

## **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT**

*Komang Trisna Sari Dewi<sup>1</sup>, I Komang Gde Trisna Purwantara<sup>2</sup>, Erwin Lokastrawa<sup>3</sup>*

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Indonesia<sup>1</sup>  
Institut Teknologi dan Pendidikan Markandeya Bali, Indonesia<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-Mail: [komangtrisnasaridewi@yahoo.com](mailto:komangtrisnasaridewi@yahoo.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of Work Life Balance, Emotional Intelligence and Workload on the Performance of Nurses at RSU. Parama Sidhi. This study uses a quantitative research method, through questionnaire media and directly going into the field using a measuring instrument in the form of a Likert scale where the respondents were nurses at RSU. Parama Sidhi with a total of 75 nurses. The data analysis technique used in this study is the structural equation model (Structural Equation Modeling-SEM) based on Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS application. The results of this study indicate that Work Life Balance, Emotional Intelligence and Workload have a positive and significant effect on Nurse Performance.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Emotional Intelligence, Workload, Nurse Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSU. Parama Sidhi. Pada penelitian ini mempergunakan metode penelitian kuantitatif, melalui media kuesioner serta langsung terjun kelapangan menggunakan alat ukur yang berupa skala likert dimana yang dipilih sebagai responden adalah perawat di RSU. Parama Sidhi dengan jumlah responden sebanyak 75 perawat. Teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu model persamaan struktural (Struktural Equation Modeling-SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan Terhadap Kinerja Perawat.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Kinerja Perawat*

### **PENDAHULUAN**

Perawat memegang peranan vital sebagai ujung tombak pelayanan kepada pasien. Tuntutan profesionalisme, ketelitian serta empati menjadi keharusan dalam menjalankan tugas sehari-hari dalam dunia pekerjaan. Dalam dunia pelayanan kesehatan, perawat tidak hanya menjalankan tugas-tugas teknis melainkan juga berperan dalam membangun hubungan empati dengan pasien, memberikan dukungan emosional serta menjadi garda terdepan dalam keselamatan pasien. Namun ditengah tingginya tuntutan profesional serta kompleksitas pekerjaan, banyak perawat menghadapi tantangan dalam menjaga performa kerja yang konsisten dan optimal. Salah satu tantangan besar yang dihadapi secara umum pada Rumah Sakit adalah bagai mana perawat mampu mempertahankan kinerjanya ditengah tekanan pekerjaan, stress emosional serta kebutuhan dalam menjaga kehidupan pribadi secara seimbang. Jadi dapat disampaikan bahwa Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, meliputi rawat jalan, rawat inap, serta gawat darurat. Secara garis besar dinyatakan bahwa Rumah Sakit memiliki fungsi sebagai tempat perawatan orang sakit serta menyediakan berbagai layanan kesehatan maupun penelitian medis. Dalam pemahaman menurut (Adriana, et. aI., 2020) mengemukakan bahwa Rumah Sakit merupakan sebagai suatu tempat kegiatan maupun aktivitas pelayanan medis seperti proses upaya penyembuhan serta pemulihan pasien yang dilakukan oleh tenaga medis. Kemudian, menurut (Supartiningsih, 2017) mengatakan bahwa Rumah Sakit adalah sebuah atau suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari segi sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis maupun pengobatan penyakit yang diderita oleh

pasien. Selain itu, (Bramantoro, 2017) mengatakan bahwa Rumah Sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Rumah Sakit Umum Parama Sidhi adalah salah satu rumah sakit swasta yang berada di Buleleng. Rumah Sakit Parama Sidhi yang beralamat Desa Baktiseraga - Singaraja, Provinsi Bali, merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan atau penyedia layanan kesehatan yang merupakan milik dan bagian dari unit bisnis yang dikembangkan oleh Manajemen PT. Parama Sidhi Singaraja yang telah berdiri dan beroperasi di Kabupaten Buleleng pada tanggal 20 Agustus 2005. Rumah sakit Umum Parama Sidhi sebagai salah satu institusi kesehatan rujukan di wilayahnya menuntut tenaga keperawatan yang tidak hanya kompeten secara teknis, melainkan juga mampu menjaga stabilitas emosional, beban kerja, serta kehidupan pribadi secara seimbang. Dalam hal ini, banyak menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjaga kinerja perawat agar tetap optimal. Kinerja Perawat merupakan salah satu indikator utama dalam mencapai keberhasilan di Rumah Sakit karena perawat berperan langsung dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien.

