

The Influence of Work Life Balance and Workload on Employee Performance with Job Stress as an Intervening Variable at Karang Jaya Public Health Center

Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada pegawai Puskesmas Karang Jaya

Putri Ayu Permata¹⁾; Hardi Mulyono²⁾; Ade Famalika³⁾
^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia
Email: [1\)permataputri062@gmail.com](mailto:1)permataputri062@gmail.com)

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juli 2026]
Revised [20 Agustus 2026]
Accepted [24 Agustus 2026]

KEYWORDS

Work Life Balance, Workload, Job Stress, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Puskesmas Karang Jaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga kesehatan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, work life balance dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara work life balance dan kinerja pegawai maupun antara beban kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung, sedangkan stres kerja belum terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas Karang Jaya dalam mengelola beban kerja secara optimal guna meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Life Balance and Workload on Employee Performance with Job Stress as an intervening variable in Karang Jaya Community Health Center employees. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive-causal approach. The study population consisted of 50 State Civil Apparatus (ASN) health workers, all of whom were sampled using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, while data analysis used the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS. The results of the study indicate that work life balance does not significantly affect employee performance, while workload has a positive and significant effect on employee performance. In addition, work life balance and workload do not significantly affect work stress. The results of the indirect effect test indicate that work stress is unable to act as an intervening variable in the relationship between work life balance and employee performance or between workload and employee performance. Thus, workload is a factor that directly influences employee performance, while work stress has not been proven to act as an intervening variable in the research model. The results of this study are expected to be a consideration for the Karang Jaya Health Center in managing workloads optimally to improve employee performance..

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama pada instansi pelayanan publik seperti Puskesmas. SDM yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan kinerja yang baik menjadi faktor utama dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Silaen et al., 2022). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Kinerja yang optimal akan meningkatkan efektivitas pelayanan, kepuasan pasien, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi kesehatan secara menyeluruh.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya work life balance dan beban kerja. Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik (Rosyada, 2023). Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik maupun mental pegawai sehingga berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Yustikasari & Santoso, 2023). Pada sektor pelayanan kesehatan, tingginya jumlah pasien, tuntutan pelayanan yang cepat, serta banyaknya tanggung jawab administrasi menjadikan beban kerja sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Selain work life balance dan beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang dalam mengatasinya sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun perilaku kerja (Budiasa, 2021). Pada tenaga kesehatan, stres kerja sering muncul akibat tingginya intensitas pelayanan, keterbatasan tenaga kesehatan, tuntutan administratif, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien (Kristanti et al., 2024). Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout), menurunnya motivasi, hingga penurunan kualitas pelayanan apabila tidak dikelola dengan baik. Dengan demikian, stres kerja diduga berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana work life balance dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Puskesmas Karang Jaya sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kabupaten Musi Rawas Utara. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, masih terdapat pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tingginya aktivitas pelayanan di luar gedung, seperti kegiatan posyandu dan kunjungan rumah. Selain itu, peningkatan jumlah pasien serta pelaksanaan beberapa program pelayanan secara bersamaan menyebabkan beban kerja pegawai semakin tinggi. Kondisi tersebut diperburuk dengan banyaknya tuntutan administrasi dan kebutuhan pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja dan memengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa pengelolaan work life balance, beban kerja, dan stres kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Penelitian mengenai pengaruh work life balance, beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Sebagian penelitian menyatakan bahwa work life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada pengaruh langsung work life balance dan beban kerja terhadap kinerja, sementara peran stres kerja sebagai variabel intervening masih relatif terbatas, khususnya pada pegawai Puskesmas yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik berperan penting dalam mendukung efektivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik (Mariani et al., 2025). Selain itu, kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam suatu kesatuan yang mendukung sistem kerja berbasis kerja tim. Di lingkungan instansi, kinerja yang tinggi tentu sangat diperlukan. Pada saat bersamaan, Pegawai juga membutuhkan umpan balik terhadap hasil pekerjaan mereka sebagai acuan untuk perilaku mereka di kemudian hari. Dalam konteks kinerja, hal ini berkaitan erat dengan pandangan bahwa untuk mengetahui pencapaian kinerja di suatu perusahaan atau lembaga pemerintah/swasta, langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan penilaian kinerja (Silaen et al., 2022).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi (motivation), kepemimpinan (leadership), lingkungan kerja (work environment), budaya organisasi (organizational culture), dan prestasi kerja (work achievement atau work performance). Faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh (Muzaki et al., 2023), yaitu: (1) kualitas kerja yang meliputi kerapian, ketelitian, dan hasil kerja; (2) kuantitas kerja yang mencakup kecepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan; (3) tanggung jawab terhadap pekerjaan yang meliputi hasil kerja dan pengambilan keputusan; (4) kerja sama yang terdiri atas jalinan kerja sama dan kekompakan; serta (5) inisiatif, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi permasalahan tanpa menunggu perintah atasan.

