

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PATUT PATUH PATJU LOMBOK BARAT)

Septina Fatmia Jaya¹, Mukmin Suryatni², Dwi Putra Buana Sakti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

E-mail: septinanovi21@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Kata Kunci: <i>Work Family Conflict, Beban Kerja, Stres Kerja, Work Life Balance, Perawat</i></p> <p>Keywords: <i>Work Family Conflict, Workload, Work Stress, Work Life Balance, Nurses</i></p> <p>How to cite: <i>Jaya, Septina Fatmia., Suryatni, Mukmin., Sakti, Dwi Putra Buana. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat). JMM UNRAM, 12(3), 247-261</i></p> <p>DOI: <i>10.29303/jmm.v12i3.797</i></p> <p>Dikumpulkan : 20 Agustus 2023 Direvisi : 25 Agustus 2023 Dipublikasi : 30 Agustus 2023</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mengkaji hubungan dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini terfokus pada Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Adapun perawat wanita yang memiliki anak balita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat sebanyak 71 orang. Dalam penelitian ini, perawat sejumlah 71 orang tersebut akan dijadikan sebagai responden penelitian. Prosedur Analisis Data dengan Analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Work Family Conflict berpengaruh tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Stres Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Work Family Conflict berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja. Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap Work Life Balance.</p> <p><i>This study was conducted to examine the effect of Work Family Conflict and Workload on Work Life Balance with Work Stress as Mediation in Female Nurses at the Patut Patuh Regional General Hospital,</i></p>

	<p><i>West Lombok. the type of research used is causal associative research, namely research that examines the relationship of one or more variables to other variables. This study focused on female nurses at the Patut Patju Regional General Hospital, West Lombok. Meanwhile, there are 71 female nurses who have toddlers at the Patut Patuh Patju Regional General Hospital, West Lombok. In this study, the 71 nurses will be used as research respondents. Data Analysis Procedure with Partial Least Square (PLS) Analysis. The results of this study show that Work Family Conflict has no significant effect on Work Life Balance. Workload has no significant effect on Work Life Balance. Work Family Conflict has a positive and significant effect on Work Stress. Workload has a positive and significant effect on work stress. Work Stress has a negative but not significant effect on Work Life Balance. Work Family Conflict has no significant negative effect on Work Life Balance through Work Stress. Work Stress is unable to mediate the effect of workload on Work Life Balance.</i></p>
	<p>Copyright © 2023. Septina Fatmia Jaya, Mukmin Suryatni, Dwi Putra Buana Sakti. All rights reserved.</p>

1. PENDAHULUAN

Saat ini, masih banyak pekerja wanita yang belum mampu untuk menguasai work life balance. Menurut Maschucha & Mirabent (2016) work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Greenhauss, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan work life balance sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan.

Telah dilakukan berbagai penelitian mengenai work-life balance pada wanita karir. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui peran ganda dan work-life balance para istri yang bekerja di PT. Bumi Mas Agro dalam mengatur waktu mengurus rumah tangganya (sektor domestik) dan melaksanakan perannya di luar rumah yang bekerja sebagai buruh (sektor publik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran istri dan ibu belum maksimal di dalam melaksanakan aktivitasnya (Risnawati, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa work life balance dapat dipengaruhi oleh work family conflict.

Selain dipengaruhi oleh work family conflict, work life balance perawat wanita dipengaruhi oleh beban kerja. Masih banyak pekerja wanita yang belum mampu untuk menguasai work life balance. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Ratnaningsih (2018) memperoleh hasil 51.9% pekerja wanita memiliki work life balance yang tergolong rendah karena masih terdapat pekerja wanita merasa beban kerja yang diterima terlalu tinggi.

Selain dipengaruhi oleh work family conflict dan beban kerja, work life balance perawat wanita dipengaruhi oleh stres kerja yang dirasakannya. Stres kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh perawat. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi – profesi atau

pekerjaan tersebut memiliki tingkat stres tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar atau berat. Pada saat shift malam biasanya jumlah perawat lebih sedikit dibanding shift pagi/siang dengan jumlah beban kerja yang sama yang dimungkinkan terjadinya penambahan beban kerja pada shift malam, serta perawat dituntut untuk selalu tepat waktu dalam pemberian obat.

Terjadinya stres kerja yang menyebabkan munculnya ketidakseimbangan kehidupan kerja perawat dapat dipicu oleh work-family conflict (konflik peran ganda). Ilmi (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa work-family conflict (konflik peran ganda) memiliki kontribusi sebesar 37,4% sebagai pencetus stres kerja dari faktor individu. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh perawat juga akan semakin rendah.

