PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.4, Juni 2026

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work-Life Balance Tenaga Kesehatan Puskesmas Malinau

Kriston Kriston[1], Budi Hasyim[2], Aswan Aswan[3]
[1,2,3]Universitas Borneo Tarakan
E-mail: kristonbyan1985@gmail.com[1]

Article History:
Received: 10 Mei 2026
Revised: 17 Mei 2026
Accepted: 29 Mei 2026

Keywords: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work-Life Balance, Tenaga Kesehatan.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Malinau Kota, dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan 104 tenaga kesehatan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, beban kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap work-life balance, yang selanjutnya memediasi hubungan keduanya dengan stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa work-life balance berperan sebagai mekanisme protektif yang membantu mengurangi tekanan psikologis meskipun tuntutan pekerjaan tinggi atau lingkungan kerja kurang mendukung. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini merekomendasikan pengaturan beban kerja yang proporsional, perbaikan fasilitas dan iklim kerja, serta program yang mendukung keseimbangan kerja-pribadi. Intervensi ini diharapkan meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan primer di wilayah terpencil.*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan primer merupakan fondasi utama dalam sistem kesehatan nasional karena berperan langsung dalam memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat secara menyeluruh dan berkesinambungan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tanggung jawab strategis dalam menyediakan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi masyarakat. Peran strategis ini menempatkan tenaga kesehatan sebagai ujung tombak dalam memastikan keberhasilan sistem pelayanan kesehatan primer. Namun, meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang cepat, tepat, dan berkualitas menimbulkan tantangan yang semakin kompleks bagi tenaga kesehatan di Puskesmas. Tantangan tersebut terutama berkaitan dengan tingginya beban kerja serta kondisi lingkungan kerja yang sering kali kurang mendukung. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, tetapi juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi tenaga kesehatan yang menjalankan tugasnya.

Pada praktiknya, tenaga kesehatan di Puskesmas tidak hanya bertanggung jawab pada aspek

medis, tetapi juga pada berbagai tugas administratif, koordinasi pelayanan, serta interaksi sosial yang intens dengan pasien dan keluarga pasien. Kompleksitas peran tersebut menjadikan tenaga kesehatan rentan mengalami tekanan kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi pemicu munculnya stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja, kelelahan emosional, serta menurunnya kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Kondisi ini menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya di fasilitas pelayanan kesehatan primer yang sering menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas pendukung.

Secara konseptual, beban kerja merupakan jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu yang melibatkan aspek fisik, mental, maupun emosional. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Literatur manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko terjadinya stres kerja. Dalam konteks tenaga kesehatan, beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jumlah pasien yang dilayani, keterbatasan jumlah tenaga medis, tanggung jawab administratif, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang harus diberikan secara cepat dan akurat. Selain beban kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi psikologis tenaga kesehatan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, sistem komunikasi, gaya kepemimpinan, serta iklim organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi meningkatkan tingkat stres karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pada berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Penelitian Salsabil, Rahmawati, dan Sutanto (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya stres kerja pada tenaga kesehatan, terutama ketika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan manajemen waktu yang baik. Selain itu, penelitian Aprilia, Nurhayati, dan Wibowo (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti keterbatasan fasilitas, konflik antarpegawai, dan ketidakjelasan pembagian tugas, turut berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Fitriani Rizka, Widodo, dan Hasanah (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Kartika dan Riana (2023) menyoroti pentingnya keseimbangan kerja (work-life balance) sebagai variabel yang dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi tekanan psikologis tenaga kerja.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa peran mediasi work-life balance tidak selalu signifikan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian Amalia dan Mahesa (2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara workload dan keseimbangan kerja pada sektor perkebunan. Temuan lain dari Saputra dan Fahri (2025) juga menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang ekstrem seperti sektor pertambangan, beban kerja dan work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap psychological capital maupun kebahagiaan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan primer. Penelitian yang secara komprehensif mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan keseimbangan kerja dalam satu model analisis masih terbatas, terutama pada tenaga kesehatan di wilayah terpencil atau daerah perbatasan. Kondisi geografis, keterbatasan infrastruktur, serta keterbatasan sumber daya manusia di wilayah tersebut berpotensi memperkuat tekanan kerja yang dialami tenaga kesehatan.

