

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSUD Bumiayu Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasinya



Retno Dwi Saputri ¹, Yulis Maulida Berniz ²

Universitas Peradaban
Jl. Raya Paguyangan Km. 3 Kec. Paguyangan Kab. Brebes

Email Korespondensi : retnodwisaputri77@gmail.com

ARTIKEL INFO

Riwayat Artikel

Artikel masuk : 2024-11-25
Artikel direview : 2024-12-15
Artikel diperbaiki: 2024-12-18
Artikel diterima : 2024-12-26

Kata Kunci

Stres Kerja
Motivasi Kerja
Kompetensi
Work Life Balance
Prestasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu yang dimediasi oleh work life balance. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu (RSUD) ini mengarah pada ketersediaan peralatan medis yang kurang memadai, sehingga harus meminjam ke rumah sakit lain dan juga permasalahan yang didapatkan dari pengunjung atau pasien yg kurang taat dengan aturan yang ada pada rumah sakit. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 91 responden dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data proporsional stratified random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, stres kerja berpengaruh terhadap work life balance, motivasi tidak berpengaruh terhadap work life balance, kompetensi berpengaruh terhadap work life balance, work life balance tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, work life balance tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi, Work Life Balance, Prestasi Kerja



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



I. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staf medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Permasalahan berdasarkan fakta lapangan di Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu (RSUD Bumiayu) mengarah pada ketersediaan peralatan medis yang kurang memadai, sehingga harus meminjam ke rumah sakit lain. Hal tersebut dapat memakan waktu yang cukup lama, sedangkan para perawat harus sesegera mungkin bertindak menangani pasiennya, sehingga dapat terjadi kesulitan dalam menangani masalah tersebut dan dapat membebani petugas yang seringkali diminta untuk meminjamkannya. Juga salah satu perawat mengungkapkan adanya permasalahan yang didapatkan dari pengunjung atau pasien yg kurang taat dengan aturan yang ada pada rumah sakit, seperti jumlah pengunjung lebih dari jumlah yang ditetapkan, datang tidak sesuai arahan jam operasional, membawa bayi di bawah umur (balita) ke rumah sakit, datang tidak melengkapi persyaratan administrasi dan tidak memenuhi kriteria lainnya.

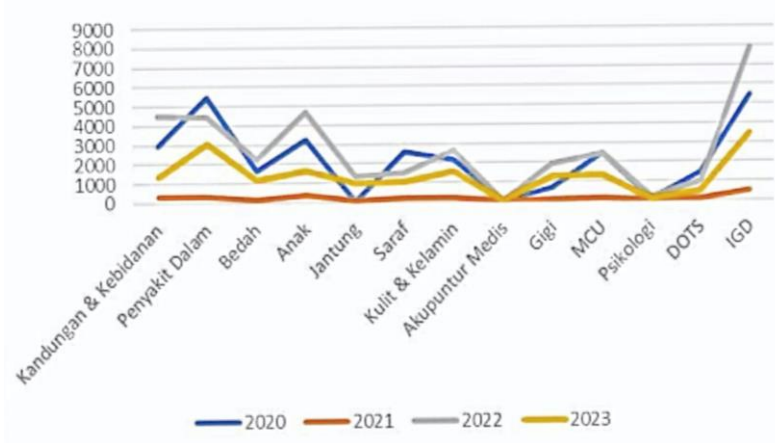
Dari permasalahan di atas dapat menimbulkan adanya stres atau suatu tekanan yang disebabkan karena kurangnya ketersediaan alat medis dan juga oleh para pengunjung atau pasien yang kurang taat pada aturan, oleh karena itu, perlu adanya penanganan yaitu dengan menanamkan motivasi kerja yang dijadikan sebagai pendorong atau semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan dan meningkatkan kompetensi diri agar lebih mengoptimalkan kinerjanya, dan dengan adanya work life balance (keseimbangan kehidupan) para perawat dapat mengimbangi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perawat, dan dapat meningkatkan prestasi kerja perawat. Peningkatan kinerja perawat juga dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pelayanan pada RSUD Bumiayu, sebab apabila terbukti kualitas kinerja perawat cukup baik, maka pengunjung atau pasien akan lebih memilih datang ke RSUD Bumiayu daripada ke rumah sakit lainnya, sehingga pencapaian kinerja pelayanan semakin bertambah. Berikut merupakan pencapaian kinerja pelayanan RSUD Bumiayu dilihat dari daftar kunjungan rawat jalan dan kunjungan rawat inap tahun 2020 s/d 2023.