Work-Family Conflict (Konflik Peran Ganda) sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita. Satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya work-family conflict (konflik peran ganda), (Retnaningrum & Mochammad, 2016)

Temuan lain juga menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi beban kerja perawat sebesar 72,7% sedangkan 27,3% merupakan faktor lain (Wulandari & Retno, 2014).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada perawat wanita RSUD Patuh Patuh Patju yang sudah menikah yang dilakukan oleh Kautsar (2021) dimana perawat wanita yang sudah menikah mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan akibat banyaknya beban kerja yang harus ditangani, pasien yang dirawat sangat banyak dan sering mengalami kelelahan dalam menangani pasien, mengalami kesulitan dalam menentukan untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga, dan masalah keluarga yang sering terjadi dikarenakan terlalu banyaknya waktu kerja di rumah sakit dibandingkan berkumpul dengan keluarga. Banyaknya beban kerja yang harus ditangani oleh perawat dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.1. Jumlah Pelayanan Tiap Unit pada RSUD Patuh Patuh Patju

BULAN	UMUM + IGD	BPJS	UMUM
Januari	4568	4268	964
Februari	3861	3690	739
Maret	4358	4185	905
April	3,964	3,861	753
Mei	1414	1287	823
Juni	4722	4498	830
Juli	4324	3666	1268
Agustus	3541	3228	820
September	3846	3691	743
Oktober	3900	1386	3164
Nopember	4605	4371	889
Desember	0	0	0
Jumlah	43103	38131	11898

Informasi tabel di atas menunjukkan banyaknya beban kerja yang harus ditangani oleh perawat tiap bulannya yang tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada di RSUD Patut Patuh Patju sebanyak 165 perawat sehingga menimbulkan kelelahan dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesulitan bagi perawat wanita yang sedang memiliki anak balita untuk menyeimbangkan waktu mereka atau yang biasa kita kenal dengan istilah Work-life Balance.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Work Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya dengan peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan (Lazar, Codruta & Patricia, 2010). McDonald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan. Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawabnya terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan diluar pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap keluarga (Schermerhorn, et al. 2011).

McDonald dan Bradley (2005) menyebutkan bahwa ada tiga aspek dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

2.2. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

McDonald dan Bradley (2005) menyebutkan bahwa ada tiga aspek dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (time balance)
 - a. Adanya keseimbangan waktu yang digunakan untuk melakukan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan keluarga.
 - b. Adanya keseimbangan waktu yang digunakan untuk melakukan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan sosial.
 - c. Adanya keseimbangan waktu yang digunakan untuk melakukan peran dalam pekerjaan dengan waktu untuk karir.
2. Keseimbangan Keterlibatan (involvement balance)
 - a. Adanya keseimbangan keterlibatan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan kehidupan kerluarga.
 - b. Adanya keseimbangan keterlibatan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan kehidupan sosial.
 - c. Adanya keseimbangan keterlibatan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan waktu untuk karir.
3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)
 - a. Adanya kepuasan karena dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan kerluarga.
 - b. Adanya kepuasan karena dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dengan kehidupan sosial.
 - c. Adanya kepuasan karena dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dengan waktu untuk karir.

2.3. Stress iKerja

Greenhaus (2002) mendefinisikan Job Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka untuk menghadapinya. Robbins & Judge (2013) memaparkan bahwa faktor-faktor dari stres kerja terdiri dari 3 faktor, yaitu:

1. Faktor lingkungan, yang terdiri dari ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis.
2. Faktor organisasi, yang berisi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi, dan Hardiness.
3. Faktor individu, yang didalamnya mencakup masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian

2.4. Indikator Job Stress

Stres muncul dalam sejumlah cara. Seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan, dan lain sebagainya. Indikator-indikator dari Job Stress menurut Robbins & Judge (2013) dibagi dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis, memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Ketidak-seimbangan fisik yang dirasakan mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja
 - b. Ketegangan fisik yang dialami mempengaruhi tingkat stres pegawai dalam bekerja
 - c. Gangguan kesehatan yang dirasakan mempengaruhi tekanan stres pegawai dalam bekerja
2. Gejala Psikologis, memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Frustrasi yang tinggi mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja
 - b. Emosi yang tidak stabil mudah marah dan perasaan yang tidak tenang mempengaruhi tingkat stres pegawai dalam bekerja
 - c. Sulit berkonsentrasi dan berfikir jernih memiliki pengaruh terhadap stres pegawai dalam bekerja.
3. Gejala Perilaku, memiliki indikator sebagai berikut:
 - a. Belum menduduki jabatan yang seharusnya sudah dicapai berpengaruh terhadap tingkat stres pegawai dalam bekerja
 - b. Sering meninggalkan pekerjaan merupakan indikasi tingkat stres yang tinggi pada pegawai
 - c. Pegawai yang kurang berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja merupakan indikasi tingkat stres yang tinggi pada pegawai.

