

Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perawat Instalasi Cendana RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Andrea Nadhifa Ayu Yulianto ^{1*}, Oscar Jayanagara ²

^{1*,2} Program Studi Administrasi Rumah Sakit Program Magister, Fakultas Kedokteran, Universitas Pelita Harapan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: nadivaandrea@gmail.com ^{1*}

Abstrak. Perawat adalah tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam terbentuknya rumah sakit yang berkualitas. Kinerja seorang perawat adalah kualitas hasil kerja yang didapat oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu upaya sebuah rumah sakit dalam peningkatan kinerja karyawan harus sangat diperhatikan agar mempunyai karyawan yang kualitas dan memiliki kinerja yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan langsung antara beban kerja, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, serta hubungan tidak langsung beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja perawat di Instalasi Cendana RSUD Moewardi Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap 93 perawat sebagai responden. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner melalui Google-form. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan metode analisis multivariante PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasilnya bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta dapat memediasi pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu administrasi rumah sakit serta rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam penge洛olan sumber daya manusia yang optimal.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; RSUD Dr. Moewardi.

Abstract. Nurses are healthcare professionals who play a crucial role in the establishment of a high-quality hospital. A nurse's performance refers to the quality of work outcomes achieved by an employee in fulfilling their responsibilities. Therefore, a hospital's efforts to improve employee performance must be prioritized to ensure the presence of competent and high-performing staff. This study aims to analyze the direct relationship between workload, job satisfaction, and work-life balance on employee performance, as well as the indirect relationship between workload and work-life balance on nurses' performance mediated by job satisfaction at the Cendana Unit of Moewardi Regional General Hospital, Surakarta. The research method used is a quantitative approach with a census technique involving 93 nurses as respondents. Data were collected using a questionnaire distributed via Google Forms. The data were processed using multivariate analysis with PLS-SEM method and SmartPLS software. The results indicate that workload has a negative effect on job satisfaction, while work-life balance has a positive effect. Job satisfaction positively influences employee performance and mediates the effect of workload and work-life balance on performance. This study provides theoretical contributions to the development of hospital administration science and practical recommendations for hospital management in optimizing human resource management.

Keywords: Employee Performance; Workload; Job Satisfaction; Work-Life Balance; RSUD Dr. Moewardi.

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 mendefinisikan rumah sakit sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan individu secara optimal, didukung oleh berbagai fasilitas seperti unit gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap. Rumah sakit merupakan lembaga yang dijalankan oleh tenaga medis dengan dukungan sarana dan prasarana, pelayanan, asuhan keperawatan, serta proses diagnosis dan pengobatan. Oleh sebab itu, rumah sakit dituntut untuk mampu memenuhi standar pelayanan secara berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan organisasi, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia dengan kapabilitas yang sesuai. Salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan pelayanan adalah kinerja perawat. Jamaludin & Azizi (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu menjadi fokus agar rumah sakit memiliki tenaga kerja yang profesional dan produktif. Perawat memegang peran sentral dalam memastikan mutu pelayanan rumah sakit. Putri Handayani *et al.* (2017) menegaskan bahwa dalam menjalankan tugas, perawat berinteraksi tidak hanya dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, rekan sejawat, dokter, dan mengikuti aturan institusi.

Evaluasi terhadap beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja perawat diperlukan agar manajemen dapat menentukan langkah yang tepat untuk mempertahankan kinerja optimal. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan, jumlah perawat di Indonesia mencapai 460.267 orang yang tersebar di seluruh provinsi. Mayoritas merupakan perawat non-Ners (68,3%), sementara Perawat Ners berjumlah 18,4% dan sisanya terdiri dari perawat spesialis serta doktor keperawatan (13,3%). Di Provinsi Jawa Tengah, terdapat sekitar 53.710 perawat pada tahun 2022–2023. Walaupun secara nasional jumlah perawat cukup besar, distribusinya belum merata sehingga berdampak pada pelayanan kesehatan, terutama di wilayah yang mengalami kekurangan tenaga medis (Nugraha *et al.*, 2022). Di Kota Surakarta, jumlah perawat mencapai

2.510 orang menurut data BPS tahun 2022–2023. Para perawat tersebut di berbagai fasilitas kesehatan di sejumlah kecamatan seperti Jebres, Banjarsari, dan wilayah lain (Nugraha *et al.*, 2022). Meskipun jumlah tersebut menunjukkan ketersediaan tenaga kesehatan yang memadai, beban kerja perawat tetap tinggi, terutama di fasilitas dengan rasio pasien yang tidak seimbang. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam upaya memberikan pelayanan optimal serta dapat berdampak pada mutu layanan dan tingkat kepuasan pasien. Tantangan lain yang dihadapi adalah kesulitan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Profesi keperawatan kerap menuntut jadwal kerja yang padat dan tidak teratur, termasuk shift panjang yang mengurangi waktu istirahat. Situasi ini menyebabkan perawat sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh Nugraha *et al.* (2022) menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, keseimbangan kehidupan kerja perawat semakin terganggu sehingga banyak yang mengalami kelelahan mental dan fisik, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja di tempat kerja. Kondisi tersebut meningkatkan risiko burnout dan menurunkan kualitas pelayanan (Rizky *et al.*, 2018). Selain itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada motivasi, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan.

Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, sedangkan yang tidak puas lebih rentan terhadap stres dan burnout. Penelitian di RSUD Wates oleh Rizky *et al.* (2018) menemukan bahwa ketidakpuasan kerja sering kali berkaitan dengan beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan. Hal ini menandakan bahwa kesejahteraan perawat yang dipengaruhi oleh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sangat menentukan kinerja mereka dalam melayani pasien. Rumah sakit dengan jumlah perawat terbatas sering mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan perawatan pasien. Perawat yang harus menangani lebih banyak pasien dari kapasitas ideal berisiko mengalami stres, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dan pasien tidak hanya memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan,

tetapi juga mutu perawatan yang diterima pasien. Dalam kondisi tersebut, perawat sering merasa tidak memiliki cukup waktu untuk memberikan perawatan secara optimal, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja. Ketidakpuasan kerja di kalangan perawat dapat disebabkan oleh beban kerja berlebih atau kurangnya dukungan manajemen. Perawat yang tidak berhasil menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, yang berdampak pada penurunan kinerja (Nugraha *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, rumah sakit perlu memperhatikan kesejahteraan perawat, baik dari aspek fisik maupun mental, guna meningkatkan mutu pelayanan. RSUD Dr. Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit dengan akreditasi A di Kota Surakarta. Standar pelayanan yang diterapkan menuntut kinerja tinggi dari seluruh tenaga kesehatan, termasuk perawat. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan burnout dan berdampak pada kinerja perawat dalam menjalankan tugas.

Laporan triwulan II tahun 2024 mencatat jumlah kunjungan rawat jalan sebanyak 114.769 pasien, turun 6% dibandingkan triwulan I yang mencapai 122.093 pasien. Penurunan ini dapat berimplikasi pada beban kerja tenaga medis, termasuk perawat di Instalasi Cendana, yang kemungkinan mengalami fluktuasi intensitas kerja seiring perubahan volume pasien. Meskipun terjadi penurunan, realisasi kunjungan hingga triwulan II telah mencapai 48,81% dari target tahunan, menandakan bahwa target rumah sakit tetap berjalan meskipun terdapat dinamika dalam realisasi

bulanan. Pada pelayanan rawat inap, jumlah pasien triwulan II tercatat 14.269, hanya turun sedikit dari triwulan sebelumnya. Namun, indikator mutu seperti jam visite dokter spesialis masih belum optimal (83,23%), dan angka kematian pasien >48 jam masih cukup tinggi (1,78%, standar $<0,24\%$). Hal ini menggambarkan adanya tantangan dalam penyediaan layanan bermutu di tengah kompleksitas kasus pasien, yang turut berdampak pada beban kerja tenaga kesehatan secara keseluruhan, termasuk perawat. Berdasarkan kondisi operasional dan kinerja layanan tersebut, beban kerja perawat di RSUD Dr. Moewardi, khususnya Instalasi Cendana, tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pasien, tetapi juga oleh kompleksitas kasus, tuntutan administratif, ketersediaan tenaga kerja, serta dukungan manajerial. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan stres, kelelahan, hingga menurunkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, analisis terhadap faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mendukung pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Tabel berikut memuat data dari RSUD Dr. Moewardi yang berkaitan dengan variabel penelitian, seperti jumlah pasien IGD, rawat inap, dan rawat jalan yang menjadi indikator beban kerja tenaga kesehatan. Data ini diambil dari laporan triwulan II tahun 2025 dan menjadi dasar pemilihan RSUD Dr. Moewardi sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan volume layanan serta kompleksitas kasus yang tinggi.

Tabel 1. Data Penunjang Variabel Penelitian di RSUD Dr. Moewardi Triwulan II

| Jenis Layanan | Jumlah Pasien | Perubahan dibanding Triwulan I | Persentase Capaian Target Tahunan |
|---------------|----------------|--|-----------------------------------|
| Rawat Jalan | 114.769 pasien | Turun 7.324 pasien ($\downarrow 6\%$) | 48,81% |
| Rawat Inap | 14.269 pasien | Turun 139 pasien ($\downarrow 0,96\%$) | 52,14% |
| IGD | 8.370 pasien | Naik 400 pasien ($\uparrow 5,02\%$) | 50,79% |