Work Life Balance

Work life balance adalah ketika seseorang dapat membagi waktu, energi, dan perhatian mereka secara seimbang antara kebutuhan mereka untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Mariani et al., 2025). Work Life Balance didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan dari masing-masing individu yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan (Rosyada, 2023).

Ketika seseorang memiliki keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, mereka dapat mengatur perannya secara proporsional sebagai pegawai profesional di tempat kerja mereka dan sebagai individu dalam kehidupan sehari-hari mereka. Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan yang mencakup berbagai aspek, termasuk kepuasan dan kesejahteraan, di mana individu merasa terdukung dalam mengintegrasikan peran kerja dan pribadi (Harr, et al., 2019).

Keselarasan ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengelola tanggung jawabnya di lingkungan kerja mereka sambil mengingat aktivitas di luar pekerjaan mereka yang juga penting bagi kesejahteraan pribadi mereka (Juniar et al., 2025).

Menurut (Wulansari, 2023), work life balance dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor, yaitu faktor individu (kepribadian, gaya hidup, tujuan hidup, dan kecerdasan emosional), faktor pekerjaan atau organisasi (beban kerja, fleksibilitas kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, kebijakan kerja, serta sistem penghargaan), dan faktor lingkungan atau kehidupan pribadi (dukungan keluarga, tanggung jawab rumah tangga, kondisi ekonomi, serta dukungan sosial).

Sedangkan menurut (Saputra & Masdupi, 2025) kemampuan individu dalam mencapai work life balance dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan faktor lingkungan. Karakteristik pekerjaan meliputi beban kerja, fleksibilitas kerja, serta dukungan organisasi. Karakteristik individu mencakup gaya hidup, tujuan hidup, dan kepribadian dalam mengelola waktu serta tekanan kerja. Sementara itu, faktor lingkungan meliputi dukungan keluarga, jaringan sosial, dan kebijakan tempat kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pengukuran work life balance mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh (Puryana & Ramdani, 2020), yaitu: (1) fleksibilitas waktu (time flexibility), yang menunjukkan keseimbangan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; (2) perilaku (behavior), yang mencerminkan kemampuan individu mencapai tujuan pekerjaan dan kehidupan pribadi; (3) ketegangan (tension), yang menggambarkan tingkat tekanan atau konflik akibat tuntutan pekerjaan dan kehidupan; serta (4) energi (energy), yaitu kemampuan individu mengelola energi fisik dan mental dalam menjalankan berbagai perannya.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat beban kerja yang diterima dapat memengaruhi hasil kerja pegawai. Apabila beban kerja berada pada tingkat yang sesuai dengan kemampuan individu, pegawai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik (Wangi et al., 2020). Selain itu, beban kerja juga diartikan sebagai sekumpulan tugas atau aktivitas yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk diselesaikan berdasarkan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu (Zahro et al., 2024).

Beban kerja merupakan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Besarnya beban kerja memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pekerja. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Kristanti et al., 2024). Beban kerja juga dipahami sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.

Secara umum, beban kerja terdiri atas dua bentuk, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga, seperti durasi kerja yang panjang, pekerjaan berulang, maupun aktivitas yang menguras energi. Sementara itu, beban kerja mental berhubungan dengan tuntutan berpikir, pengambilan keputusan, multitugas, serta tekanan emosional dalam menjalankan pekerjaan. Kedua jenis beban kerja tersebut saling berkaitan dan apabila

berlangsung secara berlebihan dapat meningkatkan risiko kelelahan (burnout) serta menurunkan kualitas kinerja tenaga kerja (Cesilia & Kosasih, 2024).

Menurut (Budiasa, 2021), beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi karakteristik tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Karakteristik tugas mencakup aspek fisik maupun mental dari pekerjaan, organisasi kerja meliputi pengaturan jam kerja, sistem kerja, pembagian tugas, dan sistem penghargaan, sedangkan lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja. Adapun faktor internal berasal dari karakteristik individu, yang meliputi faktor somatik seperti usia, jenis kelamin, status kesehatan, dan status gizi, serta faktor psikologis seperti motivasi, persepsi, keyakinan, dan kepuasan kerja.