2.5. Work Family Conflict

Greenhaus (2002) mendefinisikan Work-Family Conflict atau Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Greenhaus (2002) terdapat lima indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Waktu yang lebih banyak dihabiskan seseorang untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga.
2. Pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga. Tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan umum dalam peran pekerjaan membuat seseorang mengkhhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

3. Ketegangan bekerja mengganggu keluarga. Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan harus dijalankan dalam waktu bersamaan. Dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya.
4. Perilaku yang efektif di tempat kerja tidak efektif dilakukan di rumah. Perilaku di tempat kerja belum tentu efektif bila di terapkan di dalam keluarga. Seperti contohnya seseorang perawat yang sangat disiplin terhadap pekerjaan namun tidak dapat disiplin terhadap partnernya.

2.6. Beban Kerja

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Menurut (Wulandari, 2014) aspek-aspek beban kerja terbagi menjadi Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental/Psikis.

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Contohnya adalah tugas-tugas yang dilakukan terkait sikap kerja dan alur ikerja.

2. Beban Kerja Mental/Psikis

Menurut (Wulandari, 2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Menurut (Koesomowidjojo 2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

Putra (2012) merumuskan indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai:

- Organisasi selalu memberikan target kerja yang besar.
- Setiap capaian kerja harus dapat dipertanggungjawabkan.
- Pekerjaan yang dilaksanakan harus sesuai dengan ketetapan.

2. Kondisi Pekerjaan

- Pekerjaan yang dilaksanakan dituntut melakukan pengambilan keputusan yang tepat.
- Pekerjaan yang dilaksanakan dituntut melakukan pengambilan keputusan yang cepat.
- Pekerjaan yang harus dikerjakan sangat rumit untuk diselesaikan.

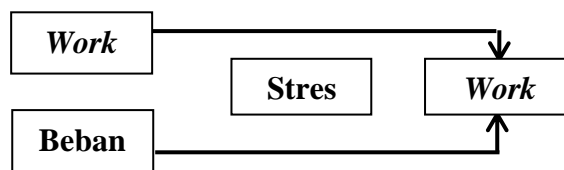
3. Penggunaan Waktu

- Pekerjaan yang dikerjakan selalu memiliki batas waktu yang sedikit.
- Pekerjaan yang diselesaikan seharusnya diberikan dalam jangka waktu yang lebih lama dari istandar saat ini.
- Tuntutan waktu yang relatif singkat membuat bekerja menjadi lebih tertekan.

4. Standar Pekerjaan

- Pekerjaan yang dilaksanakan memiliki standar aturan yang sangat ketat
- Aturan yang ada saat ini sering membuat tertekan dalam bekerja

3. RERANGKA KONSEPTUAL



4. METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini akan melihat Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat.

4.2. Populasi dan Sampel

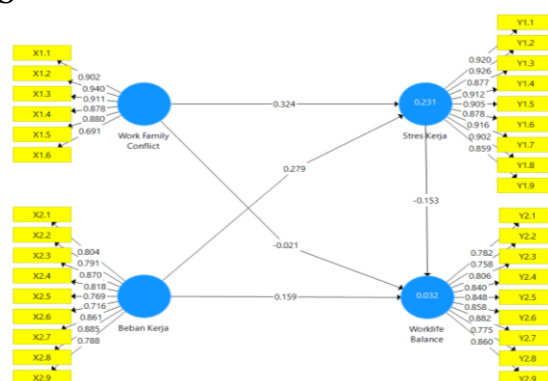
Populasi dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang bekerja pada Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu sehingga ditetapkan sampel sebanyak 71.