Tingginya volume kunjungan pasien yang telah mencapai hampir setengah dari target tahunan hanya dalam dua triwulan mencerminkan besarnya beban kerja yang dihadapi oleh tenaga medis, khususnya perawat. Kondisi ini diperkuat oleh dinamika seperti fluktuasi

jumlah pasien setiap bulan misalnya, penurunan kunjungan *outpatient* dari Mei ke Juni serta belum tercapainya beberapa indikator mutu layanan, seperti jam *visite* dokter spesialis dan angka kematian pasien *inpatient* lebih dari 48 jam. Situasi tersebut menandakan adanya

tekanan operasional dan kompleksitas tugas yang berpotensi memengaruhi *work-life balance* serta *job satisfaction* tenaga kesehatan. Aspek-aspek ini menjadi fokus utama dalam analisis yang dilakukan. Dengan latar belakang tersebut, RSUD Dr. Moewardi dipandang sebagai lokasi yang relevan untuk menganalisis hubungan antara *employee performance*, *job satisfaction*, *work-life balance*, dan *workload*. Analisis ini didasarkan pada modifikasi beberapa model penelitian terdahulu, di antaranya: Jalali *et al.* (2023) yang menganalisis hubungan antara *mental workload* dan *fatigue* terhadap *work performance*; Sundry (2023) yang meneliti pengaruh *mental workload* dan *job control* terhadap *job satisfaction*; Baskoro *et al.* (2024) yang membahas hubungan *work-life balance* dan *mental health* yang dimediasi oleh *job satisfaction*; serta Ramadhan, Fadhillah & Halida (2024) yang meneliti pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, *employee performance* ditetapkan sebagai variabel dependen, sedangkan *workload* dan *work-life balance* menjadi variabel independen, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediator. Model penelitian yang digunakan merupakan hasil modifikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan harapan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang baru. Pengujian model penelitian ini dilakukan berdasarkan data populasi perawat Instalasi Cendana yang bertugas di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam analisis ini adalah *quantitative*, dengan data berbentuk angka yang diperoleh dari sejumlah responden (Nasution *et al.*, 2020). Populasi yang dianalisis adalah seluruh perawat pada Instalasi di RSUD Dr. Moewardi, yang berjumlah 93 orang. Analisis ini menggunakan dua jenis teknik pengambilan sampel, yaitu *census sampling* dan *purposive sampling*. *Technique census sampling (saturated sampling)* menurut Machali (2021) adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 93 perawat yang bekerja pada Instalasi Cendana di RSUD Dr. Moewardi. Sementara itu, *purposive sampling* adalah teknik

pengambilan sampel berdasarkan berbagai pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

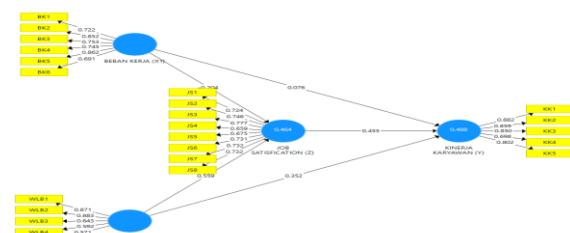
- 1) Perawat yang memberikan pelayanan di Instalasi Cendana RSUD Dr. Moewardi
- 2) Perawat yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun

Instrumen yang digunakan untuk menganalisis data adalah *questionnaire* yang berfokus pada data *workload*, *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan *primary data*. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menghitung instrumen analisis melalui *Likert scale*. Metode analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan *SmartPLS-SEM*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada riset ini, metode analisis data inferensial yang digunakan adalah metode *multivariate* dengan pendekatan *Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM)*. Penelitian ini diawali dengan analisis *outer model* untuk mengkaji *reliability* dan *validity* indikator pada model yang digunakan. Selanjutnya, dilakukan analisis *inner model* yang bertujuan untuk menilai kemampuan penjelasan (*explanatory power*), kemampuan prediksi (*predictive relevance*), serta signifikansi setiap variabel dalam model.



Gambar 1. Measurement Model

Gambar di atas menunjukkan bahwa total *outer model* yang diperoleh terdiri dari 54 *items* yang digunakan dalam analisis. Seluruh 24 *indicators* dinyatakan valid dalam pengukuran *construct* sesuai dengan nilai *outer loading* yang telah memenuhi kriteria (Hair *et al.*, 2019). Tabel berikut memaparkan secara detail temuan dari penilaian *outer model*.

Tabel 2. *Validity Convergent*

| Variabel | Indikator | Loading (>0.7) | AVE | Hasil |
|---|-----------|----------------|-------|-------|
| Beban Kerja | BK1 | 0.722 | 0.598 | Valid |
| | BK2 | 0.852 | | Valid |
| | BK3 | 0.753 | | Valid |
| | BK4 | 0.745 | | Valid |
| | BK5 | 0.862 | | Valid |
| | BK6 | 0.791 | | Valid |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) | WLB1 | 0.871 | 0.526 | Valid |
| | WLB2 | 0.883 | | Valid |
| | WLB3 | 0.743 | | Valid |
| | WLB4 | 0.892 | | Valid |
| | WLB5 | 0.771 | | Valid |
| | | | | |
| Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) | JS1 | 0.724 | 0.552 | Valid |
| | JS2 | 0.746 | | Valid |
| | JS3 | 0.777 | | Valid |
| | JS4 | 0.759 | | Valid |
| | JS5 | 0.775 | | Valid |
| | JS6 | 0.731 | | Valid |
| | JS7 | 0.732 | | Valid |
| | JS8 | 0.732 | | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0.882 | 0.674 | Valid |
| | KK2 | 0.859 | | Valid |
| | KK3 | 0.850 | | Valid |
| | KK4 | 0.798 | | Valid |
| | KK5 | 0.802 | | Valid |

