



## **PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT SWASTA DI KECAMATAN BUMIAYU**

**Anggit Rima Danti<sup>a\*</sup>, Dyah Astorini Wulandari<sup>b</sup>, Imam Faisal Hamzah<sup>c</sup>, Gisella Arnis Grafiyana<sup>d</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Psikologi; [anggitrima7@gmail.com](mailto:anggitrima7@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah

<sup>b</sup> Fakultas Psikologi; [dyahastorini@ump.ac.id](mailto:dyahastorini@ump.ac.id), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah

<sup>c</sup> Fakultas Psikologi; [imam.faisal.ins@gmail.com](mailto:imam.faisal.ins@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah

<sup>d</sup> Fakultas Psikologi; [gisella.arnis@ump.ac.id](mailto:gisella.arnis@ump.ac.id), Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah

\* Penulis Korespondensi: Anggit Rima Danti

### **ABSTRACT**

*High job demands, long working hours, and employment uncertainty place nurses particularly those working in private hospitals at increased risk of work-related stress. These conditions are further influenced by imbalances between professional responsibilities and personal life. This study aimed to examine the effects of job insecurity and work-life balance on work stress among nurses working in private hospitals in Bumiayu District. This study employed a quantitative method with a correlational approach. The sample consisted of 184 male and female nurses aged 20-35 years, selected using simple random sampling. Data were collected using standardized scales measuring work stress, job insecurity, and work-life balance. Data analysis was conducted using SPSS version 26.0. Hypothesis testing indicated that job insecurity had a positive and significant effect on work stress ( $F = 173.152$ ;  $p < 0.05$ ). Work-life balance had a negative and significant effect on work stress ( $F = 173.152$ ;  $p < 0.05$ ). Simultaneously, job insecurity and work-life balance had a significant effect on work stress ( $F = 124.454$ ;  $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Job Insecurity; Work-Life Balance; Work Stress*

### **Abstrak**

Tingginya tuntutan kerja, jam kerja yang panjang, serta status kerja yang tidak pasti membuat perawat, khususnya di rumah sakit swasta, rentan mengalami stres kerja. Kondisi tersebut juga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menjalankan tugas profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan work-life balance terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit swasta di Kecamatan Bumiayu. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 184 perawat laki-laki dan perempuan berusia 20-35 tahun yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala stres kerja, job insecurity, dan work-life balance. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $F = 173,152$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $F = 173,152$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Secara simultan, job insecurity dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $F = 124,454$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** *Job Insecurity; Work-life Balance; Stres Kerja*

## **1. PENDAHULUAN**

Tuntutan organisasi untuk terus meningkatkan kinerja menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja (Ramdhan, 2021). Namun, tuntutan tersebut sering kali memicu tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja, sebuah fenomena yang semakin menjadi

perhatian global. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa lebih dari setengah pekerja di negara maju mengalami stres kerja, sementara di Amerika Serikat hampir 11 juta individu terdampak kondisi tersebut (Rahmayana et al., 2022). Di Indonesia, temuan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat di beberapa provinsi mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja serta rendahnya pendapatan dan insentif yang diterima.

Stres kerja dipahami sebagai kondisi tekanan psikologis dan fisik yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan (Parker & Decotiis, 1983; Robbins, 2017). Dalam jangka panjang, stres yang tidak terkelola dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, produktivitas, serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental dan kelelahan emosional (Heppi et al., 2024). Sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, menjadi salah satu lingkungan kerja dengan tingkat stres tinggi karena menuntut perawat untuk bekerja dalam tekanan, menghadapi pasien secara langsung, menjalani jam kerja panjang, serta menanggung beban emosional yang signifikan (Cesilia, 2024; Montano et al., 2023).

Kondisi kerja perawat di Indonesia semakin kompleks karena sebagian besar dari mereka bekerja dengan status non-permanen akibat keterbatasan alokasi pegawai tetap (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Perbedaan sistem pengelolaan antara rumah sakit negeri dan swasta turut memengaruhi stabilitas kerja perawat, di mana perawat di rumah sakit swasta cenderung menghadapi tekanan kerja lebih besar, tingkat kepastian kerja lebih rendah, serta risiko ketidakamanan kerja yang lebih tinggi (Ngozi, 2024; Maryanti et al., 2023). Situasi ini memperkuat potensi munculnya *job insecurity*, yaitu persepsi individu terhadap ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan yang dapat memicu kecemasan dan menurunkan kesejahteraan psikologis (Jalil et al., 2023).

