

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

DALIILAH PUTRIANSYAH ZHAFIRAH

NPM. 2201110118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Daliilah Putriansyah Zhafirah
Nomor Pokok/NIRM : 2201110118
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I,
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SISTEM SHIFT DI RS MUSI MEDIKA
CENDIKIA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-07-2026 Pembimbing 1 : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN:0226028303

Tanggal 18-07-2026 Pembimbing 2 : Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN:0230066302

017 /PS/DFEB/ 26

Mengetahui,

Dekan

Tanggal 27-07-2026

Ketua Progam Studi Manajemen,

Tanggal 21-07-2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si. Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybhita, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

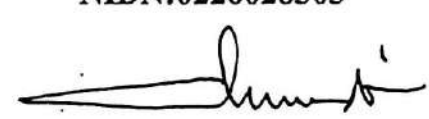
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Daliilah Putriansyah Zhafirah
Nomor Pokok/NIRM : 2201110118
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SISTEM SHIFT DI RS MUSI MEDIKA
CENDIKIA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-07-2026 Ketua Penguji : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN:0226028303

Tanggal 18-07-2026 Penguji 1 : 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN:0230066302

Tanggal 18-07-2026 Penguji 2 : 
Herman Efrizal, S.E., MM
NIDN:0202066602

017 /PS/DFEB/ 26

Mengesahkan,

Dekan

Tanggal 27-07-2026

Ketua Progam Studi Manajemen,

Tanggal 21-07-2026



Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M.Si. Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ketekunan dalam mencari ilmu adalah kunci untuk membuka gerbang kebijaksanaan. Seseorang yang berhenti belajar karena merasa telah pintar, sesungguhnya telah memulai langkah menuju kemundurannya.”

— *Al-Farabi*

PERSEMBAHAN:

1. Ayahanda dan Ibunda yang sangatku cintai, sayangi, dan yang paling berarti dalam hidupku.
2. Adikku tersayang Arkan
3. Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan sabar
4. Almamaterku

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daliilah Putriansyah Zhafirah
Nomor Pokok/NIRM : 2201110118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS. Musi Medika Cendikia Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juni 2026

Peneliti



Daliilah Putriansyah Zhafirah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS. Musi Medika Cendikia Palembang"

Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas dukungan, bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang diberikan. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal, AE, MS Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Dr. Yolanda Veybhita, SE. M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang. Dan selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan masukan, saran serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Yunidar Erlina, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang begitu sabar memberikan pengarahan, masukan dan pemahaman dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Muhammad Said, SE. M.Si selaku Dosen pembimbing akademik.
7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, adik, dan keluarga saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan baik materi maupun moral selama penulisan skripsi ini.

9. Ibu dr. Yudhi Fadhillah, SpPD, KKV, FINASIM, MARS, selaku Direktur RS. Musi Mediaka Cendikia Palembang serta seluruh karyawan yang telah bersedia memberikan data.
10. Kepada Npm 2201110042 yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi. Untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan. Terima kasih.

Palembang, 27 Juni 2026



Daliilah Putriansyah Zhafirah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	13
2.1.3 Beban Kerja	17
2.1.4 Lingkungan Kerja	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	25
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.1.1 Tempat Penelitian	32
3.1.2 Waktu Penelitian.....	32
3.2 Sumber dan Teknik Peumpulan Data.....	33
3.2.1 Sumber Data	33
3.3 Populasi ,Sampel dan Teknik sampling.....	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	35
3.3.3 Teknik Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian	36
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1 Variabel Penelitian.....	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Uji Instrumen Penelitian	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8 Teknik Analisa Data.....	43
3.8.1 Analisis Deskriptif	43
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	43
3.9 Uji Hipotesis	48
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	48
3.9.2 Uji Parsial (Uji t).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan RS Musi Medika Cendikia Palembang	51
4.1.2 Visi Misi dan Motto RS Musi Medika Cendikia Palembang	51

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	55
4.2.3 Jumlah Responden Jenis Kelamin	56
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.3.1 Uji Validitas.....	57
4.3.2 Uji Reabilitas	61
4.4 Teknik Analisa Data.....	62
4.4.1 Analisis Deskriptif	62
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial	63
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	71
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	71
4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	72
4.6 Pembahasan	75
4.6.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.6.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan yang Bekerja Dengan Sistem Shift	2
1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Shift Setiap 3 Bulan.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	25
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	32
3.2 Unit Kerja.....	35
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.4 Skala Liker	42
3.5 Kriteria Hubungan Dua Variabel.....	47
4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	55
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.4 Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1).....	58
4.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)	59
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3).....	59
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.8 Uji reliabilitas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).	61
4.9 Tabel Analisis Statistik Deskriptif.....	63
4.10 Hasil Uji Normalitas	64
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65

4.11	Hasil Pengujian Glejser	67
4.12	Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.13	Hasil Uji Koefisien Korelasi	69
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
4.15	Hasil Uji F.....	71
4.16	Hasil Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	30
4.1 Struktur Organisasi	53
4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplots.....	66

ABSTRAK

Daliilah Putriansyah Zhafirah, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.” Dibawah bimbingan Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si dan Yunidar Erlina, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) 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 negatif 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.