Berdasarkan data pada tabel tersebut, setiap *dimension* memiliki *indicator* dengan nilai *outer loading* $> 0,7$ dan *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh *variable* telah memenuhi kriteria dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui nilai pada rasio *heterotrait-monotrait (HT/MT Ratio)* sesuai dengan pemaparan Henseler *et al.* (2015). Metode ini dinyatakan sesuai apabila nilai *discriminant validity* yang diperoleh dibandingkan dengan kriteria yang

dikemukakan oleh *Fornell-Larcker*, sebagaimana dijelaskan oleh Hair *et al.* (2019). Penilaian melalui metode ini juga menemukan bahwa nilai *HT/MT* di bawah 0,9 menandakan bahwa *discriminant validity* pada *construct* telah tercapai. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa berbagai *indicator* dalam satu *variable* telah sesuai dan spesifik dalam pengukuran *construct* (Henseler *et al.*, 2015). Berikut adalah output nilai rasio *HT/MT*:

Tabel 3. *Discriminant Validity*

| | Beban Kerja (X1) | Kepuasan Kerja (Z) | Kinerja Karyawan (Y) | Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) |
|-----------------------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0.773 | | | |
| Kepuasan Kerja (Z) | -0.474 | 0.723 | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | -0.310 | 0.650 | 0.821 | |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) | -0.484 | 0.658 | 0.614 | 0.725 |

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *HT/MT* pada pengujian *discriminant validity* berada di bawah 0,9. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh *indicator* dalam model penelitian telah terdiscriminasi dengan baik. Semua *indicator* dinyatakan sesuai dan layak digunakan dalam pengukuran *construct*

yang dimaksud. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh *indicator* dalam model penelitian ini mampu merepresentasikan setiap *construct* secara valid, sehingga semua *variable* dinyatakan lolos uji validitas.

Tabel 4. *Construct Reliability*

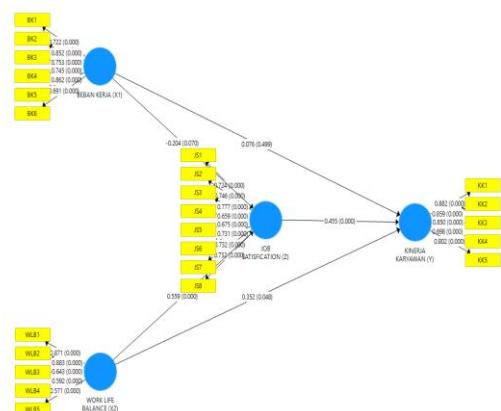
| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------|
| Beban Kerja (X1) | 0.865 | 0.899 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.872 | 0.897 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.878 | 0.911 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) | 0.775 | 0.842 |

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada seluruh *variable* melebihi 0,7, sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan (Hair *et al.*, 2019).

Inner Model (Structural Model)

Terdapat beberapa tahapan yang digunakan dalam analisis *inner model*, yaitu:

- 1) Uji *multicollinearity* dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*
- 2) *R-Square* (R^2)
- 3) f^2 square (f^2)
- 4) *Cross-Validated Predictive Ability Test (CVPAT)*
- 5) *Importance Performance Map Analysis (IPMA)* (Sarstedt *et al.*, 2021)



Gambar 2. Inner Model

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

| | Job Satisfaction (Z) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|
| Beban Kerja (X1) | 1.305 | 1.383 |
| Kepuasan Kerja (Z) | | 1.866 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) | 1.305 | 1.888 |

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada seluruh *variable* berada di bawah 3. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model penelitian dapat diterima dan tidak terdapat permasalahan *multicollinearity*.

Tabel 6. Hasil Nilai R-Square

| Variabel | R Square | Hasil |
|----------------------|----------|----------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.764 | Strong |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.688 | Moderate |

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *R-Square* pada *variable* Kepuasan Kerja adalah 0,764. Temuan ini menunjukkan bahwa sebesar 76,4% variasi pada Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kinerja Karyawan, Beban Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Sementara itu, *R-Square* pada *variable* Kinerja Karyawan bernilai 0,688, yang berarti 68,8% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Sisanya dijelaskan oleh *variable* lain di luar yang dianalisis dalam model ini.

