

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PADA PEGAWAI MELALUI *LOCUS OF CONTROL*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH
SAKIT WULAN WINDY**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)*



Oleh :

Nama : ILHAM SYAHDANA
NPM : 2105160538
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 12 September 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ILHAM SYAHDANA
NPM : 2105160538
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI MELALUI LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT WULAN WINDY**

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Dr. LILA BISMALA, ST. M.Si.

Penguji II

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

ssoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. ssoc. Prof. Dr. ADI GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ILHAM SYAHDANA
N.P.M : 21051605638
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI MELALUI *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
RUMAH SAKIT WULAN WINDY

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, September 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ilham Syahdana
NPM : 21051605638
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Melalui *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening Pada rumah Sakit Wulan Windy

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tinjauan umum		
Bab 2	Tinjauan umum		
Bab 3	Tinjauan umum		
Bab 4	Paparan deskripsi data, hasil analisis data dan hipotesis serta pembenaran	07/07/25	✓
Bab 5	Penyimpulan & membuat saran hasil penelitian	11/08/25	✓
Daftar Pustaka	Revisi artikel jurnal doping menggunakan app Mendeley	~	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	See proses selanjutnya	24/09/25	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, September 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ilham Syahdana
NPM : 2105160538
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai melalui *Locus of Control* sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Wulan Windy

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2025

Saya yang menyatakan



Ilham Syahdana

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI MELALUI *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT WULAN WINDY

ILHAM SYAHDANA

2105160538

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pada pegawai melalui *locus of control* sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Wulan Windy. Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel penelitian sebanyak 62 pegawai dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Locus Of Control*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH LOCUS OF CONTROL AS AN INTERVENING VARIABLE AT WULAN WINDY HOSPITAL

ILHAM SYAHDANA

2105160538

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and job stress on employee performance through locus of control as an intervening variable at Wulan Windy Hospital, both directly and indirectly. This study employs a quantitative approach with a total population and sample of 62 employees and statistical analysis using the Partial Least Squares – Structural Equation Model (PLS-SEM), which aims to conduct path analysis with latent variables. The results indicate that work-life balance has a significant effect on employee performance at Wulan Windy Hospital. Job stress has a significant effect on employee performance at Wulan Windy Hospital. Locus of control has a significant effect on employee performance at Wulan Windy Hospital. Work-life balance has a significant effect on locus of control at Wulan Windy Hospital. Job stress has a significant effect on locus of control at Wulan Windy Hospital. Work-life balance has a significant effect on employee performance through locus of control at Wulan Windy Hospital. Job stress has a significant effect on employee performance through locus of control at Wulan Windy Hospital.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Employee Performance, Locus of Control

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Melalui *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Wulan Windy”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga dan teman yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, Agustus 2025

Penulis,

ILHAM SYAHDANA
2105160538

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 <i>Locus Of Control</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i>	17
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Locus Of Control</i>	19
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Locus Of Control</i>	23
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Work Life Balance</i>	25
2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	28
2.1.3.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	29
2.1.4 Stress Kerja	30

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja	30
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Stress Kerja	31
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	33
2.1.4.4 Indikator Stress Kerja.....	34
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja.....	36
2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	37
2.2.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja.....	38
2.2.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Locus Of Control</i>	38
2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Locus Of Control</i>	39
2.2.6 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Melalui <i>Locus Of Control</i>	40
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui <i>Locus Of Control</i>	41
2.3 Hipotesis.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3.1 Tempat Penelitian.....	44
3.3.2 Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	47
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	48
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)	48
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
3.6.4.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	50
3.6.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
3.6.5.1 <i>R-Square</i>	52

