

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SISTEM SHIFT DI RS. MUSI MEDIKA CENDIKIA PALEMBANG

Daliilah Putriansyah Zhafirah¹, Yolanda Veybitha², Yunidar Erlina³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corre sponding email: zhafirah2403@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and demonstrate the effect of work-life balance (X1), workload (X2), and work environment (X3) on employee performance (Y) under the shift system at RS Musi Medika Cendikia Palembang. The research method used was a descriptive quantitative approach, with data collection using a Likert-scale questionnaire. The population in this study was all employees working under the shift system at RS Musi Medika Cendikia Palembang. A saturated sampling technique (census) was used, resulting in a total of 55 respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis tests (F and t tests) using the SPSS program. The results of the study show that: (1) work-life balance, workload, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a calculated F-value of 83.473 and a significance value of < 0.05 ; (2) work-life balance partially has a positive and significant effect on employee performance; (3) workload partially has a positive and significant effect on employee performance; and (4) work environment partially has a positive and significant effect on the performance of shift system employees. The coefficient of determination (R^2) value of 0.629 indicates that these three independent variables are able to explain 62.9% of the variation in employee performance, while the remaining 37.1% is explained by other factors outside the research model

Keywords: Work-Life Balance, Workload, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sistem shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dengan sistem shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sampling jenuh) sehingga diperoleh sebanyak 55 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (Uji F dan Uji t) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 83,473 dan nilai signifikansi $< 0,05$; (2) keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sistem shift. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 62,9%. sedangkan sisanya 37,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup penempatan, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang mendukung produktivitas dan kualitas layanan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan dan kepuasan pemangku kepentingan (Wati dkk., 2024), dan mencerminkan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas (Fabanyo, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi serta pembagian beban kerja yang proporsional cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik (Mezaluna dkk., 2023).

Sektor kesehatan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Tenaga medis, terutama perawat, sering bekerja dengan jam panjang dan tekanan tinggi, baik fisik maupun emosional, sehingga ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres dan menurunkan mutu pelayanan, sedangkan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang baik mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat (Fadhillah & Halida, 2024). Selain itu, tingginya beban kerja turut berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kesehatan karena rumah sakit dituntut memberikan pelayanan optimal meski dengan sumber daya terbatas, sehingga karyawan sering bekerja di luar kapasitas dan berpotensi menurunkan ketelitian serta efektivitas kerja (Khasanah & Saputra, 2023).

Fenomena tersebut juga terlihat di RS Musi Medika Cendikia (MMC) Palembang, yang menerapkan sistem kerja tiga shift dengan 55 karyawan. Data penilaian kinerja karyawan berkala sepanjang tahun 2025 menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja, di mana proporsi karyawan yang mampu mempertahankan target kinerja maksimal belum sepenuhnya stabil. Hasil wawancara awal juga mengindikasikan bahwa perubahan kebijakan BPJS memicu keluhan pasien yang berdampak pada tekanan emosional karyawan, ditambah beban kerja yang disproportional dan gesekan antar rekan kerja akibat kelelahan maupun kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif.

Berbagai penelitian mendukung bahwa keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan, meski dengan arah pengaruh yang belum konsisten pada beberapa konteks organisasi (Sulindra dkk., 2025; Islami dkk., 2023). Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik meneliti "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang", dengan rumusan masalah:

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang?

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan membuktikan pengaruh tersebut, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hamizar, (2020:56) kinerja merupakan gambaran sejauh mana seseorang atau organisasi berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Perbedaan hasil kerja antar individu dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik pribadi serta kondisi kerja yang berbeda.

Menurut Witriyarni (2022:935). Kinerja karyawan dapat dianggap sebagai tanggapan berupa perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang diterima karyawan sehingga dapat mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis. Kinerja karyawan penting bagi sebuah rumah sakit atau organisasi, kinerja digunakan untuk menentukan efektifitas dari sebuah organisasi dan mencerminkan ukuran keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia yang ada (Tumba et al., 2024).