Tabel 7. Hasil Nilai F-Square

| | F - Square | Hasil |
|--|------------|--------|
| Beban Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) | 0.060 | Lemah |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) | 0.446 | Tinggi |
| Beban Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y) | 0.008 | Lemah |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) > Kinerja Karyawan (Y) | 0.128 | Sedang |
| Kepuasan Kerja(Z) > Kinerja Karyawan (Y) | 0.216 | Sedang |

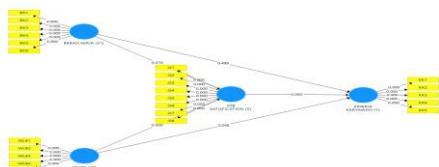
Berdasarkan hasil pada Tabel 7, *Beban Kerja* memiliki *effect size* yang lemah dalam mempengaruhi *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja Karyawan*. Nilai *f-square* untuk *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* menunjukkan *effect size* yang sedang. Sementara itu, *variable Keseimbangan Kehidupan Kerja* memiliki *effect size*

yang kuat terhadap *Kepuasan Kerja* dan sedang terhadap *Kinerja Karyawan*. Oleh karena itu, *Keseimbangan Kehidupan Kerja* perlu menjadi perhatian utama bagi RS karena *effect size*-nya lebih besar dibandingkan *variable* lainnya.

Tabel 8. Hasil Nilai Q-Square

| Variabel | Q2 Predict | Hasil |
|----------------------|------------|------------------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.208 | <i>Small Predictive Relevance</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.295 | <i>Medium Predictive Relevance</i> |

Hasil uji pada Tabel 8 menunjukkan bahwa *Kepuasan Kerja* memiliki kemampuan prediksi hubungan relevansi yang kecil, sedangkan *Kinerja Karyawan* menunjukkan kemampuan prediksi hubungan relevansi yang sedang (*medium*).



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

Jika nilai probability (p-value) yang diperoleh dari hasil pengujian statistik menunjukkan angka kurang dari atau sama dengan 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima secara signifikan,

sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Hipotesis penelitian yang telah diajukan dinyatakan dapat diterima dan didukung oleh data empiris. Dalam hubungan langsung (*direct effect*) antar variabel, nilai yang digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan tersebut diperoleh dari *path coefficient*. *Path coefficient* ini menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung, tanpa melalui variabel perantara. Semakin besar nilai *path coefficient* dan semakin kecil p-value yang dihasilkan, maka semakin kuat dan signifikan hubungan langsung yang terjadi antara kedua variabel yang diteliti. Hasil ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan model penelitian yang telah dibangun.

Tabel 9. Hasil Koefisien Jalur

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) | -0.204 | -0.216 | 0.112 | 1.816 | 0.070 |
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.455 | 0.469 | 0.124 | 3.670 | 0.000 |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.559 | 0.562 | 0.099 | 5.629 | 0.000 |

Berdasarkan tabel berikut, ditemukan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar -0,204 atau -20,4%. Nilai T-Statistic pada korelasi konstruk adalah 1,816, yang lebih kecil dari 1,980, dan p-value melebihi 0,05. H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh negatif dari Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

- 2) Pengaruh Langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Temuan analisis membuktikan bahwa korelasi langsung Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,559 atau 55,9%. Nilai T-Statistic pada korelasi konstruk adalah 5,629, yang melebihi 1,980, dan p-value berada di bawah 0,05. H2

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh positif langsung dari Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

- 3) Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis menunjukkan bahwa hubungan langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sebesar 0,455 atau 45,5%. Nilai T-Statistic pada korelasi konstruk adalah 3,670, yang melebihi 1,980, dan p-value kurang dari 0,05. H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh langsung dari Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian terhadap hipotesis mengenai pengaruh langsung antar *variable* telah ditemukan melalui *path coefficients*. Selanjutnya, dilakukan uji pengaruh secara tidak langsung (*specific indirect effect*) antar *variable*. Adapun hasil pengujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Pengujian *specific indirect effect*

| | Original Sample Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Beban Kerja (X1) -> | | | | | |
| Kepuasan Kerja (Z) -> | 0.293 | 0.104 | 0.064 | 3.446 | 0.000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | | | |
| Kepuasan Kerja (Z) -> | 0.254 | 0.262 | 0.079 | 3.208 | 0.001 |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | | | |

Temuan analisis ini membuktikan bahwa korelasi Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,293, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,254. Nilai T-Statistic pada korelasi konstruk masing-masing adalah 3,446 dan 3,208, yang keduanya melebihi nilai T-table sebesar 1,980. Selain itu, kedua p-value bernilai kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Beban Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) terbukti benar. Dengan demikian, H4 dan H5 diterima.

