berarti bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*.

Nilai *t-statistic* pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* adalah sebesar  $0,998 < 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel *work-life balance* terhadap *job performance*. Sedangkan nilai koefisien estimate sebesar 0,117. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang artinya *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil

analisis data tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *job performance*.

Nilai *t-statistic* pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* adalah sebesar  $7,414 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel *work-life balance* terhadap *employee engagement*. Sedangkan nilai koefisien estimate sebesar 0,674. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Nilai *t-statistic* pengaruh *employee engagement* terhadap *job stress* adalah sebesar  $2,926 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *employee engagement* terhadap *job stress*. Sedangkan nilai koefisien estimate yaitu sebesar -0,480. Tanda negatif pada koefisien estimate menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat negatif, yaitu semakin tinggi *employee engagement* karyawan, tingkat *job stress* yang dialami cenderung menurun.

Nilai *t-statistic* pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* sebesar  $4,479 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel *employee engagement* terhadap *job performance*. Sedangkan nilai koefisien estimate yaitu sebesar 0,495 yang berarti ada pengaruh positif dari *employee engagement* terhadap *job performance*. Hal ini berarti apabila *employee engagement* semakin tinggi, maka *job performance* akan semakin tinggi pula.

Nilai *t-statistic* *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* dengan nilai  $2,345 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*. Hal ini berarti bahwa *work-life balance* dapat mengurangi tingkat *job stress* karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan *employee engagement*.

Nilai *t-statistic* *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan nilai  $4,593 > 1,96$ . Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasakan *work-life balance* yang baik, maka mereka akan cenderung lebih terlibat aktif dalam pekerjaannya, yang kemudian berdampak positif terhadap peningkatan *job performance*.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Stress***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job stress* pada karyawan sektor kesehatan. Hasil penelitian ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) dan Cahyathi & Riana (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job stress*. Berdasarkan deskripsi jawaban responden, indikator variabel *work-life balance* yang memiliki nilai tertinggi adalah hubungan sosial di luar pekerjaan. Sedangkan nilai terendah adalah indikator keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sektor kesehatan masih mampu menjaga interaksi sosial di luar lingkungan kerja, seperti menjalin komunikasi dengan teman, keluarga, atau mengikuti kegiatan sosial lainnya. Kemampuan untuk tetap aktif secara sosial menjadi bentuk adaptasi positif yang menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga aspek *work-life balance* melalui dukungan sosial eksternal, meskipun berada dalam tekanan pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Ibu F, *job stress* akan muncul jika terdapat beban kerja yang tinggi dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, *job stress* dapat dialami oleh karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang diterimanya terlalu berat, sehingga karyawan akan merasa tertekan dengan pekerjaannya. Sehingga *job stress* dapat dikatakan tergantung pada masing-masing individu.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menjelaskan rendahnya *job stress* pada karyawan sektor kesehatan, sehingga hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berperan sebagai mekanisme pelindung terhadap tekanan kerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa dukungan sosial di luar pekerjaan, seperti hubungan dengan keluarga, teman, dan lingkungan sosial, dapat membantu karyawan mengelola stres meskipun mereka menghadapi beban kerja yang tinggi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen organisasi kesehatan agar tidak hanya berfokus pada pengaturan beban kerja, tetapi juga menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, seperti penjadwalan kerja yang lebih fleksibel, pengelolaan shift yang adil, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penyediaan dukungan psikologis bagi karyawan. Dengan demikian, upaya peningkatan *work-life balance* dapat menjadi strategi penting untuk menekan *job stress*, menjaga kesehatan mental karyawan, dan meningkatkan kualitas pelayanan di sektor kesehatan.

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* pada karyawan sektor kesehatan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti, (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif pada variabel *work-life balance* yang tergolong tinggi. Meskipun demikian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa memiliki keseimbangan dalam beberapa aspek kehidupan kerja, hal tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan *job performance* karyawan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, yang menyampaikan bahwa meskipun beban kerja tinggi dan sering kali harus menyelesaikan tugas di luar jam kerja, mereka tetap berusaha meluangkan waktu untuk melakukan hobi ataupun melakukan aktivitas rekreasi bersama teman atau keluarga. Berdasarkan wawancara tidak struktur yang dilakukan oleh manajer bahwa terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi karyawan meningkatkan kinerjanya yaitu promosi jabatan, *reward*, dan lain-lain inilah yang memicu karyawan bekerja keras sehingga menghasilkan *performance* yang tinggi.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu menjadi faktor langsung yang menentukan *job performance*, khususnya pada karyawan sektor kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan standar profesional yang kuat. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi lebih berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan, tetapi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, peluang promosi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen sektor kesehatan bahwa peningkatan *job performance* tidak cukup hanya dilakukan melalui kebijakan *work-life balance*, tetapi perlu diikuti dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih menyeluruh, seperti pemberian *reward* yang adil, kesempatan promosi jabatan, evaluasi kinerja yang transparan, dukungan atasan, serta pengelolaan beban kerja yang sesuai. Dengan demikian, meskipun *work-life balance* tetap penting untuk menjaga kenyamanan dan kesejahteraan karyawan, organisasi perlu memperhatikan faktor pendorong kinerja lainnya agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan *performance* yang tinggi.