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan, usaha, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target organisasi. Kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja serta menjadi indikator efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Dimensi Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ningsih (2022:44), terdapat beberapa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work), Dimensi ini menjelaskan tingkat ketelitian, ketepatan, serta kesesuaian hasil pekerjaan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh Organisasi.
Indikator dari dimensi ini meliputi:
 - a) Ketelitian dan Keakuratan Hasil Pekerjaan
 - b) Kesesuaian dengan Standar Mutu Organisasi
2. Kuantitas Kerja (Quantity of Work), Dimensi ini menggambarkan kemampuan karyawan mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, Tanpa mengorbankan kualitas.
Indikator dari dimensi ini meliputi:
 - a) Jumlah Tugas yang terselesaikan
 - b) Kemampuan Mengelola Waktu Kerja
3. Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja (Responsibility and Discipline), Dimensi ini menekankan pada tingkat kepatuhan, kesadaran, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan mematuhi aturan organisasi.

Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a) Kepatuhan terhadap Aturan dan Jadwal Kerja
- b) Komitmen dalam Melaksanakan Tugas
4. Inisiatif dan Kerjasama (Initiative and Cooperation), Dimensi ini menggambarkan kemampuan karyawan untuk bertindak proaktif, mencari solusi, serta menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a) Kemauan Mengambil Inisiatif
- b) Kemampuan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja

Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fabanyo (2025:821) *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menjaga keseimbangan yang harmonis antara tanggung jawab utama dalam pekerjaannya dengan kehidupan pribadi yang dijalani. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan upaya individu dalam menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan hidup secara utuh. Hal ini mencakup perhatian yang sama terhadap kesehatan fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan peran profesional maupun pribadi (Ismanto et al., 2024).

Dimensi Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Menurut Putri (2023:04) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) terdiri atas beberapa dimensi dan indikator berikut:

1. Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*), Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu waktu dan energi untuk kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga seseorang.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Waktu untuk Keluarga dan Aktivitas Pribadi
- b) Kelelahan Akibat Pekerjaan

2. Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Dimensi ini menilai sejauh mana urusan atau permasalahan pribadi mengganggu konsentrasi dan kinerja di tempat kerja.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Gangguan dari Tanggung Jawab Rumah Tangga
- b) Dampak Masalah Pribadi terhadap Motivasi Kerja

3. Peningkatan Kehidupan Pribadi melalui Pekerjaan (*Work Enhancement of Personal Life*), Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan dan kesejahteraan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Pengalaman Kerja yang Meningkatkan Kepercayaan Diri
- b) Manfaat Pekerjaan bagi Kesejahteraan Keluarga

4. Peningkatan Pekerjaan melalui Kehidupan Pribadi (*Personal Life Enhancement of Work*), Dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi memberikan dukungan positif terhadap motivasi dan kinerja di tempat kerja.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Dukungan Keluarga terhadap Pekerjaan
- b) Aktivitas Pribadi yang Menunjang Fokus Kerja

Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahayasa (2024:89) kerja adalah jumlah pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan kondisi kerja yang normal. Sementara itu, Hidayati dan Basyari (2024:358) menjelaskan bahwa beban kerja mental mencerminkan selisih antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara optimal. Kedua pendapat tersebut menegaskan bahwa beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas secara fisik, tetapi juga tekanan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikannya.

Dimensi Indikator Beban kerja

Menurut Hamizar (2020:55) terdapat beberapa dimensi dan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Kerja Fisik (Physical Workload), Dimensi ini menilai sejauh mana pekerjaan menuntut tenaga dan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Kebutuhan Tenaga Fisik dan Stamina
- b) Aktivitas Fisik yang Berat

2. Beban Kerja Mental (Mental Workload), Dimensi ini menilai sejauh mana pekerjaan menuntut kemampuan berpikir, konsentrasi, dan ketelitian karyawan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Konsentrasi Kerja
- b) Tanggung Jawab dan Ketelitian

3. Beban Waktu (Time Workload), Dimensi ini menilai tekanan yang muncul akibat keterbatasan waktu kerja dan padatnya jadwal penyelesaian tugas.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Keterbatasan Waktu Istirahat
- b) Tenggat Waktu yang Ketat

4. Beban Psikologis (Psychological Workload), Dimensi ini menilai tekanan emosional dan perasaan yang muncul akibat tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Tekanan Emosional dalam Bekerja
- b) Penurunan Motivasi dan Kenyamanan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja, yang terdiri atas faktor fisik dan non-fisik, yang keduanya mempengaruhi cara karyawan bekerja. Faktor fisik meliputi pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, keamanan; faktor non-fisik meliputi hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan (Narasiang et al., 2023) Menurut penelitian (Sulindra et al., 2025) lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi fisik seperti pencahayaan dan ventilasi, maupun nonfisik seperti hubungan sosial dan komunikasi dapat meningkatkan semangat serta efektivitas kerja.