Analisis *Importance-Performance (IPMA)*

Pada *PLS-SEM*, analisis secara mendalam diperlukan untuk mendapatkan implikasi manajerial mengenai berbagai aspek yang harus diprioritaskan dan diperhatikan oleh manajemen (Ringle & Sarstedt, 2016; Hair *et al.*, 2019). Salah satu analisis lanjutan yang tersedia pada kalkulasi *SmartPLS* adalah menu *Importance Performance Map Analysis (IPMA)*. Metode ini digunakan untuk memperoleh masukan terkait dua dimensi, yaitu *variable* dan *indikator utama*, yang telah memiliki performa maupun pengaruh terhadap *dependent variable* atau yang dijadikan *target construct* dalam model penelitian. Dari hasil analisis *IPMA* yang divisualisasikan dalam bentuk peta, terlihat posisi *variable* dan *indikator* yang membuktikan kinerja baik serta perlu

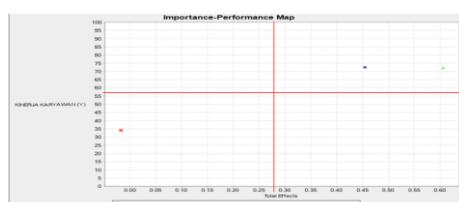
dipertahankan dan ditingkatkan. Temuan kalkulasi *IPMA* dikelompokkan ke dalam *IPMA construct* dan *IPMA indicator* secara

mendetail, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Importance -Performance (IPMA)

| Indicator | Indicator Importance | Indicator Performance | Variable | Variable Importance | Variable Performance |
|-----------|----------------------|-----------------------|----------|---------------------|----------------------|
| BK1 | -0.04 | 60.326 | | | |
| BK2 | -0.04 | 39.402 | | | |
| BK3 | -0.03 | 30.072 | | | |
| BK4 | -0.03 | 23.913 | | | |
| BK5 | -0.05 | 31.522 | | | |
| BK6 | -0.03 | 21.739 | | | |
| WLB1 | 0.205 | 70.109 | | | |
| WLB2 | 0.214 | 75.543 | | | |
| WLB3 | 0.198 | 77.747 | | | |
| WLB4 | 0.097 | 60.870 | | | |
| WLB5 | 0.094 | 63.315 | | | |
| JS1 | 0.089 | 77.717 | | | |
| JS2 | 0.101 | 72.283 | | | |
| JS3 | 0.097 | 64.493 | | | |
| JS4 | 0.074 | 77.717 | | | |
| JS5 | 0.082 | 73.188 | | | |
| JS6 | 0.079 | 78.804 | | | |
| JS7 | 0.055 | 68.116 | | | |
| JS8 | 0.051 | 65.580 | | | |
| Mean | 0.064 | 57.60 | Mean | 0.29 | 59.59 |

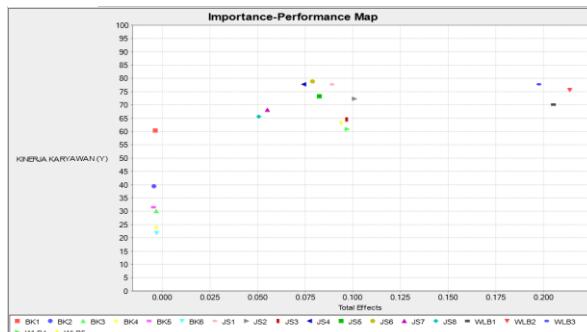
Dari Tabel 10 terlihat nilai rerata (*mean*) untuk *importance* dan *performance* pada konstruk Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata *importance* adalah 0,29, sedangkan nilai rata-rata *performance* adalah 59,59. Berdasarkan kedua nilai rata-rata tersebut, kemudian digambarkan dua garis pada sumbu *importance* dan *performance* yang membagi bidang ke dalam empat kuadran, sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah. Pembagian ke dalam empat kuadran ini bertujuan untuk mengelompokkan variabel atau indikator berdasarkan tingkat prioritas dan kinerjanya, sehingga dapat diketahui indikator mana yang perlu dipertahankan, ditingkatkan, atau menjadi prioritas perbaikan.



Gambar 4. Hasil IPMA Variabel

Berdasarkan Gambar 4, hasil output *Importance-Performance Map Analysis* (IPMA) untuk *target construct* model penelitian, yaitu Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa pada kuadran kanan atas (B) terdapat variabel Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Kuadran ini merepresentasikan area yang penting dan telah memiliki kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sudah mendapatkan perhatian yang cukup dari manajemen dan telah diakui oleh responden (perawat RS) sebagai aspek yang sangat penting dengan performa yang memadai. Sementara itu, pada kuadran kiri bawah (C), terdapat variabel Beban Kerja yang tergolong cukup penting namun performanya masih rendah. Artinya, aspek ini belum memperoleh kinerja yang optimal meskipun dianggap penting oleh responden. Dapat disimpulkan bahwa manajemen rumah sakit (RS) perlu memfokuskan perhatian pada peningkatan beban kerja karyawan, karena variabel ini dinilai penting namun performanya masih belum

memadai. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sudah berada pada posisi yang ideal, yakni penting dan memiliki performa yang baik menurut persepsi perawat RS.