4.3. Metode Analisis Data

Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Work Life Balance Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Perawat Wanita Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat analisis data kuantitatif dan diolah menggunakan Partial Least Squares (PLS) Analisis PLS digunakan sesuai dengan permasalahan yang dikaji, kondisi jumlah sampel yang tidak besar dan tidak membutuhkan syarat normalitas dan syarat lain yang ketat sesuai dengan ragam pendekatan statistik parameterik. Analisis PLS dapat bekerja, baik pada indikator formatif ataupun indikator reflektif, di mana dalam penelitian ini berupa indikator reflektif. Maksudnya indikator seolah-olah sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Analisis PLS



Dengan menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) maka ididapatkan Gambar yang merupakan output path diagram pada SmartPLS nilai-nilai keluaran sebagai berikut:

a. Nilai Loading Factor

1. Variabel Work Family Conflict

Tabel Loading Faktor Work Family Conflict

No.	Item Variabel	Outer Loading
1	X1.1	0,902
2	X1.2	0,940
3	X1.3	0,911
4	X1.4	0,878
5	X1.5	0,880
6	X1.6	0,691

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator Work Family Conflict memiliki nilai factor loading > 0,50. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut selanjutnya digunakan sebagai item dalam pengujian model.

2. Variabel Beban Kerja

Tabel Loading Faktor Beban Kerja

No.	Item Variabel	Outer Loading
1	X2.1	0,804
2	X2.2	0,791
3	X2.3	0,870
4	X2.4	0,818
5	X2.5	0,769
6	X2.6	0,716
7	X2.7	0,861
8	X2.8	0,885
9	X2.9	0,788

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator Beban Kerja memiliki nilai factor loading > 0,50. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut selanjutnya digunakan sebagai item dalam pengujian model.

3. Variabel Stres Kerja

Tabel Loading Faktor Stres Kerja

No.	Item Variabel	Outer Loading
1	Y1.1	0,920
2	Y1.2	0,926
3	Y1.3	0,877
4	Y1.4	0,912
5	Y1.5	0,905
6	Y1.6	0,878
7	Y1.7	0,916
8	Y1.8	0,902
9	Y1.9	0,859

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator Stres Kerja memiliki nilai factor loading > 0,50. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut selanjutnya digunakan sebagai item dalam pengujian model.

4. Work Life Balance

Tabel loading faktor Work Life Balance

No.	Item Variabel	Outer Loading
1	Y2.1	0,782
2	Y2.2	0,758
3	Y2.3	0,806
4	Y2.4	0,840
5	Y2.5	0,848
6	Y2.6	0,858
7	Y2.7	0,882
8	Y2.8	0,775
9	Y2.9	0,860

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator Work Life Balance memiliki nilai factor loading > 0,50. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut selanjutnya digunakan sebagai item dalam pengujian model.

5. Convergent Validity Dan Composite Reliability

Model pengukuran yang dibangun berdasarkan indikator refleksi dievaluasi dengan convergent validity yang dilihat dari nilai AVE dan composite reliability (Ghozali, 2011). Adapun nilainya dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel Quality Criteria

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Work Family Conflict	0,758	0,949	0,934
Beban Kerja	0,661	0,946	0,938
Stres Kerja	0,810	0,975	0,971
Work Life Balance	0,680	0,950	0,944

Dapat dilihat pada Tabel diatas bahwa nilai AVE lebih dari 0,40 (apabila mendekati nilai 0,4 masih dapat diterima) dan nilai composite reliability setiap variabel lebih besar dari 0,70 sebagai cut-off value-nya. Begitu juga untuk nilai cronbach's alpha sudah sesuai dengan nilai yang direkomendasikan (> 0,70). Oleh karena itu, internal consistency (goodness of fit) disimpulkan telah terpenuhi.

6. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini indikator setiap variabel bersifat refleksi. Diukur menggunakan discriminant validity yang dinilai berdasarkan nilai AVE. Adapun penjelasannya berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel Discriminant Validity

Variabel	Beban Kerja	Stres Kerja	Work Family Conflict	Work Life Balance
Beban Kerja	0,813			
Stres Kerja	0,365	0,900		
Work Family Conflict	0,265	0,398	0,871	
Work Life Balance	0,098	-0,103	-0,039	0,824

Pada uji ini, syarat yang harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel, harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Tabel diatas dibuat untuk menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (angka yang berada ipada posisi diagonal) setiap variabel, lebih besar dari pada nilai korelasi dengan variabel lainnya (angka yang posisinya dalam satu baris dan satu kolom dengan AVE variabel yang bersesuaian). Nilai korelasi antar indikator ini diperoleh dari pembulatan nilai korelasi pada tabel output SmartPLS. Dengan demikian, model penelitian sudah imemenuhi discriminant validity.