Dimensi Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Chairin (2025: 189), terdapat beberapa dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Kondisi Fisik dan Fasilitas (Physical Condition and Facilities), Dimensi ini menggambarkan bagaimana aspek fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebersihan, yang mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Kenyamanan Lingkungan Kerja
- b) Kelengkapan Fasilitas Kerja

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Occupational Safety and Health), Dimensi ini berfokus pada sejauh mana organisasi menjamin keselamatan serta kesehatan karyawan selama bekerja.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Penerapan Prosedur Keselamatan
- b) Ketersediaan Alat Pelindung Diri

3. Hubungan Sosial dan Komunikasi (Social Relationship and Communication), Dimensi ini mencerminkan hubungan antarindividu di tempat kerja, baik antara rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Hubungan Antar Rekan Kerja
- b) Komunikasi Atasan dan Bawahan

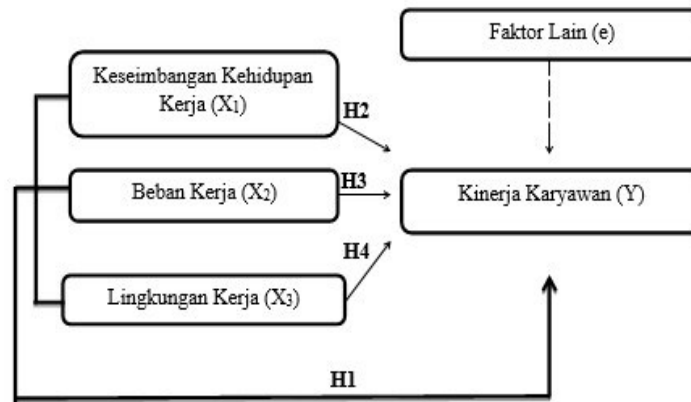
4. Desain Pekerjaan dan Beban Tugas (Job Design and Workload Distribution), Dimensi ini menggambarkan bagaimana pembagian tugas, tanggung jawab, dan beban kerja diatur agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

Indikator dari dimensi ini terdiri atas:

- a) Kesesuaian Tugas dengan Kemampuan
- b) Keadilan Pembagian Beban Kerja

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menggabungkan teori, fakta, hasil observasi, serta kajian pustaka sebagai dasar dalam penelitian. Dalam kerangka ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) diposisikan sebagai variabel bebas yang secara parsial maupun simultan diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

-----►: Pengaruh faktor lain

—————►: Pengaruh secara simultan

—————►: Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini masih bersifat sementara. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.
- H2 : Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.
- H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.
- H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel secara sistematis berdasarkan data berupa angka yang dianalisis menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan di RS. Musi Medika Cendikia di Jl. Demang Lebar Daun, No. 62, Palembang, dalam kurun waktu Maret hingga Juli 2026. Keseimbangan kehidupan kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) diposisikan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) diposisikan sebagai variabel terikat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan shift di RS. Musi Medika Cendikia Palembang yang berjumlah 55 karyawan, tersebar pada bagian unit kerja IGD, Rawat Inap, Neonatus, ICU, Kamar Operasi, Farmasi, Kebidan, Laboratorium, Administrasi, Kasir.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang umum dilakukan pada penelitian dengan populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, seluruh 55 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
18-30 tahun	38	69,1%
31-40 tahun	16	29,1 %
41-50 tahun	1	1,8 %
Total	55	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 18-30 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau (69,1%) . Untuk kisaran umur 31-40 tahun sebanyak 16 responden atau (29,1 %). Sementara itu, tidak ditemukan 1 (1,8%) responden dengan umur 41-50 tahun. Hal ini dikonfirmasi oleh data lapangan yang menunjukkan bahwa profil karyawan shift di RS. Musi Medika Cendikia mayoritas diisi oleh karyawan dari usia produktif muda di rumah sakit ini.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Perempuan	43	78,2%
Laki-Laki	12	21,8%
Total	55	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 43 responden atau (78,2%) didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan dan terdapat 12 responden berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase sebesar (21,8%).