Pengukuran beban kerja mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh (Budiasa, 2021), yaitu beban waktu (time load), yang menggambarkan kecukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; beban usaha mental (mental effort load), yang menunjukkan besarnya usaha kognitif yang diperlukan selama bekerja; dan beban tekanan psikologis (psychological stress load), yang mencerminkan tingkat tekanan atau stres yang dirasakan pekerja dalam menyelesaikan tugas.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kapasitas yang dimilikinya. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan fisik, psikologis, maupun perilaku pegawai sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Budiasa, 2021). Selain itu, stres kerja juga diartikan sebagai keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta perilaku individu dalam menjalankan tugasnya (Hotiana, 2020).

Stres merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan kerja dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti aspek biologis, sosial, pengalaman, dan spiritual. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres yang berkepanjangan berpotensi menimbulkan berbagai masalah kesehatan, seperti kecemasan, depresi, hingga gangguan kesehatan mental yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja (Wirawan, 2022).

Menurut (Budiasa, 2021), sumber stres kerja dapat berasal dari empat aspek, yaitu (1) lingkungan fisik, (2) individu, (3) kelompok, dan (4) organisasi. Lingkungan fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kualitas udara. Faktor individu berkaitan dengan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan tugas, tanggung jawab, serta rendahnya kendali terhadap pekerjaan. Faktor kelompok dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, komunikasi, dan tingkat kepercayaan antaranggota organisasi. Sementara itu, faktor organisasi mencakup struktur organisasi, budaya kerja, penggunaan teknologi, kebijakan organisasi, serta dinamika internal dalam organisasi.

Stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong peningkatan motivasi dan produktivitas. Namun, apabila intensitasnya berlebihan, stres dapat menimbulkan dampak fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dampak fisiologis ditandai dengan munculnya gangguan kesehatan, dampak psikologis berupa penurunan motivasi, kepuasan kerja, dan munculnya kecemasan atau kelelahan, sedangkan dampak perilaku terlihat dari menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, kesalahan kerja, maupun perilaku yang kurang kondusif di lingkungan kerja (Budiasa, 2021).

Pengukuran stres kerja mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh (Wirawan, 2022), yaitu (1) Beban kerja yang berlebihan: Situasi di mana tugas yang diberikan melebihi kapasitas normal, (2) Tekanan atau desakan waktu: Kondisi di mana ada tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ketat, (3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah: Pengawasan dari atasan yang kurang efektif atau tidak memadai, (4) Iklim kerja yang tidak sehat: Suasana kerja yang tidak mendukung, seperti konflik atau ketegangan antar karyawan atau pegawai, (5) Masalah pribadi: Isu-isu personal yang memengaruhi kondisi mental dan emosional di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif-kausal untuk menguji pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Karang Jaya. Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu work life balance dan beban kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai, serta variabel intervening yaitu stres kerja. Penetapan variabel tersebut mengacu pada pendapat (Sugiyono, 2023) yang menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang selanjutnya digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan.

Populasi penelitian berjumlah 50 Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga kesehatan yang terdiri atas 37 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 13 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin yang didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS yang merupakan perangkat lunak untuk analisis SEM berbasis PLS dalam menguji hubungan antarvariabel laten secara komprehensif (Setiabudhi, 2024). Metode SEM-PLS merupakan salah satu teknik analisis data multivariat yang banyak digunakan dalam penelitian di bidang bisnis dan ilmu sosial untuk mengevaluasi model yang melibatkan variabel laten (Memon et al., 2021). Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap konstruk mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Selanjutnya, evaluasi dilakukan melalui outer model dan inner model, meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien jalur (path coefficient), koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), predictive relevance (Q^2), serta uji hipotesis dengan prosedur bootstrapping. Selain itu, dilakukan uji efek intervening untuk mengevaluasi peran stres kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara work life balance, beban kerja, dan kinerja pegawai. Pendekatan SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten secara simultan, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian outer loading

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam merefleksikan konstruk laten yang digunakan, yaitu *work life balance* (X1), beban kerja (X2), stres kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y). Evaluasi dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* yang memenuhi kriteria, yaitu berada di atas batas minimum 0,70. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara baik, sehingga seluruh indikator dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen. Pengujian *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk laten, yaitu *work life balance* (X1), beban kerja (X2), stres kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y). Evaluasi dilakukan menggunakan pendekatan SEM-PLS melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$, sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2023).