Gambar 5. Hasil IPMA Indikator

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang berada pada kuadran kiri bawah termasuk ke dalam kategori *penting namun performanya belum optimal*. Oleh karena itu, indikator-indikator ini perlu menjadi perhatian khusus dan menjadi prioritas utama untuk dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja perawat. Sementara itu, indikator yang berada pada kuadran kanan atas sudah menjadi indikator yang *penting dan memiliki performa yang baik*. Indikator-indikator ini perlu dipertahankan agar tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perawat. Manajemen rumah sakit disarankan untuk memfokuskan upaya perbaikan pada indikator-indikator yang berada di kuadran kiri bawah, sehingga kinerja perawat dapat meningkat secara keseluruhan.

Pembahasan

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebagaimana disarankan oleh Hair *et al.* (2016, 2021), Sarstedt *et al.* (2017), dan Henseler *et al.* (2015). Pada uji *outer model*, seluruh indikator reflektif memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 dan AVE di atas 0,5, menandakan bahwa instrumen yang digunakan telah valid dalam mengukur konstruk masing-masing (Hair *et al.*, 2016; Amruddin *et al.*, 2022). Validitas diskriminan yang diuji dengan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HT/MT) juga memenuhi syarat, dengan nilai di bawah 0,9, sehingga dapat dipastikan tidak terjadi tumpang

tindih antar indikator (Henseler *et al.*, 2015). Dari segi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk seluruh variabel, yaitu Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, berada di atas 0,7. Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan (Hair *et al.*, 2019; Amruddin *et al.*, 2022). Dengan demikian, model pengukuran (*measurement model*) layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap inner model. Pada uji *inner model*, nilai R-square sebesar 0,764 untuk variabel Kepuasan Kerja dan 0,688 untuk variabel Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menandakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja dan sedang terhadap Kinerja Karyawan (Hair *et al.*, 2016; Memon *et al.*, 2021). Artinya, variabel Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berkontribusi signifikan dalam menjelaskan perubahan pada Kepuasan Kerja, sedangkan Kepuasan Kerja turut menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Baskoro *et al.* (2024) dan Faustina & Julianti (2024) yang menegaskan pentingnya peran kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja.

Berdasarkan nilai *effect size* (f-square), pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tergolong kuat, sedangkan pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan tergolong lemah. Sementara itu, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022), Meityana & Irfani (2024), dan Permadi *et al.* (2023) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja dan kinerja (Safitri & Astutik, 2019; Muchtadin & Sundary, 2023). Selanjutnya, hasil Q-square untuk *predictive relevance* menunjukkan nilai 0,208 untuk Kepuasan Kerja (kategori kecil) dan 0,295 untuk Kinerja Karyawan (kategori sedang). Ini mengindikasikan bahwa model tetap relevan dalam memprediksi variabel dependen meskipun terjadi perubahan data (Hair *et al.*, 2019). Dengan demikian, model

ini memiliki potensi sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial di lingkungan rumah sakit (Amir, 2016; Moehleriono, 2011). Pada pengujian hipotesis, ditemukan bahwa pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan secara statistik, meskipun arahnya negatif. Sebaliknya, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggraini *et al.* (2022), Asari (2022), dan Bakti Pratama *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, aspek psikologis dan kesejahteraan emosional menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja optimal tenaga kesehatan (Greenhaus *et al.*, 2003; Fisher *et al.*, 2009). Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Kedua jalur pengaruh ini signifikan, menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator utama antara kondisi kerja dan performa tenaga kerja (Faustina & Julianti, 2024; Baskoro *et al.*, 2024; Putri & Primadineska, 2023).

Oleh karena itu, intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas perawat. Hasil *Importance-Performance Map Analysis* (IPMA) memberikan panduan praktis bagi manajemen rumah sakit. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berada pada kuadran penting dengan performa tinggi, sedangkan Beban Kerja berada pada kuadran penting namun dengan performa yang masih rendah. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus pada pengelolaan beban kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan (Resdiansyah *et al.*, 2019; Nugraha *et al.*, 2022). Peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi kunci utama dalam membangun tenaga kesehatan yang produktif dan sejahtera (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2007; Tarwaka, 2014).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat, di mana peningkatan beban kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

Kepuasan kerja sendiri terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan juga terbukti bersifat negatif secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja, sehingga peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai mediator. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memegang peranan penting sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja, sementara beban kerja tetap memberikan pengaruh melalui jalur tidak langsung. Oleh karena itu, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja serta upaya menjaga kepuasan kerja menjadi strategi utama dalam mendukung kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Manajemen perlu memberikan perhatian lebih dalam mengelola beban kerja agar karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal sesuai porsinya dan tercipta lingkungan kerja yang sehat serta produktif.