Fenomena tersebut juga terlihat di Puskesmas Malinau Kota, Kabupaten Malinau, Kalimantan Utara. Data kunjungan pasien periode 2021–2025 menunjukkan peningkatan jumlah pasien yang tidak diimbangi dengan pertambahan tenaga kesehatan secara signifikan. Ketidakseimbangan ini menyebabkan rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah pasien meningkat, sehingga intensitas kerja yang harus ditangani oleh setiap tenaga kesehatan menjadi lebih tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan kualitas pelayanan, serta meningkatkan risiko stres kerja. Selain itu, karakteristik wilayah Malinau sebagai daerah terpencil turut menambah kompleksitas pekerjaan tenaga kesehatan. Keterbatasan fasilitas kesehatan, akses transportasi, serta distribusi logistik medis membuat tenaga kesehatan sering kali harus menjalankan berbagai peran sekaligus, baik dalam pelayanan medis maupun tugas administratif. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Berdasarkan uraian tersebut, beban kerja dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting yang berpotensi memengaruhi stres kerja tenaga kesehatan. Di sisi lain, keseimbangan kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan antara kedua faktor tersebut dengan stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan keseimbangan kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Malinau Kota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis tenaga kerja dalam suatu organisasi. Beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental (Tarwaka, 2014). Grandjean (1988) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan dan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko stres kerja. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam sektor pelayanan kesehatan, beban kerja yang tinggi sering terjadi akibat meningkatnya jumlah pasien, keterbatasan tenaga medis, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan burnout pada tenaga kesehatan (Nursalam, 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang berada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, metode kerja,

serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi seperti pencahayaan, suhu udara, ventilasi, kebisingan, serta fasilitas kerja yang tersedia. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menimbulkan kelelahan, gangguan kesehatan, serta menurunkan kualitas kerja karyawan.

Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis yang terjadi di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam sektor pelayanan kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting karena tenaga kesehatan harus bekerja dalam situasi yang menuntut ketelitian, kecepatan, serta interaksi sosial yang intens dengan pasien. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau kendala yang berkaitan dengan pekerjaan yang hasilnya dianggap penting tetapi tidak pasti. Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menurut Mangkunegara (2015), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang ditandai dengan gejala emosional, fisik, maupun perilaku. Gejala stres kerja dapat berupa kelelahan, mudah marah, menurunnya konsentrasi, serta berkurangnya motivasi kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maupun kesehatan mental individu.

Pada fokus organisasi, stres kerja juga dapat memengaruhi kualitas kinerja dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menjadi perhatian penting terutama dalam sektor pelayanan kesehatan, di mana tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi pelayanan kesehatan.

Work-Life Balance

Keseimbangan kerja atau *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial. Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara peran individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat dijalankan secara harmonis. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyatakan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Fokus organisasi, *work-life balance* menjadi faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam sektor pelayanan kesehatan karena tenaga kesehatan sering menghadapi jam kerja panjang dan tuntutan

pelayanan yang tinggi, sehingga organisasi perlu memperhatikan aspek *work-life balance* guna menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan serta kualitas pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel penelitian. Variabel yang diteliti meliputi beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, serta keseimbangan kerja (*work-life balance*) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Malinau Kota, Puskesmas Malinau Seberang, dan Puskesmas Tanjung Lapang pada periode Juli hingga Desember 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja pada tiga puskesmas tersebut dengan jumlah 100 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Kuesioner disebarkan secara online melalui *Google Form*, serta dilengkapi dengan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dari instansi terkait.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif, pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, pengujian model struktural (*inner model*) untuk melihat hubungan antar variabel, serta uji mediasi untuk mengetahui peran keseimbangan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada tenaga kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden merupakan perempuan (78,85%)**,** sedangkan laki-laki sebesar 21,15%**,** yang menunjukkan dominasi tenaga kesehatan perempuan dalam penelitian ini. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 30–39 tahun sebanyak 61 orang (58,7%)**,** yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Dari segi pendidikan, responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan DIV/S1 yaitu 52 orang (50,5%)**,** yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Malinau Kota memiliki kualifikasi pendidikan yang relatif tinggi. Selain itu, berdasarkan waktu mulai bekerja, mayoritas responden mulai bekerja setelah tahun 2000 yaitu 72 orang (69,2%) dari total 104 responden**,** yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan merupakan pegawai yang direkrut dalam dua dekade terakhir.