Tabel 1. Hasil Outer Loadings

	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Work Life Balance
BK2	0,946			
BK3	0,934			
KP1		0,782		
KP10		0,848		
KP11		0,702		
KP12		0,834		
KP13		0,876		
KP14		0,858		
KP15		0,814		
KP2		0,826		
KP3		0,817		
KP4		0,825		
KP5		0,850		
KP6		0,814		
KP7		0,866		
KP8		0,718		
KP9		0,883		

ST1			0,765	
ST12			0,815	
ST13			0,704	
ST3			0,743	
ST4			0,854	
ST7			0,748	
WLB1				0,861
WLB10				0,924
WLB12				0,939
WLB2				0,912
WLB3				0,908
WLB4				0,899
WLB5				0,855
WLB8				0,915

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai loading factor yang memadai. Setelah proses eliminasi indikator yang tidak memenuhi kriteria, nilai outer loading berada pada kisaran 0,855–0,939, dengan nilai tertinggi pada indikator WLB12 (0,939) dan terendah pada WLB5 (0,855). Hal ini menunjukkan bahwa, seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk *Work Life Balance* secara baik. Pada konstruk Beban Kerja (X2), indikator BK2 dan BK3 memiliki nilai *loading factor* masing-masing sebesar 0,946 dan 0,934, yang mengindikasikan bahwa kedua indikator tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam membentuk konstruk beban kerja.

Konstruk Stres Kerja (Z) yang menghubungkan antara *work life balance*, beban kerja dan kinerja pegawai juga menunjukkan kualitas pengukuran yang baik dengan nilai loading factor berkisar antara 0,704–0,854. Indikator ST4 (0,854) memiliki nilai tertinggi, sedangkan ST13 (0,704) merupakan nilai terendah namun masih memenuhi batas minimum yang direkomendasikan dalam SEM-PLS. Selanjutnya, seluruh indikator pada konstruk Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,702–0,883, dengan nilai tertinggi pada KP9 (0,883) dan terendah pada KP11 (0,702). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merefleksikan konstruk kinerja pegawai secara konsisten dan reliabel.

Secara keseluruhan, model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena seluruh nilai outer loading berada di atas batas minimum 0,70 (Hair, et al., 2019). Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur setiap konstruk laten yang diteliti. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan pada tahap analisis inner model, meliputi pengujian koefisien jalur, nilai *R-square*, *F-square*, serta pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel menggunakan pendekatan SEM-PLS.

Uji Composite Reability

Tabel 2. Hasil Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,869	0,876	0,938	0,884
Kinerja Pegawai	0,966	0,969	0,969	0,676
Stres Kerja	0,868	0,902	0,899	0,598
Work Life Balance	0,967	0,969	0,972	0,814

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2026

Hasil uji *composite reliability* yang disajikan pada Tabel 2, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *composite reliability* di atas batas minimum 0,70. Konstruk Beban Kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,938, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Konstruk Kinerja Pegawai memperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,969, yang menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Selanjutnya, konstruk Stres Kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,899, sedangkan konstruk *Work Life Balance* menunjukkan nilai *composite reliability* tertinggi, yaitu sebesar 0,972.

Selain *composite reliability*, nilai *Cronbach's Alpha* dan *rho_A* pada seluruh konstruk juga berada di atas nilai 0,70. Konstruk Beban Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869 dan *rho_A*

sebesar 0,876, Kinerja Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dan ρ_A sebesar 0,969, Stres Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 dan ρ_A sebesar 0,902, serta *Work Life Balance* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 dan ρ_A sebesar 0,969. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik hingga sangat baik.

Sementara itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh konstruk juga berada di atas nilai 0,50, yaitu sebesar 0,884 untuk Beban Kerja, 0,676 untuk Kinerja Pegawai, 0,598 untuk Stres Kerja, dan 0,814 untuk *Work Life Balance*. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan *varians* indikatornya dengan baik.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dinyatakan reliabel, stabil, dan dapat diandalkan untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dari studi ini digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel independen dan dependen.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0,344	0,306	0,261	1,317	0,188
X2 -> Y	0,495	0,509	0,223	2,225	0,026
X1 -> Z	-0,690	-0,655	0,462	1,492	0,136
X2 -> Z	0,385	0,294	0,503	0,764	0,445
X1 -> X2 -> Y	0,434	0,443	0,191	2,269	0,024
X1 -> Z -> Y	-0,002	0,041	0,129	0,018	0,986
X2 -> Z -> Y	0,001	-0,017	0,095	0,013	0,989

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,344, T-statistik 1,317, dan P-value 0,188. Sebaliknya, beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,495, T-statistik 2,225, dan P-value 0,026. Sementara itu, *Work Life Balance* terhadap stres kerja (Z) menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan (koefisien -0,690; T-statistik 1,492; P-value 0,136), demikian pula beban kerja terhadap stres kerja yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (koefisien 0,385; T-statistik 0,764; P-value 0,445). Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-Square sebesar 3,336 yang termasuk kategori efek besar.