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA/SMK	3	5,5 %
Diploma (D3/D4)	25	45,5 %
Strata (S1/S2)	27	49,2 %
Total	55	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata (S1/S2), yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 49,2 %. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3/D4) berjumlah 25 orang (45,5%). Sementara itu, kelompok responden dengan proporsi terkecil adalah lulusan SMA/SMK, yaitu hanya sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 5,5 %. Dominasi responden berlatar belakang pendidikan Strata (S1/S2) ini sejalan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga kerja operasional di RS. Musi Medika Cendikia yang membutuhkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan tinggi, seperti perawat, bidan analisis labor serta tenaga kerja lainnya.

Hasil Uji Instrumen Penelitian Hasil**Uji Validitas**

Menurut Sugiyono, (2022:181) uji validitas digunakan untuk menilai kesesuaian antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas berdasarkan pada perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih rendah daripada r tabel. Adapun nilai r tabel diperoleh dari tingkat signifikansi sebesar 5% dengan jumlah responden sebanyak 55, yaitu 0,266.

Hasil Uji Validitas X1 Keseimbangan Kehidupan Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,624	0,266	Valid
2.	Pernyataan 2	0,571	0,266	Valid
3.	Pernyataan 3	0,741	0,266	Valid
4.	Pernyataan 4	0,634	0,266	Valid
5.	Pernyataan 5	0,673	0,266	Valid
6.	Pernyataan 6	0,637	0,266	Valid
7.	Pernyataan 7	0,588	0,266	Valid
8.	Pernyataan 8	0,571	0,266	Valid
9.	Pernyataan 9	0,520	0,266	Valid
10.	Pernyataan 10	0,544	0,266	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X₁) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,266. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas X2 Beban Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,550	0,266	Valid
2.	Pernyataan 2	0,627	0,266	Valid
3.	Pernyataan 3	0,705	0,266	Valid
4.	Pernyataan 4	0,692	0,266	Valid
5.	Pernyataan 5	0,552	0,266	Valid
6.	Pernyataan 6	0,640	0,266	Valid
7.	Pernyataan 7	0,610	0,266	Valid
8.	Pernyataan 8	0,527	0,266	Valid

9.	Pernyataan 9	0,542	0,266	Valid
10.	Pernyataan 10	0,447	0,266	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Beban kerja (X_2) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,266. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas X3 Lingkungan Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,479	0,266	Valid
2.	Pernyataan 2	0,586	0,266	Valid
3.	Pernyataan 3	0,535	0,266	Valid
4.	Pernyataan 4	0,626	0,266	Valid
5.	Pernyataan 5	0,753	0,266	Valid
6.	Pernyataan 6	0,464	0,266	Valid
7.	Pernyataan 7	0,563	0,266	Valid
8.	Pernyataan 8	0,611	0,266	Valid
9.	Pernyataan 9	0,522	0,266	Valid
10.	Pernyataan 10	0,712	0,266	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,266. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Y Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,599	0,266	Valid
2.	Pernyataan 2	0,702	0,266	Valid
3.	Pernyataan 3	0,743	0,266	Valid
4.	Pernyataan 4	0,727	0,266	Valid
5.	Pernyataan 5	0,656	0,266	Valid
6.	Pernyataan 6	0,624	0,266	Valid
7.	Pernyataan 7	0,542	0,266	Valid
8.	Pernyataan 8	0,631	0,266	Valid
9.	Pernyataan 9	0,679	0,266	Valid
10.	Pernyataan 10	0,581	0,266	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *rhitung* yang lebih besar daripada *rtabel* sebesar 0,266. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa Untuk mengukur dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₁)	0,813	>0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,796	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,786	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha yang lebih besar dari kriteria minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian untuk tahap selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam analisis regresi linear berganda, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, pengujian normalitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa data telah memenuhi asumsi tersebut. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji normalitas tersebut disajikan sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28585194
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.052
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.193
99% Confidence Interval		
Lower Bound		.183
Upper Bound		.203
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual memenuhi asumsi distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Dalam uji asumsi klasik, keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output. Apabila nilai Tolerance tinggi dan nilai VIF rendah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.497		
	KESEIMBANG AN_KEHIDUPA N_KERJA	<.001	.712	1.404
	BEBAN_KERJA	.043	.630	1.587
	LINGKUNGAN_ KERJA	.001	.696	1.437