7. Model Structural (Outer Model)

- Predictive iRelevance i(Q2)

Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$Q2 = 1 - (1 - R12) (1 - R22) \dots (1 - Rp2)$$

Dimana R12, R22 ... Rp2 adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan. Nilai determinasi (Q2) yang dihasilkan sebagai hasil evaluasi model penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Nilai Determinasi Model

No.	Variabel	R Square
1	Stres Kerja	0,231
2	Work Life Balance	0,032

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model penelitian ini diukur dengan:

$$Q2 = 1 - (1 - R12) \cdot (1 - R22)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,231) \cdot (1 - 0,032)$$

$$Q2 = 1 - (0,769) \cdot (0,968)$$

$$Q2 = 1 - 0,744$$

$$Q2 = 0,256$$

Berdasarkan hasil Q-square sebesar 0,256 artinya nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki predictive relevance. Artinya permodelan yang terbentuk dalam penelitian memiliki nilai relevansi prediksi yang cukup baik.

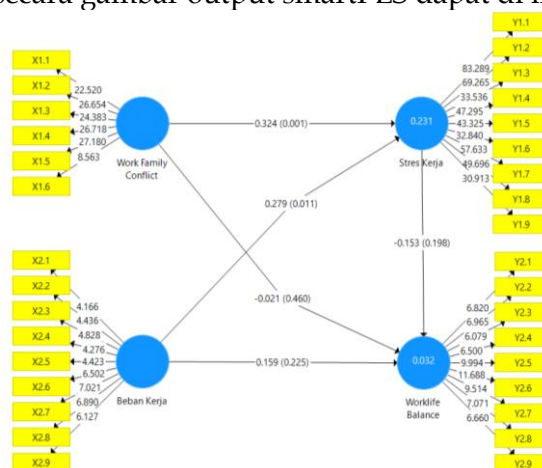
- Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan tingkat signifikansi dari path coefficient, nilai t (t-value) yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma Bootstrapping digunakan untuk menentukan diterima tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada tingkat signifikansi 0,05, hipotesis akan didukung apabila p-value kurang dari nilai kritisnya, yaitu 0,05 (5%). Adapun hasil pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS dapat dilihat di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	T Statistics	P value	Keterangan
H1	Work Family Conflict-> Work Life Balance	0,021	0,100	0,460	Tidak Signifikan
H2	Beban Kerja-> Work Life Balance	0,159	0,758	0,225	Tidak Signifikan
H3	Work Family Conflict-> Stres Kerja	0,324	3,354	0,001	Signifikan
H4	Beban Kerja-> Stres Kerja	0,279	2,325	0,011	Signifikan
H5	Stres Kerja-> Work Life Balance	-0,153	0,856	0,198	Tidak Signifikan
H6	Work Family Conflict-> Stres Kerja-> Work Life Balance	-0,050	0,954	0,171	Tidak Signifikan
H7	Beban Kerja-> Stres Kerja-> Work Life Balance	0,043	0,799	0,213	Tidak Signifikan

Hasil signifikansi secara gambar output smartPLS dapat di lihat di bawah ini:



Hipotesis Pertama (H1) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Work Family Conflict memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat”. Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,021 dengan nilai p-value sebesar 0,460 (lebih besar dari nilai toleransi kesalahan 5%/0,05) yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Hipotesis kedua (H2) dalam Penelitian ini menyatakan “Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat”. Melalui

pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,159 dengan nilai p-value sebesar 0,225 (lebih besar dari toleransi kesalahan 5% (0,05) berarti tidak signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dapat ditolak.

Hipotesis ketiga (H3) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Work Family Conflict memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,324 dengan nilai p-value sebesar 0,001 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat (H4) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,279 dengan nilai p-value sebesar 0,011 (lebih rendah dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hipotesis kelima (H5) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,153 dengan nilai p-value sebesar 0,198 (lebih besar dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti negatif tetapi tidak signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima dapat ditolak.

Hipotesis keenam (H6) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Work Family Conflict memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita melalui Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,050 dengan nilai p-value sebesar 0,171 (lebih besar dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keenam ditolak.

Hipotesis ketujuh (H7) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita melalui Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,043 dengan nilai p-value sebesar 0,213 (lebih besar dari toleransi kesalahan 5% (0,05) yang berarti tidak signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketujuh ditolak.