Pengujian variabel intervening menunjukkan pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja tidak signifikan, dengan koefisien jalur sebesar -0,002, T-statistik 0,018, dan P-value 0,986. Demikian pula, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja juga tidak signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0,001, T-statistik 0,013, dan P-value 0,989. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* maupun beban kerja terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, beban kerja merupakan satu-satunya variabel yang terbukti berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,344, T-statistik 1,317, dan P-value 0,188. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Meskipun arah hubungan positif, pengaruh yang dihasilkan belum cukup kuat untuk mendukung hipotesis penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rossa et al., 2024) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Putri & Sugiarto, 2024) juga menunjukkan *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara konseptual, *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut umumnya

berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan pegawai. Namun, pada penelitian ini keseimbangan tersebut belum mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Karang Jaya lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, disiplin, kompetensi, maupun lingkungan kerja.

Kondisi tersebut diduga terjadi karena pegawai Puskesmas Karang Jaya tetap dituntut memberikan pelayanan kesehatan secara optimal meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, pegawai cenderung mengutamakan tanggung jawab profesional sehingga keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,495, T-statistik 2,225, dan P-value 0,026. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Ilmi et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mampu mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Selain itu, karakteristik pekerjaan di Puskesmas Karang Jaya yang menuntut penyelesaian pelayanan kesehatan secara cepat menyebabkan pegawai terbiasa bekerja dengan target yang tinggi tanpa menurunkan kualitas kinerja.

Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pembagian tugas yang proporsional dan sesuai kompetensi perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas Karang Jaya.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Stres Kerja (Z), dengan koefisien jalur sebesar -0,690, T-statistik 1,492, dan P-value 0,136. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* cenderung menurunkan tingkat stres kerja, meskipun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Akbar, 2025) yang menemukan adanya hubungan negatif antara *Work Life Balance* dan stres kerja. Penelitian (Astaginy et al., 2024) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak selalu memberikan pengaruh negatif terhadap stres kerja.

Tidak signifikannya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres pegawai Puskesmas Karang Jaya tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta tanggung jawab pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka tingkat stres kerja cenderung menurun, meskipun dalam beberapa kondisi pengaruh tersebut tidak selalu kuat karena adanya faktor-faktor lain yang turut memengaruhi stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung temuan bahwa *work life balance* memiliki arah hubungan negatif terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,385, *T-Statistics* sebesar 0,764, dan P-Values sebesar 0,445 menunjukkan bahwa Beban Kerja terhadap Stres Kerja tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Danarsih et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PMI Kota Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti dengan peningkatan stres kerja yang signifikan karena adanya faktor lain yang lebih dominan memengaruhi stres kerja, seperti konflik kerja, lingkungan kerja, maupun kemampuan individu dalam mengelola tekanan pekerjaan.

Hal ini mengindikasikan bahwa pembagian tugas dan koordinasi antarpegawai di Puskesmas Karang Jaya telah berjalan cukup baik sehingga peningkatan beban kerja belum tentu menimbulkan stres kerja yang tinggi. Selain itu, pengalaman kerja dan profesionalisme pegawai turut membantu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap stres kerja, pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, tingkat stres pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja, kemampuan adaptasi individu, serta mekanisme pengelolaan stres yang dimiliki pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F-Square sebesar 3,336. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maulani et al., 2025) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan beban kerja yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sekaligus pengelolaan beban kerja agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,002, dengan *T-Statistics* sebesar 0,018 dan P-Values sebesar 0,986. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja tidak signifikan. Dengan demikian, Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah penelitian (Danarsih et al., 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mampu menjadi variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Ramadhan et al., 2025) juga menunjukan stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tidak berperannya stres kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai pada Puskesmas Karang Jaya lebih banyak terjadi secara langsung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sehingga tingkat stres yang dirasakan belum cukup memengaruhi pencapaian kinerja. Selain itu, kinerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti disiplin kerja, komitmen terhadap pelayanan, pengalaman kerja, maupun budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas.