Pada lingkungan Rumah Sakit Umum Parama Sidhi, terdapat sejumlah permasalahan spesifik yang dihadapi oleh tenaga keperawatan seperti persoalan *Work Life Balance* atau Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi. Sebagaimana perawat merasa kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan rumah sakit serta tanggung jawab keluarga terutama karena system kerja shift dan kebutuhan layanan 24 jam. Hal ini dapat berdampak pada kelelahan fisik serta psikologis yang berkelanjutan. Kemudian adanya variasi dalam kemampuan perawat dalam mengelola serta memahami emosi diri maupun emosi pasien yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Kemampuan dalam merespon tekanan dengan bijak, bekerja dalam tim, serta menghindari konflik sangat mempengaruhi oleh kecerdasan emosional masing-masing individu. Selanjutnya, beban kerja yang berat baik dari segi jumlah pasien, tuntutan administrasi maupun tekanan pelayanan cepat serta akurat semakin meningkatnya potensi burnout dan menurunnya motivasi kerja.

Tidak terlepas juga dari halnya faktor pengaruh pada Kinerja Perawat. Kinerja Perawat merupakan salah satu komponen penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Pada Rumah Sakit Umum Parama Sidhi, perawat tidak hanya dituntut menjalankan tugas klinis melainkan juga harus mampu memberikan pelayanan yang ramah, cepat serta profesional terhadap pasien dan keluarganya. Jadi bahwasanya, Kinerja Perawat adalah ukuran keberhasilan perawat dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien, baik dalam keadaan sehat maupun sakit serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Berdasarkan pemahaman dari (Limbong & Tarigan, 2024) mengatakan bahwa Kinerja Perawat merupakan sebuah aplikasi kemampuan ataupun pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan dalam memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan. Kemudian, (Wahyudi, 2020) berpendapat bahwa Kinerja Perawat adalah serangkaian kegiatan maupun aktivitas perawat yang mempunyai kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan serta pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah *Work Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Perawat yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, serta lebih mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Selain itu, dalam lingkungan kerja yakni perawat dituntut untuk bekerja dalam system shift termasuk malam hari, akhir pekan maupun hari libur nasional. Jadi dapat dipaparkan bahwa *Work Life Balance* adalah keadaan dimana seseorang bias mengatur dan membagi waktu dan energi dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Berdasarkan pemahaman dari (Lumunon, 2019) mengatakan bahwa *Work Life Balance* adalah kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Kemudian menurut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) mengatakan bahwa *Work Life Balance* adalah keseimbangan yang terkait pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Selanjutnya, pendapat lain mengemukakan pendapatnya (Dennira & Ekowati, 2020) mengatakan bahwa *Work Life Balance* menjadi sebuah kebijakan dan program yang dapat ditawarkan organisasi kepada karyawan dalam mengurangi tekanan dan konflik multi peran ketika menyeimbangkan antara karir dengan keluarga.

Kecerdasan Emosional juga berperan dalam Kinerja Perawat. Kecerdasan Emosional mencakup kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja, membangun hubungan yang baik dengan pasien dan rekan kerja, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi darurat. Kecerdasan Emosional yang rendah dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam mengelola stres dan menurunkan efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola serta menggunakan emosi baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain dalam berinteraksi secara efektif dan mencapai tujuan. Berdasarkan pemahaman dari (Dermachi, 2020) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan sebuah istilah yang mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan seseorang memahami dan menangani situasi emosional baik dirinya sendiri maupun orang lain dengan tujuan pengembangan sosial dan pribadinya. Kemudian lainnya berpendapat (Dâmbean & Gabor, 2021) bahwa Kecerdasan Emosional adalah sebuah kemampuan yang dapat memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta milik orang lain. Konsep ini semakin banyak digunakan, dan beberapa ahli percaya bahwa orang-orang yang melakukan hal tersebut menunjukkan kecerdasan emosional mempunyai kemampuan dalam menyesuaikan pemikiran dan perilakunya dengan konteks atau untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, menurut (Goleman & Rizaldi, 2021) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*) melalui keterampilan kesadaran diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