Selain ketidakamanan kerja, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menjaga kesehatan mental pekerja. Ketidakseimbangan antara peran kerja dan kehidupan personal sering kali menimbulkan konflik peran yang berujung pada stres kerja, penurunan kepuasan kerja, serta gangguan relasi sosial (Fisher et al., 2009; Ribas et al., 2025; Cao et al., 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan signifikan dengan peningkatan stres serta gangguan *work-life balance*, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dan meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (Ramdhan, 2021; Fitriani et al., 2025).

Fenomena tersebut selaras dengan kondisi empiris yang ditemukan pada perawat di Kecamatan Bumiayu. Studi pendahuluan terhadap perawat rumah sakit setempat menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki motivasi altruistik dalam membantu pasien, tekanan kerja yang tinggi, jumlah pasien yang besar, jam kerja panjang, komplain pasien, serta keterbatasan dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi pada meningkatnya stres kerja. Dampak stres yang dirasakan meliputi kelelahan fisik, gangguan konsentrasi, perubahan suasana hati, penurunan produktivitas, hingga gejala fisik seperti sakit kepala dan gangguan tidur.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor psikososial yang berkontribusi terhadap stres kerja perawat, mengingat dampaknya tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji stres kerja pada tenaga kesehatan, kajian yang secara spesifik menelaah pengaruh *job insecurity* dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit swasta masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah ilmiah tersebut dengan menawarkan perspektif baru mengenai peran faktor psikososial dalam memengaruhi stres kerja perawat.

Sebagai rencana pemecahan masalah, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antara *job insecurity*, *work-life balance*, dan stres kerja guna menghasilkan dasar empiris yang dapat dimanfaatkan dalam perumusan kebijakan organisasi, penguatan sistem dukungan kerja, serta strategi intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan perawat. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit swasta di Kecamatan Bumiayu.

Berdasarkan kerangka teoritis dan temuan empiris sebelumnya, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja, sementara *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja, baik secara parsial maupun simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Parker dan Decotiis (1983) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu dalam bekerja. Sementara itu, Robbins (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau kendala yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti namun penting.

### 2.2 Job Insecurity

Job insecurity adalah persepsi individu mengenai ketidakpastian atau ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan job insecurity sebagai ketidakmampuan individu dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaan yang diinginkan. Sedangkan De Witte (2005) menyatakan bahwa job insecurity merupakan perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan yang dapat menimbulkan kecemasan.

### 2.3 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher et al. (2009) mendefinisikan work-life balance sebagai tingkat di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang. Greenhaus dan Allen (2011) juga menyatakan bahwa work-life balance adalah kondisi di mana individu memiliki keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara peran kerja dan non-kerja.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linear berganda untuk menguji pengaruh *job insecurity* dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit swasta di Kecamatan Bumiayu. Populasi penelitian terdiri dari 319 perawat yang bekerja di empat rumah sakit swasta, dengan sampel sebanyak 184 perawat yang diperoleh melalui rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *job insecurity* dan *work-life balance*, sedangkan variabel dependen adalah stres kerja. Stres kerja diukur menggunakan *Job Stress Scale (JSS)* dari Parker dan DeCotiis (1983), *job insecurity* diukur menggunakan *Job Insecurity Scale* dari Ashford et al. (1989), dan *work-life balance* diukur berdasarkan teori Fisher et al. (2009). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Validitas instrumen diuji melalui validitas isi dengan penilaian ahli, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai di atas 0,6. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.0 dengan tahapan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap stres kerja.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 *Blue print* Skala Stres Kerja

No	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	Tekanan waktu	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2.	Kecemasan	9, 10, 11, 12, 13	5

---



---

<b>Total</b>	<b>13</b>
--------------	-----------

---

Skala stres kerja diukur melalui skala likert dengan lima pilihan jawaban. Skala ini terdiri dari 13 aitem, membutuhkan waktu 7 menit untuk pengisian hasil uji coba alat ukur ini, hasil coba alat ukur diperoleh 13 aitem dinyatakan valid semua.