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan sektor kesehatan. Pada hasil original sampel diketahui bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee engagement*. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* pada sektor kesehatan, semakin tinggi *employee engagement*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazneen, (2023), Khoiro & Frianto, (2024) dan Jannata & Surya Perdhana (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hasil ini memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement*, di mana semakin tinggi *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *employee engagement* karyawan terhadap perusahaan. Artinya, ketika karyawan

merasa bahwa waktu, energi, dan perhatian mereka tidak hanya terkuras oleh pekerjaan, karyawan akan memiliki kapasitas emosional dan mental yang besar untuk lebih aktif, produktif, dan penuh semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, mereka sesekali masih dapat mengikuti kegiatan sosial di luar pekerjaan seperti kegiatan desa atau berkumpul dengan teman, hal tersebut sejalan dengan hasil rata-rata jawaban responden setuju dengan indikator memiliki hubungan sosial di luar pekerjaan.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa work-life balance dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan employee engagement pada karyawan sektor kesehatan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan memiliki energi, emosi, dan motivasi yang lebih baik untuk terlibat dalam pekerjaan. Secara praktis, manajemen perlu menjaga work-life balance melalui pengaturan jadwal kerja yang adil, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan terhadap kehidupan sosial karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan lebih terikat dengan organisasi.

### ***Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Stress***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress* pada karyawan sektor kesehatan. Pada hasil original sampel diketahui bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *job stress*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fikri & Taufik, (2021) dan Khairunnisa, (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan pada *job stress*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel *employee engagement* tergolong tinggi, yang mencerminkan bahwa karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang kuat terhadap perusahaan. Sementara itu, nilai rata-rata untuk variabel *job stress* tergolong sedang, yang berarti bahwa karyawan mengalami tekanan kerja, akan tetapi belum mencapai tingkat yang mengganggu secara signifikan. Berdasarkan informasi yang telah disampaikan oleh manajer, terdapat faktor dominan yang memengaruhi *job stress*, yaitu terkait lingkungan kerja sektor kesehatan. Pekerjaan dapat dilakukan bersama-sama. Kemudian berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bahwa mereka dapat melakukan istirahat saat sedang melakukan pekerjaan saat merasa lelah, kemudian mereka dapat berkomunikasi dengan baik dengan teman-temannya sehingga saat menjalankan pekerjaannya tidak merasa tegang.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement dapat menjadi faktor penting dalam menekan job stress pada karyawan sektor kesehatan. Ketika karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja karena merasa pekerjaannya bermakna, memiliki dukungan dari rekan kerja, serta dapat berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas. Secara praktis, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan employee engagement melalui lingkungan kerja yang nyaman, kerja sama tim yang baik, komunikasi yang terbuka, serta pemberian kesempatan istirahat ketika karyawan mulai merasa lelah. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan tidak mudah merasa tegang dalam bekerja, sehingga tingkat job stress dapat ditekan dan pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih tenang serta efektif.

### ***Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan sektor kesehatan. Pada hasil original sampel diketahui bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *job performance*. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vadila Putri & Purnamasari, (2021), Suahyowati *et al.* (2020) dan Noviardy & Aliya, (2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Temuan ini menjelaskan bahwa mayoritas setuju dengan pernyataan yang menunjukkan tingkat keterlibatan tinggi. Selain itu, indikator *vigor* mencerminkan perasaan penuh energi dan semangat dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki kekuatan fisik dan mental yang cukup saat menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut

dapat menjaga konsistensi performa kerja dan menghadapi tuntutan pekerjaan di lingkungan rumah sakit yang padat aktivitas. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh manajer, terdapat faktor yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan yang baik, nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Selanjutnya, keakraban antara teman kerja serta komunikasi yang baik antara rekan kerja membuat karyawan merasa mereka tidak bekerja sendiri yang berarti bahwa antarkaryawan saling membantu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting dalam meningkatkan *job performance* pada karyawan sektor kesehatan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi, terutama pada aspek vigor atau semangat kerja, cenderung memiliki energi fisik dan mental yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat mereka mampu menjaga konsistensi kinerja meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit. Secara praktis, manajemen perlu terus membangun *employee engagement* melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang akrab antarpegawai. Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa didukung dan tidak bekerja sendiri, sehingga semangat kerja meningkat dan berdampak pada *job performance* yang lebih baik.