Uji convergent validity dan discriminant validity merupakan bagian dari evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam analisis SEM-PLS. Selain itu, pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* juga digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian. Model SEM-PLS dinyatakan baik apabila indikator yang digunakan memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis menggunakan hasil analisis SEM-PLS.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator yang membentuk suatu konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki kemampuan yang kuat dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE),* di mana suatu konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4, seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* di

atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selanjutnya, reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, Composite Reliability di atas 0,70, serta AVE di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga model penelitian layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 1. Hasil outer model

	Cronbach's Alpha	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted (AVE),*
Beban Kerja	0.883	0.858	0.589
Lingkungan kerja	0.808	0.878	0.566
Stress kerja	0.931	0.881	0.539
Work-Life Balance	0770	0.876	0.551

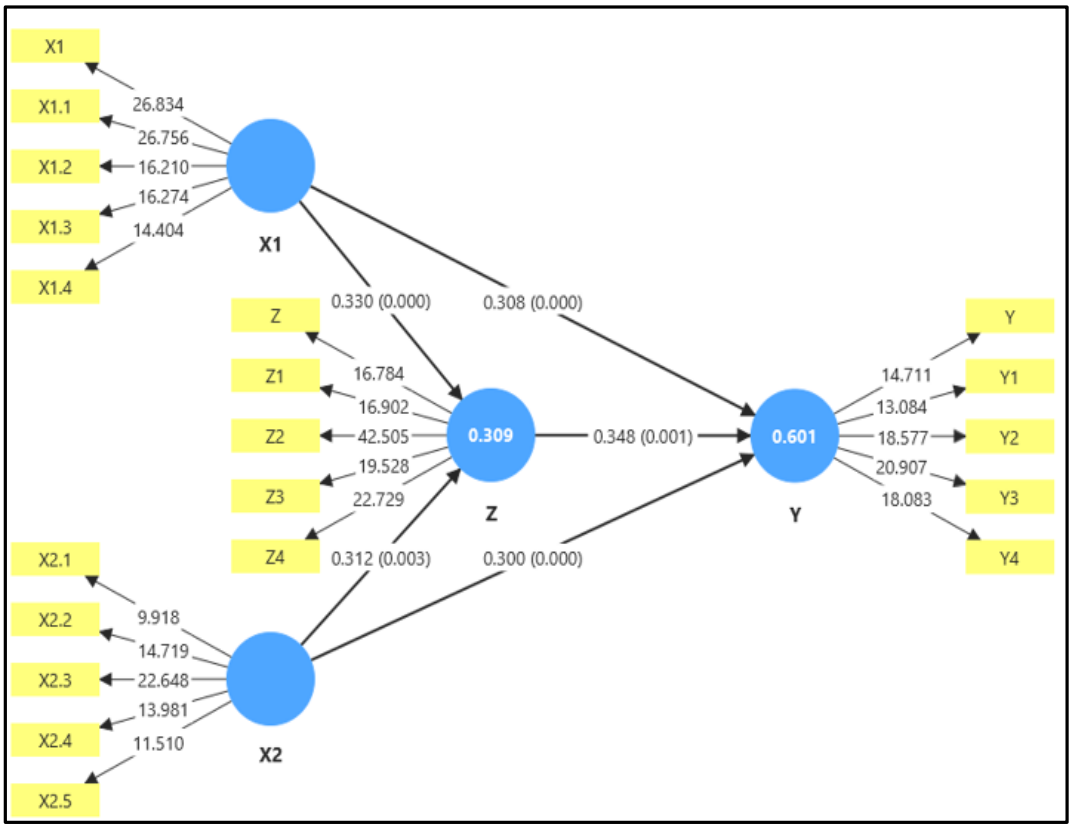
Tabel 2 Nilai *R-square*

Variabel	***R-Square***
Stress kerja (Y)	0,601

Dari Tabel 2 nilai R-square pada variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa 60,1% variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, serta Keseimbangan Kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat (mendekati kategori kuat menurut Chin) dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja tenaga kesehatan. Sementara itu, sebesar 39,9% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis		***Original Sampel* (O)**	***T-Statistic***	***P-Value***	**Keterangan**
H1	Beban Kerja → Stres Kerja	0.308	3.651	0.000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja → Stres Kerja	0.300	2.728	0.000	Dierima
H3	Beban kerja → Work Life Balance	0.330	3.527	0.000	Diterima
H4	Lingkungan Kerja → Work Life Balance	0.312	2.960	0.003	Diterima
H5	Work Life Balance → Streskerja	0.348	3.286	0.001	Diterima
H6	Beban kerja → Work Life Balance→ Streskerja	0.115	2.160	0.031	Memediasi
H7	Lingkungan Kerja → Work Life Balance→ Streskerja	0.109	2.257	0.024	Memediasi



Gambar 1. Hasil Diagram Jalur

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Hasil uji H1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan dengan koefisien jalur sebesar 0,308 (P < 0,001). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban tugas yang harus ditangani tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini konsisten dengan literatur terkini yang menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang melebihi kapasitas tenaga medis memicu tekanan psikologis dan kelelahan emosional (Spector & Jex, 1998; Kim et al., 2022). Dalam konteks pelayanan kesehatan primer, tingginya beban kerja seringkali muncul akibat peningkatan jumlah pasien yang tidak diimbangi dengan penambahan tenaga kesehatan yang memadai, tugas administratif yang kompleks, serta tanggung jawab layanan yang simultan. Kondisi ini menegaskan perlunya manajemen beban kerja yang proporsional untuk meminimalkan stres kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja H2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (O = 0,300; P < 0,001). Temuan ini menegaskan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik di Puskesmas berperan penting dalam membentuk tekanan psikologis tenaga kesehatan. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang terbatas, kurangnya dukungan manajerial, dan konflik interpersonal dapat meningkatkan risiko stres kerja (Schabracq et al., 2019; Chang & Chan, 2023). Kondisi geografis di wilayah terpencil seperti Malinau Kota memperkuat temuan ini, karena keterbatasan fasilitas, akses transportasi, dan distribusi sumber daya medis turut memperburuk pengalaman kerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja menjadi strategi penting untuk menurunkan tekanan psikologis dalam praktik pelayanan kesehatan primer.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Work-Life Balance Analisis H3 dan H4 menunjukkan bahwa beban kerja (O = 0,330; P < 0,001) dan lingkungan kerja (O = 0,312; P = 0,003) berpengaruh signifikan terhadap work-life balance tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi cenderung mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi, sehingga menurunkan kemampuan tenaga kesehatan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan literatur terbaru yang menekankan bahwa ketidakseimbangan kerja-keluarga muncul ketika tuntutan pekerjaan menuntut investasi waktu yang besar tanpa adanya kompensasi fleksibilitas (Abdullah & Ahmad, 2021; Akpan & Akpan, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti komunikasi yang tidak efektif, minimnya penghargaan organisasi, dan iklim kerja yang negatif, turut menguras energi psikologis sehingga mengurangi kemampuan tenaga kesehatan untuk memelihara keseimbangan kerja-pribadi.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Stres Kerja H5 menunjukkan bahwa work-life balance secara signifikan berpengaruh terhadap stres kerja (O = 0,348; P = 0,001). Artinya, tenaga kesehatan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Studi kontemporer mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa work-life balance yang buruk dikaitkan dengan peningkatan gejala stres, kelelahan emosional, dan gangguan kesejahteraan psikologis (Green et al., 2022; Lim & Lee, 2023). Dalam praktik pelayanan kesehatan primer, fleksibilitas jadwal kerja, dukungan keluarga, serta kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kerja menjadi faktor krusial untuk mengurangi tekanan psikologis tenaga kesehatan.