Tabel 2. *Blue print* Skala *Job Insecurity*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Importance of job features</i>	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10,13, 14,	12,	12
2.	<i>Likelihood of features's continuation</i>	-	19, 20, 22, 25, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 34	11
3.	<i>Importance of possible changes in total job</i>	40, 41, 42, 43, 44	-	5
4.	<i>Likelihood of changes to total job</i>	45, 46, 49, 50, 51, 52, 53	-	7
5.	<i>Powerlessness</i>	-	55, 56	2
<b>Total</b>				<b>37</b>

---

Skala job insecurity diukur melalui skala likert dengan lima pilihan jawaban. Skala ini terdiri dari 56 aitem, membutuhkan waktu 15-20 menit untuk pengisian hasil uji coba alat ukur ini, hasil coba alat ukur diperoleh 37 aitem dinyatakan valid dan 19 aitem dinyatakan gugur.

Tabel 3. *Blueprint* Skala *Work-life Balance*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Work interference with personal life</i>	-	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Personal life with interference</i>	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3.	<i>Work enhancement of personal life</i>	12, 14	-	2

---

4.	<i>Personal life enhancement of work</i>	15, 16, 17	-	3
<b>Total</b>				<b>16</b>

Skala Work-life Balance diukur melalui skala likert dengan lima pilihan jawaban. Skala ini terdiri dari 17 aitem, membutuhkan waktu 8 menit untuk pengisian hasil uji coba alat ukur ini, hasil coba alat ukur diperoleh 16 aitem dinyatakan valid dan 1 aitem dinyatakan gugur.

Tabel 4. Data Demografi

No	Kriteria	N	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	44	23,4%
	Perempuan	141	76,6
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
2.	Usia		
	20-25 tahun	38	20,7%
	26-30 tahun	21	11,4%
	31-35 tahun	125	67,9%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
3.	Unit		
	Rawat inap	143	77,7%
	IGD	26	14,1%
	Poli klinik	25	8,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
4.	Status Kerja		
	Kontrak	138	75,0%
	Tetap	43	23,4%
	Honorar	3	1,6%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
5.	Lama bekerja		
	5-10 Tahun	101	54,9%
	>5 Tahun	83	45,1%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>
6.	Instansi		
	RSUM Siti Aminah Bumiayu	68	37,0%
	RS Harapan Sehat Bumiayu	24	13,0%
	RSU Siti Asiyah Bumiayu	25	13,6%
	RS Allam Medica Bumiayu	67	36,4%
	<b>TOTAL</b>	<b>184</b>	<b>100%</b>

Mayoritas responden adalah perawat perempuan (76,6%), berusia 31–35 tahun, bekerja di ruang rawat inap, berstatus kontrak, dan memiliki masa kerja 5–10 tahun. Karakteristik ini menunjukkan tingginya beban kerja, risiko *job insecurity*, serta tantangan dalam menjaga *work-life balance*, yang berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja pada perawat rumah sakit swasta.

Tabel 5. Descriptive Statistic

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	184	56	13	34,42	8,894
<i>Job Insecurity</i>	184	135	58	97,03	15,690
<i>Work-life Balance</i>	184	76	32	53,32	8,308

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik data penelitian sebagaimana pada kelompok sampel, sebelum data tersebut dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik lanjutan dalam pengujian hipotesis (Ghozali, 2018). Selanjutnya, (Azwar, 2012) dalam sebuah penelitian dapat dikelompokkan ke

dalam lima kategori tertentu, yang digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasikan hasil pengukuran, sebagaimana dibawah:

Tabel 6. Kategori Variabel

Kategori	Rentang Skor
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5 SD$

Tabel 7. Kategori Stres Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Percent
Sangat Tinggi	$X > 47,761$	16	8,7%
Tinggi	$38,867 < X \leq 47,761$	47	25,5%
Sedang	$29,973 < X \leq 38,867$	56	30,4%
Rendah	$21,079 < X \leq 29,973$	57	31%
Sangat Rendah	$X < 21,079$	8	4,3%
TOTAL		184	100%

Berlandaskan distribusi frekuensi skor stress kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori rendah, yakni sejumlah 57 orang (31%), diikuti kategori sedang sejumlah 56 orang (30,4%) dan kategori tinggi sejumlah 47 orang (25,5%). Sementara itu, responden dengan tingkat stres kerja sangat tinggi berjumlah 16 orang (8,7%), dan kategori sangat rendah ialah proporsi paling sedikit, yakni 8 orang (4,3%).