#### ***Mediasi Employee Engagement pada Work-Life Balance terhadap Job Stress***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *job stress* melalui *employee engagement*. Hasil tanggapan responden juga mendukung temuan ini, di mana indikatornya adalah bahwa saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini. Hal ini mencerminkan bahwa tingginya rasa memiliki terhadap perusahaan merupakan faktor terpenting dalam *employee engagement*. Rasa bangga terhadap perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar pula kemungkinan karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan. Dalam kondisi ini, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja karena memiliki keterikatan emosional pada pekerjaan mereka. Sehingga *employee engagement* dapat mempertahankan semangat kerja karyawan saat mengalami tekanan pada pekerjaannya, yang dapat meminimalkan munculnya *job stress*.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan *job stress*. *Work-life balance* yang baik tidak hanya secara langsung membantu karyawan mengurangi tekanan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan rasa keterlibatan, kebanggaan, dan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih mampu mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Secara praktis, manajemen sektor kesehatan perlu memperhatikan *work-life balance* sekaligus memperkuat *employee engagement* melalui dukungan organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terikat dengan organisasi, sehingga tekanan kerja dapat diminimalkan dan *job stress* dapat ditekan.

#### ***Mediasi Employee Engagement pada Work-Life Balance terhadap Job Performance***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap *job performance*, melainkan melalui mediasi *employee engagement*. Artinya, karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Keterlibatan dalam pekerjaan. Keterlibatan tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hasil ini sejalan dengan pernyataan *employee engagement*, yaitu perasaan bangga terhadap perusahaan dan kesediaan untuk berkontribusi lebih. Ketika karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup, hubungan sosial yang harmonis, mereka akan lebih siap secara mental untuk terlibat penuh dalam pekerjaan.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa employee engagement menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh work-life balance terhadap job performance. Work-life balance yang baik membuat karyawan lebih siap secara mental dan emosional untuk terlibat dalam pekerjaan, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Secara praktis, manajemen perlu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta meningkatkan employee engagement melalui dukungan, komunikasi, dan apresiasi yang baik.

### **Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan penelitian ini dan penjelasan yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*; (2) *work-life balance* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *job performance*; (3) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*; (4) *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*; (5) *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*; (6) *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*; (7) *employee engagement* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress* dan *employee engagement*, namun tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *job performance*. Temuan ini memperkuat teori bahwa keseimbangan hidup dan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga membentuk keterlibatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan. *Employee engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dan *job stress*. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan menjadi faktor penting yang menghubungkan kondisi kerja dengan kinerja dan tekanan kerja yang dirasakan. Sektor kesehatan perlu meningkatkan program *work-life balance*. Program ini dapat diimplementasikan secara berkala untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu bentuk kegiatan yang bisa dilakukan adalah pelatihan manajemen waktu, pengelolaan stres, dan pemberian fleksibilitas jam kerja. Selain itu, rumah sakit dapat menyediakan fasilitas konsultasi atau ruang relaksasi untuk mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan.

### **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**

- Abdullah, T. M. K., Witriaryani, A. S., Putri, A., & Jonathan, D. (2022). *Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement*. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1202>
- Addo, S. A., & Dartey-Baah, K. (2020). Leadership in the safety sense: where does perceived organisational support fit? *Journal of Management Development*, 39(1), 50–67. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2019-0136>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- 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/ejbr.2022.7.5.1618>