Daftar Pustaka

- Amir, M. F. (2016). Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi. *Mitra Wacana Media, Jakarta*.
- ANDRI, G. A., Anggraini, R., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(03), 495-503.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*43-852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>.
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 26320–26332. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10836>.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Baskoro, A. N., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai KPP Madya Semarang Dua dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik, 6*(1). <https://doi.org/10.30743/jekkp.v6i1.9174>.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G., Tanya, E., & Supriyanto, B. (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*. Indeks.
- Dewi, S. L., & Oktaviani, R. M. (2022). Mampukah Komisaris Independen Memoderasi Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Tax Avoidance?. *Jurnal Akademi Akuntansi, 5*(1), 76-87. <https://doi.org/10.22219/jaa.v5i1.18358>.
- Dian, S., Pratiwi, R. D., & Wahyudi, T. (2024). Work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada perawat di instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 1*(2). <https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i2.12>.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku organisasi* (Cetakan ketiga). Alfabeta.
- Faustina, N. G., & Julianti, E. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja karyawan unit pelaksana teknis dan balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 24*(1), 643–648. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.3615>.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review, 12*(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior, 63*(3), 510-531.

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Ibrahim, B. (2019). The factor analysis of organizational commitment, job satisfaction and performance among lecturers in Batam. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1), 151–158. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.019>.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Ismanto, Kumalasari, F., & Febrianti, F. (2024). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja perawat (Studi pada RS Antam Pomalaa). *Metansi*, 7(1). <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.248>.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang. [Tanpa nama jurnal], 2(1), 13.
- Lumban Gaol, F. V., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1).
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-7). PT Remaja Rosdakarya.
- Meityana, R., & Irfani, A. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang inap Rumah Sakit PTPN VIII Subang. *Business and Communication Studies Business Management*, 4(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10306>.
- Memon, M., Ramayah, T., Cheah, J.-H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T.-H. (2021). PLS-SEM statistical programs: A review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 5, i–xiv. [https://doi.org/10.47263/JASEM.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.5(1)06).
- Moeheriono. (2011). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Monika, S. (2018). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). Dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 6(2), 170–176.
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. (2023). Pengaruh komitmen afektif, stres kerja, work engagement terhadap turnover intention perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 35–42. <https://doi.org/10.37036/jhmr.v2i2.420>.
- Mukhofi, L., Peristiowati, Y., Prasetyo, J., Sasmito, P., & Prasetya, F. I. (2024). Motivation, work environment, job satisfaction, and job performance among nurses: An inferential analysis. *Malahayati*

- International Journal of Nursing and Health Science*, 7(5), 636–647. <https://doi.org/10.33024/minh.v7i5.543>.
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja studi empiris pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3). <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (1st ed.). CV. Harfa Creative.
- Nayak, A., & Pandey, M. (2015). Work-life balance and imbalance: A conceptual model. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 20, 181–192. <http://inet.vidyasagar.ac.in:8080/jspui/handle/123456789/1034>.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). Gambaran work-life balance pada profesi perawat selama masa pandemi COVID-19 di rumah sakit di Jabodetabek. *KOLONI: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(1).
- Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (No. 6dchp). Center for Open Science.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>.
- Pratama, A. B., Sumantri, E., & Rokhayati, I. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 173–184.
- Purwanto, E. N. (2023). Pengaruh kompetensi manajer melalui kapabilitas inovasi terhadap tipe inovasi UKM berorientasi ekspor di Indonesia. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 488–505. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.293>.
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan work-life balance sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(1), 41–54.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Rahmadani, A. A., & Wispandono, R. M. M. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 4(4).
- Ramadan, B., & Handayani, A. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Bank Daerah Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 202–215. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1315>.
- Ramadhan, D. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 277–289.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi

- terhadap kinerja pegawai pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research*, 1(5), 372–384. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5.1969>.
- Resdiansyah, P. S., F. J., A., T. N., & Nahdiyah, N. (2019). Importance performance matrix analysis (IPMA) sebagai alat evaluasi kepuasan dan kepentingan pengguna jalan di Kota Mandiri Tangerang Selatan. *Jurnal Perkotaan*, 11(1), 14–46.
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. (2018). Hubungan jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 2(1).
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–37.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>.
- Sarstedt, M., Ringle, C., & Hair, J. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), *Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications* (pp. 1–40). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keterampilan* (7th ed.). Wiley & Sons.
- Sembiring, T. Br., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik)* (1st ed.). CV. Saba Jaya Publisher.
- Silva, D., Ringle, C., & Bido, D. (2014). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13, 56–73.
- Stoner, J. A. F., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Manajemen* (Alih Bahasa, Jilid 1 & Jilid 2). Simon & Schuster (Asia Pte. Ltd.).
- Suryani, S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). The effect of motivation and work discipline on performance of Tasikmalaya Branch Post Office employees. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 647–654. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.915>.
- Tarwaka, H. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* Edisi II. Surakarta: Harapan Press [in Indonesian Language].
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., & Saputra, M. K. (2021). Meneropong work life balance selama Covid-19: Studi kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 77–95. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.433>.
- Uma, A., & Swasti, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>.
- Veluthan, R., & Valarmathi, A. (2020). Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: A study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68–72.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi program pelatihan*. Pustaka Pelajar.
- Yani, H. M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.