Tabel 8. Kategori *Job Insecurity*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Percent
Sangat Tinggi	$X > 120,565$	3	1,6%
Tinggi	$104,875 < X \leq 120,565$	70	38%
Sedang	$89,185 < X \leq 104,875$	47	25,5%
Rendah	$73,495 < X \leq 89,185$	48	26,1%
Sangat Rendah	$X < 73,495$	16	8,7%
TOTAL		184	100%

Berlandaskan distribusi frekuensi skor *job insecurity*, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yakni sejumlah 70 orang (38%), diikuti kategori rendah sejumlah 48 orang (26,1%) dan kategori sedang sejumlah 47 orang (25,5%). Sementara itu, responden dengan tingkat *job insecurity* sangat rendah berjumlah 16 orang (8,7%), dan kategori sangat tinggi ialah proporsi paling sedikit, yakni sejumlah 3 orang (1,6%).

Tabel 9. Kategori *Work-life Balance*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Percent
Sangat Tinggi	$X > 65,782$	16	8,7%
Tinggi	$57,474 < X \leq 65,782$	43	23,4%
Sedang	$49,166 < X \leq 57,474$	59	32,1%
Rendah	$40,858 < X \leq 49,166$	58	31,5%
Sangat Rendah	$X < 40,858$	8	4,3%
TOTAL		184	100%

Berlandaskan distribusi frekuensi skor *work life balance*, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yakni sejumlah 59 orang (32,1%), diikuti kategori rendah sejumlah 58 orang (31,5%) dan kategori tinggi sejumlah 43 orang (23,4%). Sementara itu, responden dengan tingkat *work life balance* sangat tinggi berjumlah 16 orang (8,7%), dan kategori sangat rendah ialah proporsi paling sedikit, yakni sejumlah 8 orang (4,3%).

Tabel 10. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Berlandaskan data pada tabel menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang maknanya  $> 0,05$ .

Tabel 3.11. Uji Linearitas *Job Insecurity* dan Stres Kerja

Sumber	Sig.	Keterangan
Linearity	0,000	Linear

Berlandaskan hasil uji linearitas pada tabel, menunjukkan nilai signifikansi dibawah  $< 0,05$  senilai 0,000. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05, hingga hubungan antar variabel bersifat linear. Dari hasil tersebut, asumsi linearitas terpenuhi dan analisis regresi linear sederhana dapat digunakan.

Tabel 11 Uji Linearitas *Work-life Balance* dan Stres Kerja

Sumber	Sig.	Keterangan
Linearity	0,000	Linear

Berlandaskan hasil uji linearitas pada tabel, menunjukkan nilai signifikansi dibawah  $< 0,05$  senilai 0,000. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05, hingga hubungan antar variabel bersifat linear. Dari hasil tersebut, asumsi linearitas terpenuhi dan analisis regresi linear sederhana dapat digunakan.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel X	Variabel Y	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	Stres Kerja	0,451	2,218	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Work-life Balance</i>		0,451	2,218	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas tersebut didapatkan bahwa hasil menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Pada variabel *job insecurity* perihal berikut dapat dicermati pada hasil TOL variabel *job insecurity* dan *work-life balance* memiliki nilai tolerance senilai 0,451 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF senilai 2,218 ( $< 10,00$ ). Kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ .

Tabel 13. Hasil Hipotesis X1, Y

Model	Unstandarlized B	T	F	Sig (p)	R Square
(Constant)	-5,206	14,015	196,430	0,000	0,519
<i>Job Insecurity</i>	0,408				

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $F = 196,430$  dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi  $y = -5,206 + 0,408$  menandakan hubungan positif, di mana peningkatan *job insecurity* meningkatkan stres kerja. Nilai  $R^2$  sebesar 0,519 menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 51,9%.

Tabel 14. Hasil Hipotesis X2, Y

Model	Unstandarlized B	T	F	Sig	R Square
(Constant)	24,272	-13,159	173,152	0,000	0,488
<i>Work-life Balance</i>	-0,747				

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai  $F = 173,152$  dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi  $y = 24,272 - 0,747$  menunjukkan

hubungan negatif, di mana peningkatan *work-life balance* menurunkan stres kerja. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,488 menandakan kontribusi pengaruh sebesar 48,8%.