Tabel 1. Daftar Kunjungan Rawat Jalan RSUD Bumiayu Tahun 2020 – 2023

No.	Klinik	Tahun			
		2020	2021	2022	2023 Jan-Jun
1	Kandungan & Kebidanan	2966	2620	4501	1336
2	Penyakit Dalam	54880	4222	4418	3038
3	Bedah	1632	1377	2207	1137
4	Anak	3235	3358	4693	1623
5	Jantung	-	220	1304	961
6	Saraf	2590	2352	1492	1040
7	Kulit & Kelamin	2176	1908	2638	1584
8	Akupunktur Medis	9	41	22	5
9	Gigi	651	893	1942	1267
10	MCU	2464	2300	2440	1318
11	Psikologi	68	79	200	63

12	DOTS	1447	1113	1001	514
13	IGD	5431	6192	7886	3482
Jumlah Total		28149	26675	34744	17368

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)



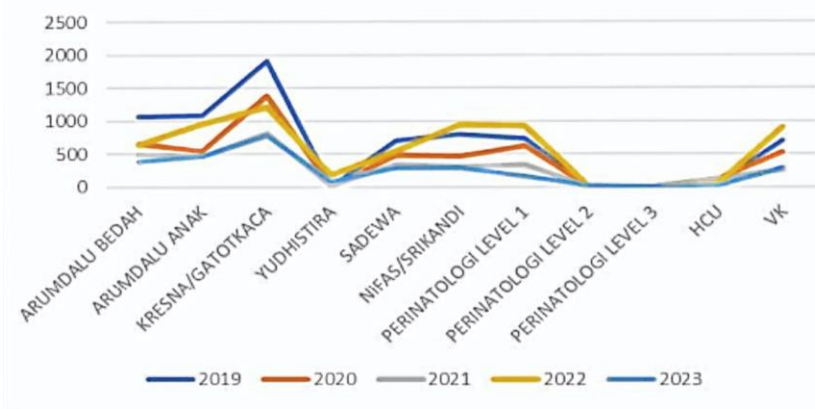
Gambar 1. Grafik Daftar Kunjungan Rawat Jalan RSUD Bumiayu Tahun 2020 – 2023

Tabel 2. Daftar Kunjungan Rawat Inap RSUD Bumiayu Tahun 2019 – 2023

Ruangan	2019	2020	2021	2022	2023 Jan-Jun
Arumdalul Bedah	1077	650	500	647	392
Arumdalul Anak	1086	545	462	957	468
Kresna/Gatotkaca	1915	1381	822	1212	776
Yudhistira	-	-	24	179	93
Sadewa	706	475	341	542	288
Nifas/Srikandi	794	462	309	939	300
Prinatologi Level 1	735	623	347	926	158
Prinatologi Level 2	-	-	-	-	26
Prinatologi Level 3	-	-	-	-	9
HCU	75	135	138	62	28
VK	708	538	254	903	285
Total	7096	4809	3197	6367	2823

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Gambar 2. Grafik Daftar Kunjungan Rawat Inap RSUD Bumiayu Tahun 2019 – 2023



Berdasarkan data tabel dan grafik di atas, menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pelayanan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan juga penurunan dilihat dari kunjungan rawat jalan dan rawat inap yang tadinya terdapat banyak pengunjung menjadi sedikit pengunjung, akan tetapi, hal tersebut masih tergolong baik karena pada tahun 2023 masih dilihat dari kunjungan pada bulan Januari - bulan Juni. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyaknya kunjungan pasien ke RSUD Bumiayu, maka akan menunjang pencapaian kinerja pelayanan yang semakin meningkat, sehingga prestasi kerja juga akan meningkat.

II. Metode Penelitian

1. Studi Pustaka

Menurut Muftiani (2004), prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya terhadap waktu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) & Djauhar, dkk (2020) indikator dari prestasi kerja yaitu: Hasil kerja, Kedisipinan, Kerjasama, Prakarsa, dan Tanggung jawab.

Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai respons adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Robbins (2007:793), stres merupakan kondisi yang dialami oleh individu ketika menghadapi suatu peluang, hambatan, atau tuntutan yang dianggap tidak pasti tetapi penting. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan respons atau tindakan yang dilakukan oleh seorang individu dalam menanggapi perubahan di sekitarnya. Adapun indikator stres kerja menurut Afandi (2018) & Anwar, R. (2022) adalah: Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, dan Kepemimpinan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang hakikatnya ada dalam diri seseorang baik secara internal maupun eksternal yang bersifat positif maupun negatif. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja atau yang berperan sebagai motivator semangat dalam bekerja. Menurut Hamzah (2012), pengertian motivasi kerja adalah suatu kekuatan internal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan kegigihan perilaku sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) & Manao (2022), indikator motivasi kerja adalah: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, dan Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Priansa, D. J. (2014), kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dalam suatu organisasi agar organisasi dapat mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Indikator atau komponen pembentuk kompetensi diungkapkan oleh Hutapea (2008); Hamzah (2008); Ainanur & Tirtayasa (2018) yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap.

Menurut Vyas & Shrivastava (2017), work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja seseorang, seperti memiliki lebih banyak waktu untuk bersantai, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan mampu bekerja secara maksimal. Work life balance berfokus pada pencapaian keadaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Lockwood, 2003). Indikator work life balance menurut Ganapathi (2016) & Muliawati & Frianto (2020) yaitu: Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, dan Keseimbangan kepuasan.

2. Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2008:302), tidak dapat dipungkiri bahwa stres yang tidak diatasi dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi ataupun stres ringan yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Bachmid, N. A., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017), yang meneliti tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai, mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, D. (2018), yang meneliti pengaruh kompensasi, komunikasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2022) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat, mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat dan penelitian yang dilakukan oleh Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023), yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Pancasasti, R (2023), yang meneliti tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa kompetensi karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Rantung, P. M. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T (2020), yang meneliti tentang analisis pengaruh kompetensi, pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Stres Kerja Terhadap Work Life Balance

Menurut Rizky dan Afrianty (2018), mengungkapkan bahwa work life balance salah satu faktor yang dapat mengurangi atau mengatasi stres kerja. Menurut Bahar dan Arif (2021), untuk menyeimbangkan work life balance seseorang perlunya mengetahui tingkat stres, supaya tiap individu dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan. Razak, M. I. M., dkk (2022), yang meneliti tentang the impact of work stress towards work life balance, menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap work life balance. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Stres Kerja Berprngaruh Terhadap Work Life Balance

Motivasi Kerja Terhadap Work Life Balance

Menurut Wijaya (2020), disebutkan bahwa salah satu faktor yang konsisten dan sangat berkorelasi dengan motivasi kerja adalah keseimbangan kerja-kehidupan. Menurut Megayani, M., Santoso, J., & Sholikhah, H. (2023) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work life balance, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap work life balance dan penelitian yang dilakukan oleh Durahman, A., & Ahman, E. (2016), yang meneliti tentang analisis tingkat work-life-balance dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan organizational citizenship behavior karyawan, mendapatkan hasil bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Work Life Balance

Kompetensi Terhadap Work Life Balance

Menurut Mawardi & Lovedly (2023), kompetensi atau keterampilan dalam suatu pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki prestasi yang memadai dapat mempermudah pencapaian kinerja yang diharapkan. Menurut Brilliantia, (2023), work life balance menjadi suatu hal yang sangat kompleks berupa keseimbangan dimana seseorang dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa mengorbankan aspek lain dalam kehidupan pribadinya. M, N. A., Badaruddin, B., & Daud, A. (2023) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui work life balance, menunjukkan hasil bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap work life balance. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Work Life Balance

Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin, R. F. & Rufial (2024), yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan work life balance terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif pada work life balance terhadap prestasi kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Nursoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023), yang meneliti tentang pengaruh work life balance, work overload dan burnout terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7 : Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Work Life Balance Memediasi Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Indrawan dkk., (2022), stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertekan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kesejahteraan fisik dan mental, yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja karyawan. Menurut Khyat et al., (2020), adanya work life balance sangat penting dalam mengendalikan tingkat stres yang dialami karyawan. Penelitian yang dilakukan Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliasri (2022) menunjukkan hasil bahwa work life balance mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H8 : Work Life Balance Memediasi Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Work Life Balance Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut May & Shalaluddin (2021), work life balance merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan mengalokasikan waktu antara tanggung jawab di tempat kerja dengan aktivitas lainnya, sehingga tidak terjadi konflik antara tanggung jawab dengan kariernya, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi, produktivitas, dan loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018), yang meneliti tentang peran work life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu, menunjukkan hasil bahwa kehidupan keseimbangan kerja (work life balance) tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H9 : Work Life Balance Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Work Life Balance Memediasi Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah work life balance. Selain work life balance, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh M, N. A., Badaruddin, B., & Daud, A. (2023) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui work life balance, menunjukkan hasil bahwa work life balance mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Mila, V. D (2023), yang meneliti tentang model kinerja karyawan berbasis emotional intelligence, kepemimpinan transformasional dan kompetensi yang dimediasi oleh work life balance, menunjukkan bahwa work life balance dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H10 : Work Life Balance Memediasi Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