Beban Kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penghambat dalam kinerja perawat. Beban Kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap tingkat kesalahan dalam pelayanan, menurunnya kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko burnout. Rumah sakit yang tidak mengelola Beban Kerja perawat dengan baik berpotensi mengalami peningkatan angka ketidakhadiran dan pergantian tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja adalah jumlah tugas maupun pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan pemahaman dari (Rini & Prastiwi, 2022) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya suatu rangkaian aktivitas yang perlu dibersihkan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bilamana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan. Kemudian, pendapat lainnya (Wahyuni et. al., 2023) mengatakan bahwa Beban Kerja merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan ataupun organisasi yang dikerjakan dalam keadaan sehat dalam jangka waktu pendek. Selanjutnya, menurut (Azizah & Puput, 2019) mengatakan bahwa Beban Kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas ataupun pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

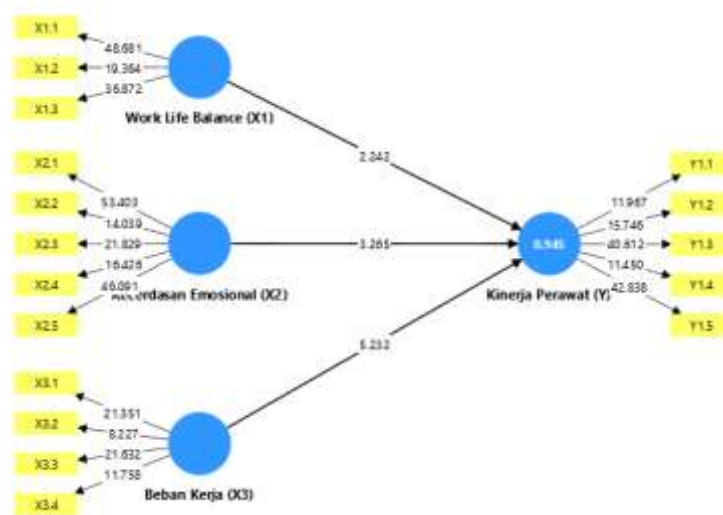
Berdasarkan data kinerja Rumah Sakit Umum Parama Sidhi, terlihat bahwa pencapaian kinerja secara umum mengalami peningkatan bertahap namun belum seluruh indikator mencapai target 100% seperti yang telah ditetapkan oleh manajemen rumah sakit. Indikator yang dimaksud seperti *Work Life Balance* yakni inisiatif kerja serta kemauan kerja dalam elemen kerja pelayanan masing-masing hanya mencapai 70% dan 85% pada tahun 2021, meskipun meningkat 90% pada tahun 2024. Pencapaian ini masih belum maksimal dan menunjukkan bahwa motivasi partisipasi aktif perawat tidak stabil. Hal ini dapat dikaitkan dengan tantangan *Work Life Balance* dimana sistem kerja shift, jam kerja Panjang serta kurangnya waktu berkumpul bersama keluarga berpotensi menurunkan semangat serta inisiatif perawat dalam menjalankan tugas. Kemudian, ditemukan pada kecerdasan emosional yakni pada aspek sikap kerja khususnya seperti perilaku, keramahan serta hubungan kerja, pencapaian tahun 2024 berada dikasaran 85-91%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian perawat mungkin memiliki kesulitan dalam mengelola emosi, bersikap ramah secara konsisten serta menjalin kerja sama tim yang efektif. Kecerdasan emosional yang belum optimal dapat memengaruhi bagaimana perawat menghadapi tekanan kerja, mengelola stress serta berkomunikasi dengan pasien dan rekan sejawat. Selanjutnya terdapat beban kerja yakni seperti loyalitas kerja serta kepatuhan terhadap SOP menunjukkan fluktuasi. Ini menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi yang berpengaruh pada responsivitas dan konsisten perawat dalam menjalankan tugas. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menyebabkan kelelahan, menurunkan fokus serta menurunkan akurasi dalam menjalankan prosedur pelayanan. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan maka penulis memilih judul penelitian "Pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSU. Parama Sidhi".