ABSTRACT

Daliilah Putriansyah Zhafirah, “*The Influence of Work-Life Balance, Workload, and Work Environment on the Performance of Shift System Employees at RS Musi Medika Cendikia Palembang.*” Under the guidance of Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si and Yunidar Erlina, S.E., M.Si.

This study aims to analyze and demonstrate the effect of work-life balance (X_1), workload (X_2), and work environment (X_3) 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 negative 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.

RIWAYAT HIDUP

Daliilah Putriansyah Zhafirah lahir di Palembang pada tanggal 24 Maret 2003, merupakan anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara, dari Bapak Ardiansyah dan Ibu Nurjanah. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2015 lulus dari SDN 178 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2018 di SMP Negeri 54 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Palembang. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2026

Daliilah Putriansyah Zhafirah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja, tetapi juga mencakup penempatan, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan yang mendukung produktivitas dan kualitas layanan. Dalam konteks organisasi, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan dan kepuasan pemangku kepentingan (Wati et al., 2024).

Kinerja karyawan sendiri mencerminkan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas (Fabanyo, et al., 2025). Pencapaian kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pembagian beban kerja yang proporsional cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik (Mezaluna et al., 2023).

Sektor kesehatan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja tersebut. Tenaga medis, terutama perawat, seringkali bekerja dengan jam panjang dan tekanan tinggi, baik secara fisik

maupun emosional. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres dan menurunkan mutu pelayanan. Sebaliknya, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat (Fadhillah dan Halida, 2024).

Selain faktor keseimbangan kerja, tingginya beban kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kesehatan. Rumah sakit dituntut memberikan pelayanan optimal meski dengan sumber daya terbatas, sehingga karyawan sering bekerja di luar kapasitas. Beban kerja yang meningkat dapat menurunkan ketelitian dan efektivitas kerja perawat. Karena itu, pengelolaan beban kerja secara seimbang menjadi penting untuk memastikan kinerja tenaga kesehatan tetap optimal Khasanah dan Saputra (2023).

Fenomena serupa juga terlihat di RS Musi Medika Cendikia (MMC) Palembang, salah satu rumah sakit swasta yang terus berkembang dan menerapkan sistem kerja tiga shift (07.00–14.00, 14.00–21.00, dan 21.00–07.00). Berdasarkan data internal, terdapat 55 orang karyawan yang bekerja shift.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan yang Bekerja Dengan Sistem Shift

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki-laki	12
Perempuan	43
Total	55

Untuk melihat bagaimana sistem kerja shift tersebut memengaruhi performa tenaga kerja, rumah sakit juga melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala setiap 3 bulan sekali. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai stabilitas dan perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu .

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Shift Setiap 3 Bulan

Periode 2024-2025	Jumlah Karyawan	Kategori Penilaian Kinerja			
		A (Sangat Baik)	B (Baik)	C (Cukup)	D (Kurang)
Januari – Maret 2025	56	8 (14,3%)	43 (76,8%)	5 (8,9%)	0 (0%)
April - Juni	56	4 (7,1%)	43 (76,8%)	9 (16,1%)	0 (0%)
July – September 2025	55	2 (3,6%)	42 (75%)	11 (19,6%)	1 (1,8%)
Oktober-Desember 2024	55	1 (1,8%)	39 (70,9%)	15 (27,3%)	0 (0%)
Rata - Rata		6,7%	74,9%	18,%	0,5%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kinerja karyawan yang bekerja shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang mengalami penurunan sepanjang tahun 2025. Pada awal tahun sebagian besar karyawan memperoleh nilai B (Baik), namun pada periode berikutnya nilai A (Sangat Baik) makin sedikit dan nilai C (Cukup) meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RS Musi Medika Cnedikia belum stabil dan mulai menurun

Sistem kerja shift memberikan tantangan tersendiri, terutama bagi karyawan yang memiliki peran ganda di keluarga. Berdasarkan hasil wawancara awal menunjukkan bahwa perubahan kebijakan BPJS seringkali memicu keluhan dan kemarahan pasien, yang kemudian berdampak pada tekanan emosional karyawan

Selain itu, padatnya beban kerja dan gesekan kecil antar rekan kerja kadang muncul akibat kelelahan maupun kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Situasi ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja, beban kerja yang tinggi, serta tekanan lingkungan kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan suasana kerja karyawan.