Peran Mediasi Work-Life Balance Hasil uji H6 dan H7 mengungkapkan bahwa work-life balance berperan memediasi hubungan antara beban kerja maupun lingkungan kerja terhadap stres kerja. Koefisien mediasi yang signifikan menunjukkan bahwa sebagian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dijelaskan melalui dampaknya terhadap work-life balance. Temuan ini sejalan dengan model mediasi yang dikembangkan dalam riset organisasi modern, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme pelindung terhadap efek negatif tuntutan kerja (Hayes, 2018; Noor & Abdullah, 2023). Dengan demikian, penguatan work-life balance menjadi strategi penting untuk mengurangi tekanan psikologis meskipun beban kerja tetap tinggi atau lingkungan kerja kurang ideal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan determinan signifikan dari stres kerja tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi, baik berupa jumlah pasien maupun tanggung jawab administratif, meningkatkan tekanan psikologis dan risiko kelelahan emosional. Sementara itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas terbatas, sistem komunikasi yang tidak optimal, dan konflik interpersonal, turut memperkuat stres kerja. Temuan ini konsisten dengan literatur terkini yang menekankan bahwa kombinasi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif merupakan prediktor utama stres kerja (Chang & Chan, 2023; Kim et al., 2022). Selain itu, work-life balance berperan penting sebagai variabel mediasi yang mengurangi dampak negatif beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Tenaga kesehatan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres yang lebih rendah. Hal ini menegaskan bahwa penguatan work-life balance melalui fleksibilitas jadwal, dukungan organisasi, cuti yang adil, dan konseling psikologis dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan sekaligus menjaga kualitas pelayanan di Puskesmas, terutama di wilayah terpencil seperti Malinau Kota. Dengan demikian, intervensi komprehensif terhadap beban

kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* menjadi strategi penting bagi manajemen sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, A., & Ahmad, S. (2021). Workload, work life balance, and employee stress in healthcare settings. *Journal of Health Management*.

Akpan, E. J., & Akpan, A. E. (2024). Work life balance and psychological stress among healthcare workers. *International Journal of Nursing Studies*.

Amalia, R., & Mahesa, F. R. (2023). The effect of workload and working hours on work-life balance and job stress at PT Perkebunan Nusantara XIII. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8*(2), 115–126.

Aprilia, V., Nurhayati, N., & Wibowo, A. (2023). The influence of work environment on employee job stress in public service organizations. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14*(1), 45–56.

Chang, H., & Chan, Y. (2023). Work environment and occupational stress: Evidence from primary care. *Occupational Health Science*.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456.

Green, P. E., Brown, T. J., & Wong, S. (2022). The moderating role of work life balance on job stress. *Journal of Organizational Behavior*.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Press.

Kim, H., Lee, J., & Park, S. (2022). Workload and stress among health professionals. *Journal of Applied Psychology*.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2019*. Jakarta, Indonesia: Kementerian Kesehatan RI.

Lim, S., & Lee, K. (2023). Impact of work life balance on stress among healthcare employees. *Health & Social Care Journal*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja

Noor, A., & Abdullah, N. (2023). Work family balance: A buffer for stress in healthcare. *International Journal of Human Resource Studies*.

Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (5th ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Medika.

Priharwanti, A. (2023). The relationship between workload and job stress among health workers at Pekalongan community health centers. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 18*(1), 55–63.

Prastita, D. R., Endratno, H., & Darmawan, A. (2024). The role of work-life balance in improving employee performance and reducing job stress. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(1), 210–221.

Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2020). The relationship between workload and job stress among health workers. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 15*(2), 120–128.

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2019). Organizational stress in healthcare environments. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Workload measures and stress outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Sutrisno, E., & Damayanti, R. (2019). Work environment and workload impact on job stress in healthcare services. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 7*(2), 134–142.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta, Indonesia: Harapan Press.

Widodo, W., & Hasanah, U. (2024). The effect of workload and work environment on job stress in primary healthcare services. *Journal of Health Management, 10*(1), 78–90.

World Health Organization. (2008). *Primary health care: Now more than ever (World Health Report 2008)*. Geneva, Switzerland: World Health Organization.

Yuliasih, Y., & Rahardjo, S. (2021). Job stress among health workers in community health centers in East Java. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 16*(3), 210–218.