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai tolerance variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) adalah 0,712, Beban Kerja (X2) sebesar 0,630, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,696. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk X1 adalah 1,404, X2 sebesar 1,587, dan X3 sebesar 1,437. Mengingat seluruh variabel memenuhi kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada pengujian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastisitas). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.141	2.004		.123
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.015	.054	.044	.782
	Beban Kerja	.100	.059	.285	.098
	Lingkungan Kerja	-.102	.057	-.288	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dilihat nilai signifikansi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) yaitu $0,782 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi, dari Beban Kerja (X2) $0,098 > 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi, serta Lingkungan Kerja (X3) yaitu $0,079 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Musi Medika Cendikia Palembang. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, sehingga diperoleh hasil dalam bentuk angka. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.641	3.859		.497
	KESEIMBANGA N_KEHIDUPAN_ KERJA	.468	.104	.441	<.001 ^b
	BEBAN_KERJA	.237	.114	.217	.043
	LINGKUNGAN_ KERJA	.372	.110	.336	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,641 + 0,468 X_1 + 0,237 X_2 + 0,372 X_3$$

Dari Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -2,641: artinya jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya -2,641.
- 2) Koefesien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,468: artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Keseimbangan Kehidupan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 satuan.
- 3) Koefesien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,237: artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,237 satuan.
- 4) Koefesien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,372: artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,372, satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil analisis korelasi yang dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 27 meliputi Koefisien Korelasi (r) dengan hasil sebagai berikut :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.629	4.410
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BEBAN_KERJA, KESEIMBANGAN_KEHIDUPAN_KERJA				

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,806 atau 80,6%. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh nilai variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.629	4.410
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BEBAN_KERJA, KESEIMBANGAN_KEHIDUPAN_KERJA				

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel diatas, Hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,9%.

sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama. Adapun hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1842.281	3	614.094	31.575	.000
	Residual	991.900	51	19.449		
	Total	2834.182	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), KESEIMBANGAN_KEHIDUPAN_KERJA, BEBAN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen atau Kehidupan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.641	3.859		.497
	KESEIMBANGAN_KEHIDUPAN_KERJA	.468	.104	.441	<.001 ^b
	BEBAN_KERJA	.237	.114	.217	.043
	LINGKUNGAN_KERJA	.372	.110	.336	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai sig dari tabel hasil uji t H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja lebih kecil dari α ($<0,001^b < 0,05$), nilai signifikan variabel Beban Kerja lebih kecil dari α ($0,043 < 0,05$), nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$).

Dengan demikian, secara parsial variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Musi Medika Cendikia Palembang.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,9%. (Adjusted R Square), sedangkan 37,1% dijelaskan faktor lain di luar model. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jaelani (2024) serta Suwaibah dan Rambe (2024). Kondisi ini sesuai dengan realitas di RS Musi Medika Cendikia Palembang, di mana sistem kerja shift menuntut karyawan menjaga keseimbangan waktu kerja dan istirahat agar tidak mudah lelah; beban kerja yang proporsional namun tetap menuntut ketelitian dalam pelayanan pasien; serta lingkungan kerja yang mendukung dari segi hubungan antar rekan kerja dan ketersediaan fasilitas. Namun demikian, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga Keseimbangan Kehidupan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus dan Allen (2013) bahwa keseimbangan kehidupan kerja tercapai ketika individu merasa puas dan dapat berfungsi efektif baik dalam peran profesional maupun kehidupan pribadinya. Mayoritas responden berada pada usia produktif muda (18–30 tahun) dan didominasi karyawan perempuan, kelompok yang sering menghadapi tantangan menyelaraskan pekerjaan dengan urusan keluarga. Kebijakan RS Musi Medika Cendikia Palembang yang memberikan libur satu hari penuh setelah shift malam memberikan kesempatan pemulihan stamina dan interaksi dengan keluarga, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan teliti saat kembali bertugas. Hasil ini konsisten dengan temuan Rizqiyah (2024) serta Sulindra dkk. (2025) bahwa work-life balance yang terjaga berkontribusi pada penguatan motivasi dan efektivitas kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 2,081$; Sig. = 0,043). Berdasarkan teori Tarwaka (2011), beban kerja merupakan kesenjangan antara tuntutan tugas dengan kapasitas pekerja; namun pada RS Musi Medika Cendikia Palembang, peningkatan beban kerja karyawan shift justru berjalan seiring dengan peningkatan performa kerja. Kondisi ini didukung oleh sistem kompensasi yang adil, seperti pemberian upah lembur ketika karyawan mengambil shift malam atau menggantikan rekan yang berhalangan, serta tingginya rasa tanggung jawab moral dan profesionalisme tenaga kesehatan terhadap keselamatan pasien. Tuntutan tugas yang tinggi berfungsi sebagai challenge stressor yang mendorong kedisiplinan dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, sejalan dengan temuan Muh. Gibran Syahrums dkk. (2023) bahwa pembagian tugas yang menantang namun tetap dalam batas kapasitas dapat menstimulus efektivitas kerja di sektor pelayanan kesehatan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 3,379$; Sig. = 0,001). Menurut Hasibuan (2016), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di sekitar tempat kerja. Aspek non-fisik memegang peran vital di RS Musi Medika Cendikia Palembang, terutama saat serah terima pasien antar-shift (operan)