Tabel 15. Hasil Hipotesis X1, X2, Y

Model	Unstandarlized B	T	F	Sig	R Square
(Constant)	30,458		124,454	0,000	0,579
<i>Job Insecurity</i>	0,255	6,270			
<i>Work-life Balance</i>	-0,390	-5,075			

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ( $F = 124,454$ ;  $p = 0,000$ ). Persamaan regresi  $y = 30,458 + 0,255X_1 - 0,390X_2$  menunjukkan *job insecurity* meningkatkan stres, sedangkan *work-life balance* menurunkannya. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,579 menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 57,9%.

#### 4.1 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit swasta di Kecamatan Bumiayu. Nilai F hitung sebesar 196,430 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami perawat. Kontribusi *job insecurity* terhadap stres kerja mencapai 57,9%, yang menunjukkan bahwa ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan merupakan faktor penting dalam memicu tekanan psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sita dan Suwarsi (2024) serta Meinasari et al. (2024), yang menyatakan bahwa kekhawatiran terhadap stabilitas kerja dan risiko pemutusan hubungan kerja dapat meningkatkan kecemasan, beban mental, dan stres pada karyawan. Dalam konteks rumah sakit swasta, status kerja kontrak dan tuntutan kinerja yang tinggi memperbesar potensi munculnya stres kerja akibat rasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaan.

Selain *job insecurity*, penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Nilai F hitung sebesar 173,152 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka tingkat stres kerja cenderung menurun. Kontribusi *work-life balance* terhadap stres kerja sebesar 48,8% menegaskan bahwa ketidakseimbangan peran kerja dan kehidupan personal merupakan salah satu sumber utama stres. Hasil ini konsisten dengan penelitian Piscesta (2022) serta Aoerora dan Marpaung (2020), yang menemukan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis, menurunkan kepuasan kerja, serta memperburuk kondisi mental individu.

Secara simultan, *job insecurity* dan *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai F hitung sebesar 124,454 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki arah hubungan positif terhadap stres kerja, sementara *work-life balance* memiliki arah hubungan negatif. Nilai R square sebesar 0,579 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 57,9% variasi stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Ramdhan dan Fajrianthi (2021), yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat stres karyawan.

Karakteristik demografi responden turut memperkuat hasil penelitian. Mayoritas responden merupakan perawat perempuan berusia 31–35 tahun yang bekerja di unit rawat inap dan IGD dengan beban kerja tinggi. Peran ganda antara tuntutan profesional dan tanggung jawab personal, jam kerja panjang, serta sistem shift berpotensi menghambat tercapainya *work-life balance* dan meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja. Selain itu, dominasi status kerja kontrak mencerminkan tingginya potensi *job insecurity*, meskipun perawat memiliki masa kerja yang relatif panjang. Kondisi ini dapat memicu kekhawatiran terhadap stabilitas pekerjaan dan memperburuk tingkat stres kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa *job insecurity* dan *work-life balance* merupakan faktor kunci yang memengaruhi stres kerja perawat di rumah sakit swasta Kecamatan Bumiayu, sehingga diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung stabilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kesejahteraan perawat.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *work-life balance* terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Bumiayu, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka tingkat stres kerja cenderung menurun. Secara simultan, *job insecurity* dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Bumiayu, yang menegaskan bahwa kedua faktor tersebut merupakan determinan penting dalam menjelaskan tingkat stres kerja pada perawat di lingkungan rumah sakit swasta.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Bhandari, U. B., & S. M. T., "Unveiling the Productivity Paradox: Remote Work and Employee Performance in the IT Sector Through the Lens of Work Stress," *Quest Journal of Management and Social Sciences*, vol. 6, pp. 679–702, 2024.
- [2] N. I. A. Jalil et al., "The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian Precarious Workers: Work–Life Balance as a Mediator," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, no. 3, 2023.
- [3] M. A. G. Abou Zeid et al., "The relationship between organizational dehumanization and work engagement: the mediating effect of nurses' work stress," *BMC Nursing*, vol. 23, no. 1, 2024.
- [4] A. Kurniadi, "Pengaruh Kepribadian Tipe A & B, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Outsourcing," *Kumpulan Artikel Mahasiswa Prodi Manajemen*, vol. 9, no. 2, 2016.
- [5] J. Aoerora and W. Marpaung, "Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati," *Psyche 165 Journal*, vol. 13, no. 2, 2020.
- [6] K. N. Ardana and U. W. M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.
- [7] J. Arifin, *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Gramedia, 2017.
- [8] V. M. Arlen and H. Hamsal, "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention," *Al Qalam*, vol. 18, no. 1, 2024.
- [9] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [10] S. Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, ed. 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- [11] A. R. Babapour et al., "Nurses' job stress and its impact on quality of life," *BMC Nursing*, vol. 21, no. 1, 2022.
- [12] S. Bharadwaj and S. Palanichamy, "Privatization of healthcare services in India," *Journal of Health Management*, vol. 23, no. 1, pp. 144–156, 2021.
- [13] X. Cao et al., "The Influence of Mental Health on Job Satisfaction," *Frontiers in Public Health*, vol. 10, 2022.
- [14] C. L. Cooper et al., *Organizational Stress*. Sage Publications, 2001.
- [15] R. Cesilia, "Stres kerja pada perawat," vol. 4, no. 10, pp. 909–922, 2024.
- [16] A. Chrissang et al., "Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout pada Perawat," vol. 9, no. 2, 2020.
- [17] M. E. Debus et al., "Job Insecurity and Performance Over Time," *Career Development International*, vol. 3, pp. 325–336, 2020.
- [18] D. M. Maryanti et al., "Nurse Turnover Intention of Private Hospitals," *IJNHS*, vol. 6, no. 3, 2023.
- [19] T. C. Dodanwala et al., "Job stress and turnover intention," *International Journal of Construction Management*, vol. 23, no. 15, pp. 2583–2592, 2023.
- [20] G. G. Fisher et al., "Beyond Work and Family," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009.
- [21] N. B. Fitriani et al., "The Influence of Job Insecurity and Job Stress," *IICIS Proceedings*, vol. 1, 2025.
- [22] T. Galanti et al., "Work from home during COVID-19," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 63, no. 7, 2021.
- [23] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: UNDIP, 2016.
- [24] L. Greenhalgh and Z. Rosenblatt, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity," *Academy of Management Review*, vol. 9, no. 3, pp. 438–448, 1984.
- [25] J. P. Guilford, *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. McGraw-Hill, 1956.
- [26] R. Heppi et al., "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 13, no. 3, 2024.