5.2. Pembahasan

1. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar 0,021 dengan nilai p-value sebesar 0,100. Dapat dinyatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Artinya, setiap kenaikan maupun penurunan nilai Work Family Conflict tidak akan mempengaruhi Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian yang melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar 0,159 dengan nilai p-value sebesar 0,225. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Artinya, kenaikan dan penurunan dalam perubahan nilai Beban Kerja tidak akan menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat.

3. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar 0,324 dengan nilai p-value sebesar 0,001 Dapat dinyatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya, jika semakin tinggi Work Family Conflict, maka semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita. Sebaliknya, jika semakin rendah Work Family Conflict, maka semakin rendah Stres Kerja yang para Perawat rasakan.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar 0,279 dengan nilai p-value sebesar 0,011 Dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya, jika semakin tinggi Beban Kerja, maka semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah Stres Kerja yang para Perawat rasakan.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar -0,153 dengan nilai p-value sebesar 0,198. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Artinya, jika semakin tinggi maupun semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat, tidak akan menimbulkan dampak signifikan terhadap Work Life Balance.

6. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar -0,050 dengan nilai p-value sebesar 0,171. Sehingga dapat dinyatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja. Artinya, ketika adanya penurunan maupun kenaikan stres kerja yang dirasakan perawat, tidak akan menimbulkan dampak signifikan dalam pengaruh work family conflict terhadap work life balance Perawat Wanita.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian hipotesa dengan nilai koefisien sebesar 0,043 dengan nilai p-value sebesar 0,213. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap Work Life Balance. Artinya, jika semakin tinggi atau semakin rendah Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita dalam bekerja tidak akan menimbulkan dampak signifikan terhadap perubahan pengaruh Beban Kerja terhadap work life balance Perawat Wanita.

6. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah:

1. Work Family Conflict berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Artinya, setiap kenaikan maupun penurunan nilai Work Family Conflict tidak akan mempengaruhi Work Life Balance Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat.
2. Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat. Artinya, kenaikan dan penurunan dalam perubahan nilai Beban Kerja tidak akan menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat.
3. Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya, jika semakin tinggi Work Family Conflict, maka semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita. Sebaliknya, jika semakin rendah Work Family Conflict, maka semakin rendah Stres Kerja yang para Perawat rasakan.
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya, jika semakin tinggi Beban Kerja, maka semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah Stres Kerja yang para Perawat rasakan.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Work Life Balance. Artinya, jika semakin tinggi maupun semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Patut Patuh Patju Lombok Barat, tidak akan menimbulkan dampak signifikan terhadap Work Life Balance.
6. Work Family Conflict berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Work Life Balance melalui Stres Kerja. Artinya, ketika adanya penurunan maupun kenaikan stres kerja yang dirasakan perawat, tidak akan menimbulkan dampak signifikan dalam pengaruh work family conflict terhadap work life balance Perawat Wanita.
7. Stres Kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap Work Life Balance. Artinya, jika semakin tinggi atau semakin rendah Stres Kerja yang dirasakan Perawat Wanita dalam bekerja tidak akan menimbulkan dampak signifikan terhadap perubahan pengaruh Beban Kerja terhadap work life balance Perawat Wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, dan Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 7 (2014).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, Jeffrey H. (2002), *Work-Family Conflict*. *Journal of The Academy of Management Review*, 45: 1-9.
- Ilmi, B., Nurul, T.R., & Sahetapy, P. (2003). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja & Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Adm. Kebijakan Kesehatan*, 1, (03), 126-133. Fakultas Kedokteran Universitas DiPonerogo Semarang.

- Kautsar, Syahidatul. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RSUD Patut Patuh Patju. S2 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Lazar, I. Osoian, C., & Ratiu, P. 2010. The role of work-life balance practices in order to improve organizational. *European Research Studies*, 13, 201-214.
- Maschucha, M.M., & Mirabent, J.B. 2016. Worklife Balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*. Vol. 31 No.2.
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. *Women in Management Review* (in press).
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok" *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22.
- Retnaningrum, A.K., Mochammad, A.L. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Vol.36 No.1, 72-81.
- Risnawati. (2016). *Teori-teori psikologi*, Jogjakarta : Ar-Ruzz Media Group.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Workload, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja. *Jurnal Empati*, 7(3), 244-251.
- Wulandari, D., & Retno, D. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *PSYCHO IDEA*, Tahun 12. No.2, 33-41.