yang menuntut koordinasi berkelanjutan. Penyelesaian dinamika kerja secara konstruktif melalui koordinasi terarah, komunikasi transparan antara atasan dan bawahan, serta hubungan emosional yang harmonis antar rekan sejawat, memberikan rasa aman secara psikologis sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian Narasiang dkk. (2023) serta Wanda dkk. (2024) bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, dan didukung komunikasi interpersonal yang solid merupakan pilar utama produktivitas tenaga kesehatan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang ($F = 31,575$; $\text{Sig.} = 0,000$); (2) Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 4,488$; $\text{Sig.} < 0,001$); (3) Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 2,081$; $\text{Sig.} = 0,043$); dan (4) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 3,379$; $\text{Sig.} = 0,001$). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 62,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

1. Bagi RS Musi Medika Cendikia Palembang, manajemen disarankan mempertahankan dan mengoptimalkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan shift melalui penyusunan jadwal rotasi yang terstruktur dan adil, memastikan distribusi beban kerja tetap merata sesuai kapasitas unit kerja, serta terus menjaga komunikasi dan koordinasi antar karyawan, khususnya pada saat serah terima shift, guna meminimalkan kesalahan informasi terkait pasien dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian atau menambah jumlah responden, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau stres kerja, mengingat 37,1% variasi kinerja karyawan masih dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairin, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata Medan. 5(1), 187–192.
- Fabanyo, & Hasyim, F. M. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Peningkatan Employee Performance Melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 12(2), 821–853.
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). Kajian Literatur: Dampak Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 27054–27063.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2013). Work-family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 39(4), 1107–1131.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, 2(1), 54.
- Hidayati, R. A., & Basyari, A. S. (2024). Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Pekerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. *Jurnal Manajerial*, 11(3), 356.
- Islami, A., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *Sinomika Journal*, 2(1), 85–94.
- Ismanto, Kumalasari, F., & Febrianti, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi*, 7(1), 82–94.
- Jaelani, F. H. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RS Adhyaksa Jakarta). Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung. 11(1), 58–66.
- Mahayasa, I. G. A., Budiyanto, B., & Kurniawati, E. (2024). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Workload on Employee Performance. *Journal of Madani Society*, 3(2), 88–95.
- Mazaluna, M., Jurana, J., Pattawe, A., & Latifa, L (2024). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(5), 1299-1310.
- Muh. Gibran Syahrums, Amin, A. M., Idris, A. A., Musa, C. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 138–149.
- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, 5(2), 159–168.
- Ningsih, L. K., Prastiwi, N. L. E. P., & Y. (2022). Improving the Performance of Hospital Employees Reviewed from the Perspective of Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, and Organizational Commitment. 6(1), 39–46.

- Putri, N. K., Melania, M. K. N., Fatmawati, S. M. Y., & Lim, Y. C. (2023). How does the work-life balance impact stress on primary healthcare workers during the COVID-19 pandemic? *BMC Health Services*, 23(1), 1–12.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 15–20.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jimp*, 5(1), 57–71.
- Suwaibah, S., & Rambe, S. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1291–1307.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Tumba, N., Tangkeallo, D. I., & Wibisono, L. K. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *Journal of Tax and Business*, 5(1), 191–198.
- Wanda, Musa, C. I., Haeruddin, I. M., Kurniawan, A. W., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *Jurnal Manuhara*, 2(2), 215–223.
- Wati, A., Aulia, S. N., & Wahyudi, W. (2024). Analysis of Employee Performance Improvement Strategies in a Company. *Jurnal Mantik*, 8(1), 186–194.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work Engagement terhadap Work-Life Balance yang Dimoderasi Fleksibilitas Kerja pada Masa Covid-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 932–947.