- [27] Hudson, *The Case for Work/Life Balance*. Hudson Highland Group, 2005.
- [28] I. K. M. Putra et al., “Pengaruh Job Insecurity terhadap Stres Kerja,” 2025.
- [29] I. M. L. M. Jaya, *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia, 2020.
- [30] N. I. Jalil et al., “Job Insecurity and Psychological Well-Being,” 2023.
- [31] Kementerian Kesehatan RI, “Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia,” 2017.
- [32] G. G. Fisher et al., “Work-Life Balance,” 2009.
- [33] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- [34] N. Maghfirah, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja,” *JDM*, vol. 6, no. 2, 2023.
- [35] L. Mayawati, “Job Insecurity dan Turnover Intention Perawat,” 2021.
- [36] M. Medysar et al., “Job Insecurity terhadap Turnover Intention,” *Majalah Ekonomi*, vol. 24, no. 2, 2019.
- [37] A. L. Ngozi, “Work-Life of Nurses in Private and Public Hospitals,” 2024.
- [38] D. E. Parker and T. A. Decotiis, “Organizational Determinants of Job Stress,” 1983.
- [39] P. Permadi et al., “Work-Life Balance and Nurse Performance,” *Ekonomis*, vol. 7, no. 2, 2023.
- [40] M. Rahmayana et al., “Tingkat Stres Kerja Perawat,” 2022.
- [41] M. R. Ramdhan, “Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Stres Kerja,” *Buletin Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [42] C. Ribas et al., “Job insecurity and work–life balance,” *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 51, 2025.
- [43] R. S. Lazarus and S. Folkman, *Stress, Appraisal and Coping*. Springer, 1984.
- [44] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [45] P. Saputra et al., “Job Insecurity terhadap Stres Kerja,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 16, no. 3, 2020.
- [46] T. Sitanggang et al., “Work Life Balance terhadap Stres Kerja,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, vol. 9, no. 2, 2020.
- [47] D. Urba and C. H. Soetjningsih, “Work Life Balance dan Stres Kerja,” *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, vol. 4, no. 3, 2022.
- [48] A. R. Vanchapo, *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media, 2020.
- [49] Wulandari and R. Modjo, “Faktor Risiko Stres Kerja,” *Jurnal Kesehatan Tambusai*, vol. 4, no. 2, 2023.
- [50] A. M. Yusuf, *Metode Penelitian*. Prenada Media, 2016.