Berbagai penelitian mendukung bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi (Sulindra et al., 2025) menunjukkan bahwa semakin seimbang hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Organisasi yang mampu memberikan waktu istirahat cukup dan kebijakan kerja yang fleksibel akan memiliki tenaga kerja yang lebih fokus, loyal, serta termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut relevan diterapkan di lingkungan rumah sakit, di mana beban kerja dan tekanan emosional karyawan cenderung tinggi.

Beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Penelitian (Islami et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan stres, dan berdampak negatif terhadap hasil kerja. Sebaliknya, pembagian tugas yang adil dan sesuai kapasitas individu dapat meningkatkan efektivitas kerja dan menekan tingkat kelelahan.

Selain dua faktor tersebut, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 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.

Jika keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dikelola dengan baik secara bersamaan, maka ketiganya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sistem Shift di RS Musi Medika Cendikia Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat uraikan sebagai berikut:

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?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia,

khususnya mengenai bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi yang berguna bagi penelitian berikutnya yang ingin meneliti topik serupa di lingkungan pelayanan kesehatan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajemen RS Musi Medika Cendikia Palembang dalam mengelola beban kerja, menjaga keseimbangan kerja karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman dan wawasan tambahan mengenai penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia di dunia nyata, khususnya dalam konteks rumah sakit, sehingga dapat menjadi bekal peneliti dalam mengembangkan studi atau praktik profesional di masa depan.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan akademisi, serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh faktor-faktor kerja terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arruum, D., Yulia, S., Mulyadi, M., & Asiah, N. (2024). *The Identifying Factors Affecting Nursing Workload: A Literature Review*. *Jurnal Keperawatan Priority*, 7(1), 10–22.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada, 1–84.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2023). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. In *Ekp* (Vol. 1, Issue 3).
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. 4(10), 909–922.
- 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(2614-3097(online)),27054–27063.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2013). *Work-family balance: A review and extension*. *Journal of Management*, 39(4), 1107–1131.
- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 137–152

- Hamizar, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*, 2(1), 54.
- Hawa et al. (2018). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti*. 7(1), 424–429.
- Hidayati, R. A., & Basyari, A. S. (2024). *Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Pekerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Jurnal Manajerial*, 11(03), 356.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indartini, M., & Mutmaidah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Kolerasi dan Regresi Linier Berganda*.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). *Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. Heliyon*, 6(1), e03160.
- Islami, A., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Widhi Kurniawan, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng Effectof Workload on Employee Performance at the Batu-Batu Health Center's Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Sopeng Re. Sinomika Journal | Volume*, 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 (Manajemen Dan Akuntansi)*, 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, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 1–206.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). *Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146.
- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, K. (2020). *The impact of human resource management practices on competitive advantage: Mediating role of employee engagement in Thailand. Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 443–452.
- Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kota Bandung. 11(1)*, 58–66.
- Machali, D. I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisi*
- 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.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, I., Surya Mediawati, A., & Permana, E. (2020). *Beban Kerja Mental, Fisik Dan Waktu Perawat Di Poli Rsud Dr. Slamet Garut. Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 161–168.
- Muh. Gibran Syahrums, Andi Mustika Amin, Abdi Akbar Idris, Chalid Imran Musa, & Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin. (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., Luh, N., Eka, P., & Prastiwi, 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.

Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). *Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023.* *Journal of Public Health Innovation*, 4(1), 217–226.

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.

Rosmawati. (2024). *Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen.* Eureka Media Aksara

Santi, S., & Isyanto, P. (2023). *Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai.* *JurnalEconomina*, 2, 1564–1573.

Sari, I. P., & Syamsir. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.* *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Teknologi*, 18(1), 164–173

Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif.* *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(5), 1254–1262.

Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan 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 Lakipadada Tana Toraja*. *Journal of Tax and Business*, 5(1), 191–198.
- Wanda, Chalid Imran Musa, Ikhwan Maulana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, & Rezky Amalia Hamka. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju*. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 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 Enggagment terhadap Work-Life Balance yang dimoderasi Fleksibilitas Kerja pada Masa Covid-19*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 932–947.
- Wulansari, O. D. (2023). *Elephant calves*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.