3. Metode

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Berdasarkan pada tempat penelitian yang diteliti, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini sebanyak 118 perawat. Berdasarkan jumlah populasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu sebanyak 118 perawat, maka sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 91 responden perawat.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0.716	0.1735	Valid
	2	0.450	0.1735	Valid
	3	0.681	0.1735	Valid
	4	0.649	0.1735	Valid
	5	0.688	0.1735	Valid
Stres Kerja (X1)	1	0.750	0.1735	Valid
	2	0.719	0.1735	Valid
	3	0.696	0.1735	Valid
	4	0.730	0.1735	Valid
	5	0.767	0.1735	Valid
Motivasi (X2)	1	0.563	0.1735	Valid
	2	0.759	0.1735	Valid
	3	0.715	0.1735	Valid
	4	0.757	0.1735	Valid
	5	0.650	0.1735	Valid
	6	0.777	0.1735	Valid
Kompetensi (X3)	1	0.838	0.1735	Valid
	2	0.824	0.1735	Valid
	3	0.839	0.1735	Valid
Work Life Balance (M)	1	0.849	0.1735	Valid
	2	0.759	0.1735	Valid
	3	0.818	0.1735	Valid

Sumber : Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, semua item indikator variabel mempunyai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan item indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Tingkat Reliabilitas
Prestasi Kerja	0.744	Tinggi
Stres Kerja	0.786	Tinggi
Motivasi Kerja	0.748	Tinggi
Kompetensi	0.838	Tinggi
Work Life Balance	0.825	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel mempunyai cronbach's alpha yang berbeda dan memiliki kriteria tingkat reliabilitas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1 (X1, X2, X3, M -> Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std. Error	t hitung	Sig. T
SK → PK	9.900	0.114	0.090	1.266	0.209
MK → PK	9.900	0.124	0.081	1.533	0.129
K → PK	9.900	0.415	0.132	3.130	0.002
WLB → PK	9.900	0.157	0.134	1.171	0.245

Sumber : Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil tabel pengujian model regresi di atas, terdapat model persamaan yang pertama menyatakan pengaruh stres kerja (SK), motivasi kerja (MK), kompetensi (K), dan work life balance (WLB) terhadap prestasi kerja (PK) diperoleh nilai $PK = 9.900 + 0.114 SK + 0.124 MK + 0.415 K + 0.157 WLB + e$.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2 (X1, X2, X3 -> M)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std. Error	t hitung	Sig. T
SK → WBL	0.249	0.067	0.404	3.727	0.000
MK → WBL	0.085	0.064	0.153	1.328	0.188
K → WBL	0.350	0.099	0.340	3.539	0.001

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil tabel pengujian model regresi di atas, terdapat model persamaan yang pertama menyatakan pengaruh stres kerja (SK), motivasi kerja (MK), dan kompetensi (K) terhadap Work Life Balance (WLB) diperoleh nilai $WLB = 0.843 + 0.249 SK + 0.085 MK + 0.350 K + e$.

5. Uji T

- Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja
Hasil stasistik uji t variabel stres kerja dengan variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung $1.266 < 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.209 lebih besar dari 0.05 ($0.209 > 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.114, maka variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis pertama ditolak**.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja
Hasil stasistik uji t variabel motivasi kerja dengan variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung $1.533 < 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.129 lebih besar dari 0.05 ($0.129 > 0.05$)

dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.124, maka variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis kedua ditolak**.

- Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja
Hasil statistik uji t variabel kompetensi dengan variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung $3.130 > 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.002 lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.415, maka variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis ketiga diterima**.
- Pengaruh stres kerja terhadap work life balance
Hasil statistik uji t variabel stres kerja dengan variabel work life balance diperoleh nilai t hitung $3.727 > 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.249, maka variabel stres kerja berpengaruh terhadap work life balance, sehingga **hipotesis keempat diterima**.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap work life balance
Hasil statistik uji t variabel motivasi kerja dengan variabel work life balance diperoleh nilai t hitung $1.328 < 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.188 lebih besar dari 0.05 ($0.188 > 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.085, maka variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap work life balance, sehingga **hipotesis kelima ditolak**.
- Pengaruh kompetensi terhadap work life balance
Hasil statistik uji t variabel kompetensi dengan variabel work life balance diperoleh nilai t hitung $3.539 > 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.350, maka variabel kompetensi berpengaruh terhadap work life balance, sehingga **hipotesis keenam diterima**.
- Pengaruh work life balance terhadap prestasi kerja
Hasil statistik uji t variabel work life balance dengan variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung $1.171 < 1.986$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0.245 lebih besar dari 0.05 ($0.245 > 0.05$) dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.157, maka variabel work life balance tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis ketujuh ditolak**.

6. Uji Sobel

- Work life balance dalam memediasi stres kerja terhadap prestasi kerja
Berdasarkan hasil dari perhitungan t hitung dengan menggunakan Sobel Test Calculator diperoleh nilai t hitung sebesar $1.11742673 < 1.986$ t tabel, sehingga nilai sobel lebih kecil dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi 1-tailed sebesar $0.13190596 > 0.05$ dan 2-tailed sebesar $0.26381191 > 0.05$, maka work life balance tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis kedelapan ditolak**.
- Work life balance dalam memediasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja
Berdasarkan hasil dari perhitungan t hitung dengan menggunakan Sobel Test Calculator diperoleh nilai t hitung sebesar $0.87861790 < 1.986$ t tabel, sehingga nilai sobel lebih kecil dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi 1-tailed sebesar $0.18980424 > 0.05$ dan 2-tailed sebesar $0.37960849 > 0.05$, maka work life balance tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis kesembilan ditolak**.
- Work life balance dalam memediasi kompetensi terhadap prestasi kerja
Berdasarkan hasil dari perhitungan t hitung dengan menggunakan Sobel Test Calculator diperoleh nilai t hitung sebesar $1.11215796 < 1.986$ t tabel, sehingga nilai sobel lebih kecil dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi 1-tailed sebesar $0.13303512 > 0.05$ dan 2-tailed sebesar $0.26607024 > 0.05$, maka work life balance tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja, sehingga **hipotesis kesepuluh ditolak**.

7. Hasil Uji F Persamaan 1 ($X_1, X_2, X_3, M \rightarrow Y$)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.840	4	38.960	33.212	0.000
Residual	100.885	86	1.173		

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Pada uji statistik f diperoleh nilai f hitung sebesar 33.212 dan signifikansi 0.000, karena f hitung lebih besar dari f tabel (2.48) dan angka signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka model regresi yang digunakan dinyatakan memiliki fit.

8. Hasil Uji F Persamaan 2 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	137.005	3	45.668	61.027	0.000
Residual	65.105	87	0.748		

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Pada uji statistik f diperoleh nilai f hitung sebesar 61.027 dan signifikansi 0.000, karena f hitung lebih besar dari f tabel (2.48) dan angka signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka model regresi yang digunakan dinyatakan memiliki fit.

9. Hasil uji R-Square Persamaan 1 ($X_1, X_2, X_3, M \rightarrow Y$)

Persamaan	R-Square
Model $X_1, X_2, X_3, M \rightarrow Y$	0.607

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan stres kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan work life balance terhadap prestasi kerja sebesar 0.607. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan work life balance sebesar 60.7%, sedangkan sisanya sebesar 39.3% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Hasil uji R-Square Persamaan 2 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$)

Persamaan	R-Square
Model $X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$	0.678

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap work life balance sebesar 0.678. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi sebesar 67.8%, sedangkan sisanya sebesar 32.2% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

11. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Persamaan 1 ($X_1, X_2, X_3, M \rightarrow Y$)

	Standardized Residual
Kolmogorov-Smirnov	0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

nilai signifikansi 0.05 yang berarti variabel residual berdistribusi normal sehingga Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.200 di atas nilai signifikansi 0.05 yang berarti variabel residual berdistribusi normal sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan.

12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Persamaan 2 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$)

	Standardized Residual
Kolmogorov-Smirnov	0.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0.200 di atas nilai signifikansi 0.05 yang berarti variabel residual berdistribusi normal sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan.

13. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Park Persamaan 1 ($X_1, X_2, X_3, M \rightarrow Y$)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	0.929	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.942	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	0.055	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work Life Balance	0.338	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Dari uji park yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat absolut residual dengan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas tersebut lebih besar dari 5 % (0.05), maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

14. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Park Persamaan 2 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	0.559	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.978	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	0.657	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Dari uji park yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat absolut residual dengan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas tersebut lebih besar dari 5% (0.05), maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

15. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 ($X_1, X_2, X_2, M \rightarrow Y$)

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0.271	3.685	Tidak terjadi multikolinearitas
Motifasi Kerja	0.275	3.638	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi	0.350	2.855	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Life Balance	0.678	0.125	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menggambarkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

16. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow M$)

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0.315	3.178	Tidak terjadi multikolinearitas
Motifasi Kerja	0.280	3.565	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi	0.401	2.496	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menggambarkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

IV. Penutup

1. Kesimpulan

- 1) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada atau tidaknya stres kerja tidak memiliki pengaruh pada prestasi kerja, dikarenakan perawat yang mampu mencapai kinerja tinggi karena perawat tersebut tidak mengalami stres dalam bekerja, dalam arti bahwa perawat tersebut mampu mengendalikan stres kerjanya (Mangkunegara & Puspitasari, 2015).
- 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan bahwa tinggi

- rendahnya motivasi kerja yang dimiliki perawat tidak berdampak pada prestasi kerja karena perawat hanya sekedar melakukan apa yang menjadi tugasnya, tidak berorientasi pada pencapaian. (Dhermawan, dkk, 2012).
- 3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang harus dipertahankan dan dipelihara serta dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisinya. Kompetensi perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Apabila faktor kompetensi itu benar-benar diwujudkan, maka peningkatan prestasi kerja dapat direalisasikan (Dhuha, T. P. K., 2023).
 - 4) Stres kerja berpengaruh positif terhadap work life balance. Hal ini dikarenakan bahwa perawat yang tidak memiliki stres maka tantangan kerjanya tidak ada dan akibatnya work life balance juga rendah, semakin tinggi stres karena adanya tantangan kerja, maka akan mengakibatkan meningkatnya work life balance pada setiap perawat. (Bahua, W., & Mendo, A. Y., 2022).
 - 5) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap work life balance. Hal ini dikarenakan baik motivasi internal dan eksternal tidak berpengaruh terhadap work life balance, karena setiap perawat memahami bahwa keseimbangan itu perlu, antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menciptakan kesehatan fisik dan mental perawat dalam bekerja. (Dewi, K., 2013).
 - 6) Kompetensi berpengaruh positif terhadap work life balance. Hal ini dikarenakan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh perawat, maka perawat akan menjadi lebih produktif dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan dengan baik (Badaruddin, 2022).
 - 7) Work life balance tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan work life balance dalam diri setiap perawat tidak bisa meningkatkan prestasi kerja perawat tersebut dalam perusahaan. Perawat yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupannya belum tentu dapat meningkatkan prestasi kerja perawat tersebut (Herlambang, H. C., & Murniningsih, R., 2019).
 - 8) Work life balance tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan bahwa prestasi kerja perawat tidak dipengaruhi oleh stres kerja melalui work life balance sebagai variabel mediasi (Nahidah, A., 2024).
 - 9) Work life balance tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi kerja bisa tumbuh karena adanya faktor tertentu yang tidak ada kaitannya dengan work life balance (Dewi, K., 2013), ada atau tidaknya motivasi kerja yang dimiliki perawat tidak memiliki pengaruh pada prestasi kerja, artinya meskipun perawat memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan prestasi kerja perawat (Dhermawan, dkk, 2012).
 - 10) Work life balance tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan perawat dengan kemampuan kompetensi yang kurang baik akan memiliki kontrol sikap dan pola pikir yang kurang baik pula sehingga tidak mampu memecahkan masalah terkait dengan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Baharuddin, 2022), kompetensi mau ditingkatkan atau tidak, tidak akan mempengaruhi prestasi kerja perawat (Liana, 2023).