Secara konseptual, pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini lebih banyak terjadi secara langsung dibandingkan melalui mekanisme stres kerja. Dengan demikian, penurunan atau peningkatan stres kerja belum mampu menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,001, *T-Statistics* sebesar 0,013, dan P-Values sebesar 0,989, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Dengan demikian, Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah penelitian (Ardiyanti & Radiansyah, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* maupun beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh tidak langsung tersebut menunjukkan bahwa stres kerja belum mampu menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Karang Jaya. Meskipun pegawai menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, mereka tetap dapat menyelesaikan tugas sesuai standar pelayanan sehingga tingkat stres yang dirasakan belum memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai, seperti pembagian tugas, dukungan organisasi, maupun profesionalisme tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung. Selain itu, Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai maupun antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai lebih banyak terjadi secara langsung dibandingkan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karang Jaya, sedangkan Work Life Balance dan Stres Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan sesuai dengan model penelitian yang diuji. Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,495 (T-statistik 2,225; P-value 0,026), yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara optimal. Sebaliknya, Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien sebesar 0,344 (T-statistik 1,317; P-value 0,188), yang mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengaturan tugas, kompetensi, disiplin kerja, dan kondisi organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dengan koefisien sebesar -0,690 (T-statistik 1,492; P-value 0,136), meskipun memiliki arah hubungan negatif yang mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja cenderung menurunkan tingkat stres pegawai. Selain itu, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dengan koefisien sebesar 0,385 (T-statistik 0,764; P-value 0,445), yang menunjukkan bahwa tingkat stres pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh faktor lain, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, serta kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Work Life Balance maupun Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja yang tidak signifikan dengan koefisien sebesar -0,002 (T-statistik 0,018; P-value 0,986), serta pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja yang juga tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,001 (T-statistik 0,013; P-value 0,989). Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai lebih banyak terjadi secara langsung dibandingkan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan secara langsung dan Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Work Life Balance maupun Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Karang Jaya lebih efektif dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas pegawai, serta dukungan organisasi yang memadai untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Puskesmas Karang Jaya diharapkan terus mengoptimalkan pengelolaan beban kerja melalui pembagian tugas yang proporsional sesuai kapasitas dan kompetensi pegawai guna meningkatkan kinerja. Meskipun Work Life Balance tidak terbukti berpengaruh signifikan, upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai tetap perlu dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. M. (2025). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress. 9.
- Ardiyanti, N., & Radiansyah, E. (2024). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja. 4(3).
- Astaginy, N., Yuslinda, & Hendrik. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka. 4.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Danarsih, R. U., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2021). Analisis Kinerja Berbasis Beban Kerja Dan Konflik Kerja Dengan Mediator Stres Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 126–141. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v18i2.41527>
- Ghozali, H. I. (2023). Partial Least Squares konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 4.0.
- Harr, J. M., J.M., & Olier. (2019). Outcomes Of Work-Life Bala Ce O Job Satisfactio , Life Satisfactio A D Me Tal Health: A Study Across Seve Cultures.
- Hotiana, N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). 3(1).
- Ilmi, H. M., Hermanto, H., & Perwitasari, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(6), 821–830. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i6.1499>
- Juniar, R. D., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rsud R.T. Notopuro. 9(1).
- Kristanti, R., Bastian, A., & Amdanata, D. D. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Tenaga Kesehatan di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *South East Asian Management Concern*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.61761/seamac.1.2.51-59>
- Mariani, R., Karhab, R. S., & Jubaidi, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 410–421. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5289>
- Maulani, D. S., Marlioni, S., & Yulawati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- Memon, M. A., T., R., Cheah, J.-H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM Statistical Programs: A Review. *Journal Of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1), i–xiv. [https://doi.org/10.47263/JASEM.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.5(1)06)
- Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *GREENOMIKA*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. (3).
- Putri, M. W., & Sugiarto, A. (2024). The Influence of Worklife Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Human Resource Management*, 7.
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., Magdalena, L., Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kienrja Karyawan. 1 3.
- Rosyada, uhammad A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). W O R K - L I F E B A L A N C E Di Dunia Kerja.
- Setiabudhi, H. (2024). Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4.
- Silaen, N. R., Nurlael, A., Asir, M., Arta, P. S., Sirega, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan).
- Sugiyono, D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance.

- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Zahro, S., Abadiyah, R., Kusuma, K. A. A., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence: Journal of Management Studies*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449>