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat di RSUD. Parama Sidhi Tahun 2025 yang berjumlah 75 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Sampel Jenuh. Teknik Sampel Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi. Jadi karena jumlah perawat di RSUD. Parama Sidhi relatif kecil yakni 75, semua perawat diikutsertakan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang dikenal sebagai Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) berbasis aspek ataupun varian.

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan pada pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antar konstruk nilai signifikan serta R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square dalam konstruk dependen, uji-t serta dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1 Hasil Analisis Inner Model (Model Struktural)  
 Sumber: data diolah, 2025

**Nilai R-Square**

Berdasarkan pada penelitian dengan SEM-PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten endogen. Dalam Tabel 5.1.4 merupakan hasil nilai R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 1 Hasil Analisis Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Perawat (Y)	0,945	0,943

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan pernyataan dari data output hasil analisis dengan menggunakan metode bootstrapping diperoleh nilai R-square untuk variabel Kinerja Perawat (Y) yakni sebesar 0,945 yang artinya variabilitas Kinerja Perawat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Beban Kerja (X3) dalam model sebesar 94,5%. pada konteks regresi linear, menurut (Ghozali, 2021) menyatakan bahwa jika nilai R-square sebesar 0,945 maka dapat dinyatakan model ini memiliki kemampuan yang sangat kuat (tinggi) dikarenakan standarisasi nilai tinggi menurut Ghozali sendiri sebesar 0,70 – 1,00.

### Path Coefficients

Evaluasi pada model struktural yakni Path Coefficients yaitu hubungan antar konstruk eksogen dengan konstruk endogen dapat dilihat melalui uji t-statistik dan koefisien jalur struktural. Koefisien jalur struktural dapat dilihat dari koefisien parameter (original sample) apabila bernilai positif yang artinya konstruk menemukan hubungan yang searah. Nilai untuk tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dan t-tabel sebesar 1,994. apabila t-statistik > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa konstruk eksogen berpengaruh signifikan terhadap konstruk endogen.

Tabel 2 Hasil Analisis Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T-statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Work Life Balance</i> (X1) → Kinerja Perawat (Y)	0,258	0,249	0,115	2,242	0,025
Kecerdasan Emosional (X2) → Kinerja Perawat (Y)	0,446	0,458	0,137	3,265	0,001
Beban Kerja (X3) → Kinerja Pperawat (Y)	0,306	0,304	0,058	5,232	0,000

*Sumber: data diolah, 2025*

Berdasarkan pada Tabel 2. menjelaskan bahwa hasil dari analisis pengaruh antar variabel secara direct atau langsung, antara lain;

1. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) yang terlihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,258. Nilai signifikan yakni sebesar 0,025 lebih kecil dari tingkat alpha 0,050 dengan nilai T-statisik eksogen sebesar 2,242 lebih besar dari 1,994 nilai endogen (t-tabel).
2. Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) yang terlihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,446. Nilai signifikan yakni sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat alpha 0,050 dengan nilai T-statistik eksogen sebesar 3,265 lebih besar dari 1,994 nilai endogen (t-tabel).
3. Beban Kerja (X3) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) yang terlihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0,306. Nilai signifikan yakni sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,050 dengan nilai T-statistik eksogen sebesar 5,232 lebih besar dari 1,994 nilai endogen (t-tabel).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari uji hipotesis yang diketahui bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang dapat diamati dari nilai T-statistiknya yakni sebesar 2,242 yang lebih besar dari nilai endogen (t-tabelnya) sebesar 1,994 yang artinya bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat menunjukkan hubungan yang kuat serta dapat diandalkan secara ilmiah dan praktis. Dengan kata lain, bilamana tingkat *Work Life Balance* meningkat maka Kinerja Perawat juga akan meningkat. Hasil analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa Perawat di RSU. Hasil ini menunjukkan bahwa situasi perawat di RSU. Parama Sidhi telah menunjukkan performa kerja yang baik seperti membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara seimbang, menjalankan peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani serta kepuasan terhadap keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi. RSU. Parama Sidhi dinilai baik dalam kinerjanya. Searah dengan penelitian yang dilakukan (Mutia, 2025) yang berarti jika *Work Life Balance* semakin baik maka akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan Kinerja Perawat. Kemudian, pendapat lainnya Agustinus dan Kurniawaty (2024) mengatakan bahwa variabel *Work Life Balance* dengan variabel Kinerja Perawat memiliki hubungan positif serta signifikan. Akan tetapi, perlu meningkatkan kinerja perawat lagi guna menjaga keseimbangan kerja (*Work Life Balance*) dalam meningkatkan kinerja RSU. Parama Sidhi.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari uji hipotesis yang diketahui bahwa Kecerdasan Emosional positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang dapat diamati dari nilai T-statistiknya yakni sebesar 3,265 yang lebih besar dari nilai endogen (t-tabelnya) sebesar 1,994 yang artinya bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perawat menunjukkan hubungan yang kuat serta dapat diandalkan secara ilmiah dan praktis. Dengan kata lain, bilamana tingkat Kecerdasan Emosional meningkat maka Kinerja Perawat juga akan meningkat. Hasil analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa situasi perawat di RSUD. Parama Sidhi dinilai baik dalam kinerjanya dilihat dari perawat yang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi pribadi dan memahami emosi orang lain, baik dari sisi pelayanan, komunikasi dengan pasien maupun stabilitas dalam menghadapi tekanan kerja yang dihadapi perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Monika Rannu et. al., 2023) mengatakan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat memiliki hubungan yang positif serta signifikan yang ditunjukkan dengan nilai P-Values sebesar 0,005. Selain itu, peneliti lainnya (Delliza et. al., 2025) mengatakan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Perawat memiliki pengaruh positif serta signifikan. Akan tetapi, perlu meningkatkan Kecerdasan Emosional lagi guna dalam meningkatkan kualitas dari kinerja perawat di RSUD. Parama Sidhi.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan dari uji hipotesis yang diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang dapat diamati dari nilai T-statistiknya yakni sebesar 5,232 yang lebih besar dari nilai endogen (t-tabelnya) sebesar 1,994 yang artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat menunjukkan hubungan yang kuat serta dapat diandalkan secara ilmiah dan praktis. Selain itu, peningkatan beban kerja selama masih dalam batas kemampuan dapat memicu perawat untuk bekerja lebih fokus, efisien serta bertanggung jawab. Perawat yang dihadapkan pada tantangan kerja cenderung dedikasi lebih tinggi terhadap tugas, terutama bila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil analisis pada penelitian ini menyatakan bahwa Perawat di RSUD. Parama Sidhi dinilai baik dalam kinerjanya dilihat dari situasi perawat di RSUD. Parama Sidhi mampu beradaptasi dan tetap berkinerja baik meskipun tekanan kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh kemampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai target yang telah ditetapkan serta menjaga mutu kerja sesuai standar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rosalina & Kosasih, 2024) mengatakan bahwa hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat memiliki hubungan yang positif serta signifikan yang berarti beban kerja yang tinggi secara signifikan memengaruhi turunnya kinerja perawat. Kemudian, pendapat lainnya (Ahmad dkk, 2024) mengatakan bahwa hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat memiliki pengaruh positif serta signifikan yang berarti beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat. Akan tetapi, perlu meningkatkan keterampilan dalam mengurangi beban kerja agar kinerja perawat di RSUD. Parama Sidhi semakin meningkat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis serta pembahasan pada BAB V, dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang diyakini bahwa jika Keseimbangan Lingkungan Kerja (*Work Life Balance*) terjaga maka Kinerja Perawat semakin meningkat.
2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang diyakini bahwa para perawat dengan Kecerdasan Emosional yang tinggi, mampu mengelola emosi secara stabil sehingga meningkatkan kinerja.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Perawat yang diyakini bahwa jika beban kerja terukur, maka menjadi motivasi bagi perawat dalam meningkatkan kinerja.