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Inovasi Multidisipliner Indonesia*, 1 (3), 134-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Al'Fattah, M. F., & Rahayu, Y. S. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam, Kompetensi, Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (studi khusus pada

- karyawan Bank Muamalat Kota Malang dan Kota Batu). *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23 (23), 144-152.
- Amalia, R. D., & Wibowo, S. (2019). Analisis siaran iklan dan gratis ongkos kirim sebagai tipu muslihat di youtube terhadap minat beli konsumen (studi pada e-commerce shopee) universitas telkom. *EProceedings of Applied Science*, 5(2).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 11 (2), 44-52.
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Motivation in Mediation of Job stress on Performance of General Hospital Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15-18.
- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliasri, Y. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Management Analysis Journal*, 11(1), 103-109.
- Arifin, R. F., & Rufial, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompetensi, Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel D' Arcici Al-Hijra Cempaka Putih). *IKRAITH- EKONOMIKA*, 7(1), 83-92.
- As'ad, Moh. Drs., S.U., Psi,. (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Bachmid, N. A., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Bahar, D. F., & Arif, P. P. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap work-life balance pada karyawan perum bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3276-3281.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 55-62.
- Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 264-273.
- Brilliantia, N. dan ika K. swasti. (2023). The influence of work-life balance and work motivation on employee performance at pt pelindo marine service. 7.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Dewi, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari Kusuma Dewi Agus Frianto. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Dhuha, T. P. K. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban*.
- Djauhar, A., Baso, N., & Subhan, S. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel plaza kubra Kendari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Sultra*, 3 (2), 150-162.
- Durahman, A., & Ahman, E. (2016). Analisis Tingkat Work-Life-Balance dan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Buma Apparel Industry di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol 7 No 1 Maret 2016.

- Ganaphati, I. M. D. 2016. Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ecodemica*, Vol. 4, No. 1, pp. 125-135.
- Hamzah, U. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi. Aksara.
- Hasibuan, & Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., & Murningsih, R. (2019). The effect of Work life balance on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Intervening variable (empirical study on the media and creative industry Workers' Union for democracy (SINDIKASI). From Stress to Wellbeing*, 2 (2):559-66.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, I., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jauri, I., Winoto, H., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh kompensasi, pelatihan, motivasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja pada perusahaan pengolahan uang rupiah arthalestari. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1), 496 -.
- Khyat, J., Jyothi, M. K., Saritha, P., & Supervisor, R. (2020). Role of Occupational Stress on Work Life Balance of Women Employees in Apsrtc. *Juni Khyat (UGC Care Group I listed Journal)*, 10(6).
- Kitta, S., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pns Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 749-763.
- Liana, L., Rijanti, T., & Basiya, R. (2023). Kompetensi: Bagaimana Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja?. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 28-37.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- M, N. A., Badaruddin, B., & Daud, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui work life balance pada bpk perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 107–121.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Mangkunegara, A. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mawardi, M., & Lovedly, S. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja kabupaten sarolangun tahun 2022. 1(1).
- May, M. P., & Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Journal of Management and Entrepr*, 09(02), 107–117.
- Megayani, M., Bagio Santoso, J., & Sholikha, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work life balance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3337–3352.
- Mila, V. D. (2023). *Model Kinerja Karyawan Berbasis Emotional Intelligence, Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Yang Dimediasi Oleh Work Life Balance: Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia)*.
- Muftiani, S.M. (2004). Muftiani, S.M. (2004). *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier*. Skripsi. Malang.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606-619.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. . (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12 (2), 469–480.

- Nahidah, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sendawar Energi Yogyakarta Dengan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. Skripsi Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban.
- Nainggolan, M. F. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal General Manager Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi The Crew Hotel Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1).
- Novitasari, D. (2023). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1523-1528.
- Nugraemi, U. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Sarjana Thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta), *JUMANIS – BAJA Jurnal Manajemen dan Bisnis Banten Jaya Prodi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Banten Jaya*. Vol. 5 No.02 (2023).
- Piscesta, F., Febriana, L. S., & Putranto, B. Y. A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada akuntan pendidikan di kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, Vol. No 2, September 2022.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabet.
- Rakhmawati, P., Satoto, E. B., Nyoman, N., & Martini, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Jember.
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of economics, commerce and management*, 2(11), 1-16.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16 (1), 53-63.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53, ISSN: 2655-206X.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanang Jaya Cemerlang Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Organizational behavior*, 17 Edition. by Pearson Education, Inc. or its affiliates.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3): 1–9.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, & Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113-127.

-
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1 (2), 87–96.
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. Brawijaya University.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910. Yogyakarta : Nusa Media.