- Windi Setyoningtias & Dewie Tri Wijayati Wardoyo. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* dan *job performance* melalui *employee engagement* pada karyawan sektor kesehatan
- Badaruddin, B., Yusriadi, Y., & Fatmasari, F. (2025). Organizational dynamics of employee performance in Indonesian banking with reference to Islamic work values and workplace engagement. *Discover Global Society*, 3(1), 180. <https://doi.org/10.1007/s44282-025-00328-9>
- Boccoli, G., Sestino, A., Gastaldi, L., & Corso, M. (2022). The impact of autonomy and temporal flexibility on individuals' psychological wellbeing in remote settings. *Sinergie Italian Journal of Management*, 40(2), 327–349. <https://doi.org/10.7433/s118.2022.15>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). *Peran Work Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Denpasar*. 12(09), 1866–1874. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap job performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening*.
- Dinh, L. N. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 923–928. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Eddy Madiono Sutanto, Peter J. Sigiols, & Evelyn Natania Wijaya. (2024). Work-Life Balance, Employee Engagement, Job Satisfaction, And Indonesian Employees' Performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Edwin Syahada, L., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264–276. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813>
- Fikri, A., & Taufik, K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*.
- Fischer, F. M., Antunes, E. D., Silva-Junior, J. S., & Rotenberg, L. (2021). Working anywhere and anytime in the 24-h society: impact on the world of work. *Industrial Health*, 59(1), 1–3. [https://doi.org/10.2486/indhealth.59\\_100](https://doi.org/10.2486/indhealth.59_100)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Hadi, S. N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 3(1), 2023.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition*.
- Harmen, H., Sunjaya, W., Manajemen, P., Ekonomi, F., Negeri, U., Penulis, M., & Id, H. A. (2022). Stress Kerja dan Ability of Employees Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement. *NIAGAWAN*, 11(2).
- Hasan, N. H., & Muafi, M. (2023). The influence of Islamic emotional intelligence and work-life balance on organizational commitment mediated by burnout. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(1), 01–10. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.395>

- Jannata, A., & Surya Perdhana, M. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Barata Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Khairunnisa, R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Diaspora Sumatera Utara*.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap job satisfaction melalui employee engagement* (Vol. 12).
- Kusuma, D. P., Soetioso, H. P., & Lestari, N. S. (2025). *Digital Engagement and Work-Life Balance: Job Performance of Generation Z Workers in the Hospitality Industry* (pp. 133–144). [https://doi.org/10.1007/978-981-96-6441-2\\_13](https://doi.org/10.1007/978-981-96-6441-2_13)
- Lidia Sari, R., & Seniati, L. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator Between Work-life Balance and Organizational Commitment among Lecturers. In *Review Article PSYCHOLOGY AND EDUCATION* (Vol. 57). [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Manivannan, J., Loganathan, S., T J, K., & N. Kalidindi, S. (2022). Investigating the Relationship between Occupational Stress and Work-Life Balance among Indian Construction Professionals. *Construction Economics and Building*, 22(2). <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v22i2.8052>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>
- Meidyntania, V. P., & Frianto, A. (2024). *Pengaruh work environment dan perceived organizational support terhadap employee engagement*.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur*.
- Nazneen, A. (2023a). A Study Work Life Balance and Employee Engagement among Female Medical Professionals in Kingdom of Saudi Arabia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 1997–2008. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.174>
- Nazneen, A. (2023b). A Study Work Life Balance and Employee Engagement among Female Medical Professionals in Kingdom of Saudi Arabia. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 20, 1997–2008. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.174>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada PT Surya Bumi Agrolanggeng Sematera Selatan). In *Journal Management* (Vol. 19, Number 3).
- Opoku, F. K., & Boateng, R. K. (2024). Employee engagement, perceived organizational support, and job performance of medical staff at the Cape Coast Teaching Hospital. *PLOS ONE*, 19(12), e0315451. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315451>

- Windi Setyoningtias & Dewie Tri Wijayati Wardoyo. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job stress* dan *job performance* melalui *employee engagement* pada karyawan sektor kesehatan
- Perepelkin, J., & Wilson, G. A. (2023). The Mediating Role of Burnout in the Anxiety and Work Engagement Relationship. *Journal of Health Management*, 25(4), 860–869. <https://doi.org/10.1177/09720634231215143>
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). *Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan*.
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Number 2).
- 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>
- Vadila Putri, N., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 2021. <http://www.alidarahpub.com/index.php/jambir>
- Washinta, D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap employee performance melalui psychological well-being*.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions dengan Job Characteristics sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- 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 Engagement. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Zerlina, A. V., & Budiono. (2024). *Pengaruh work overload dan work-life balance terhadap job performance melalui job stress pada karyawan*.

- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>
- Zulkurnain, N., Ramamoorthy, J., Sahadevan, M., Samsury, N., & Zamani, N. L. M. (2025). *The Effect of Work Stress and Well-Being on Employee Engagement Among Secondary School Teachers in Subang Jaya, Selangor: Mediating Role of Social Support* (pp. 363–370). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-96530-2\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-031-96530-2_33)