### **SARAN**

Ditinjau dari kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan antara lain :

1. Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda, dengan pertanyaan kuesioner peneliti yang sudah diteliti. Begitu pula bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan

penelitian yang berkaitan dengan Kesehatan, keselamatan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Parama Sidhi Singaraja.

2. Rumah Sakit Umum Parama Sidhi harus mampu mempertahankan pengimplementasian tentang *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Beban Kerja untuk membawa kinerja perusahaan lebih maju.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adriana, C., Nugraha, A., Siregar, D., & Silalahi, E. (2020). Penyebab Medication Error pada Fase Administrasi di Rumah Sakit X, *Nursing Current Jurnal Keperawatan*. Diakses pada 15 April 2024.
- Agustinus, R. P. T., Raden, L. G., & Kurniawaty, F. (2024). Pengaruh Burnout, *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *JLEB: Journal of Law Education and Business*. Vol. 2 No. 2. <https://doi.org/10.57235/jleb.v2i2.3157>
- Ahmad, Z., Anasarini, Rizki, A. D., Aris, W., & Joko, T. A. (2024). Meta-Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*. Volume 14 Nomor 3. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Azizah Siti Nur & Puput Pratiwi. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). Vol. 1 No. 01
- Bramantoo, T. (2017). Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan: Penjelasan Praktis dari Undang-Undang dan Peraturan Menteri Kesehatan. Airlangga University Press.
- Dâmbean, C. A., & Gabor, M. R. (2021). Implications Of Emotional Intelligence in Human Resource Management. *ECONOMICS-Innovative and Economics Research Journal*, 9(2), 73-90. <https://doi.org/10.2478/eoik-2021-0061>
- Dennira, G. & Ekowati, D. (2020). *Work Life Balance* Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 194-209. Diunduh dari [https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/3658](https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3658)
- Demarchi, C. (2020). A New Decade For Social Changes. *Technium Social Sciences Journal*, 9, 228-297. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/1>
- Delliza, A., Machasin, & Ahmad, R. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit X. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konseling*. Vol. 3 No.1. <https://doi.org/10.57235/jampiring.v3i1.4744>
- Goleman, D., & Rizaldi, T. (2021). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting dari pada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Limbong, M., & Tarigan, E. (2024) Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah : literatur review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (Mppki)*, 7(3), 620-629. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i3.4853>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M. (2019) Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi The Influence Of *Work Life Balance*, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi. Uhing. 4671 *Jurnal EMBA*, 7(4) 4671-4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410/25068>
- Mutia, R., Laode, A. A., & Sabri. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal*

HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 2, Hal. 295-306.  
<https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal>

Monika, R., Ismanto, I., & Hanif, K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat IGD dan ICU RSB Guluh/BLUD Kolaka SMS Berjaya). *Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*. Vol. 1, NO. 4. Hal 217-234. <https://doi.org/doi.org/diagnosa-widyakarya.v1i4.1318>

Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).

Rosalina Cesila & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*.

Wahyuni, T. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. DM Baru Retailindo. *AI-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3104-3119.  
<https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Petani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>

Sipuartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit: Kasus Pada Pasien Rawat Jalan. *Jurnal Mdicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), pp.9-15.

Wahyudi, I. (2020). Pengalaman Perawat Menjalani Peran Dan Fungsi Perawat Terhadap Pemenuhan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif. *Jurnal Endurance*, 2(3), 436.  
<https://doi.org/10.22216/jen.v2i3.2503>