3.6.5.2 <i>F-Square</i>	52
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	55
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	56
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
4.1.3.2 Variabel <i>Locus Of Control</i> (Z)	59
4.1.3.3 Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1)	60
4.1.3.4 Variabel Stress Kerja (X2)	61
4.2 Analisis <i>Partial Least Square – Structural Equation Model</i> (PLSSEM) ..	62
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	62
4.2.1.1 <i>Construct Reliability and Validity</i>	62
4.2.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis</i> (<i>Inner Model</i>). 68	
4.2.2.1 <i>R- Square</i>	68
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	69
4.2.2.3 <i>Dirrect Effect</i>	71
4.2.2.4 <i>Indirrect Effect</i>	72
4.2.2.5 <i>Total Effect</i>	73
4.3 Pembahasan.....	75
4.3.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	75
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
4.3.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai	77
4.3.4 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Locus Of Control</i>	77
4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Locus Of Control</i>	78
4.3.6 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Locus Of Control</i>	79
4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui <i>Locus Of Control</i>	80
BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan	81

5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Rumah Sakit Wulan Windy	48
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel <i>Locus Of Control</i> (Z).....	60
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1).....	61
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Stress Kerja (X2).....	62
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity Locus Of Control</i> (Z)	65
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity Work-Life Balance</i> (X1).....	65
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Stress Kerja (X2)	66
Tabel 4.10 Hasil <i>Composite Reliability</i>	66
Tabel 4.11 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	67
Tabel 4.12 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	68
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	70
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	71
Tabel 4.15 <i>Dirrect Effect</i>	72
Tabel 4.16 <i>Indirrect Effect</i>	73
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	43
Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur.....	52
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	64
Gambar 4.2 Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi, termasuk di Rumah Sakit Wulan Windy. Keberhasilan rumah sakit dalam menghadapi berbagai tantangan tidak hanya bergantung pada pelaksanaan tugas sesuai deskripsi pekerjaan. Setiap pegawai di Rumah Sakit Wulan Windy diharapkan mampu bekerja secara optimal dengan tidak hanya menjalankan tugas pokoknya, tetapi juga menunjukkan inisiatif untuk bekerja sama, saling membantu, memberikan masukan, berpartisipasi aktif, serta memberikan kontribusi lebih demi peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien.

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja pegawai Asbari et al (2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawainya Senada & Rukmana (2025). Setiap pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja

yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan Erwin & Suhardi (2020).

Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan Farisi et al. (2020). kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Prayogi et al., 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kinerja dan *Locus Of Control* Hamali (2018). *Locus of control* pada pegawai adalah keyakinan atau persepsi individu terhadap sejauh mana mereka merasa memiliki kendali atas hasil atau kejadian yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Pegawai dengan *internal locus of control* percaya bahwa pencapaian dan kegagalan dalam pekerjaan adalah hasil dari usaha, kemampuan, dan keputusan mereka sendiri, sehingga cenderung lebih bertanggung jawab, proaktif, dan termotivasi. Sebaliknya, pegawai dengan *external locus of control* meyakini bahwa faktor eksternal seperti nasib, keberuntungan, atau campur tangan orang lain lebih menentukan hasil kerja mereka, yang dapat membuat mereka kurang inisiatif dan mudah menyalahkan situasi. Pemahaman terhadap *locus of control* penting dalam konteks organisasi karena memengaruhi sikap, kerja, dan kinerja pegawai secara keseluruhan Jufrizen & Lubis (2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work life balance*.

Keseimbangan dalam kehidupan kerja memang menjadi perhatian utama bagi pegawai yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik. Dalam hal ini,

keseimbangan tercapai bila ada keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* menjadi hal penting karena peneliti menyoroti bahwa inisiatif kehidupan pekerjaan menawarkan situasi yang seimbang bagi pegawai dan perusahaan Putri et al. (2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh seseorang akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu yang bersangkutan. Stres ini dapat memengaruhi fisik, emosional, dan mental seseorang dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja Senada & Rukmana (2025).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan medis, perawatan, dan pengobatan bagi masyarakat secara profesional dan terpadu. Rumah Sakit Wulan Windy adalah salah satu rumah sakit yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayahnya. Rumah sakit ini didirikan dengan tujuan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang berkualitas dan berstandar tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman, Rumah Sakit Wulan Windy terus berupaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusianya agar dapat memenuhi kebutuhan pasien secara optimal.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada pegawai Rumah Sakit Wulan Windy, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa masalah yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu fenomena yang muncul adalah rendahnya kinerja pegawai yang tercermin dari belum tercapainya target perusahaan secara menyeluruh. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan

dalam mengatur waktu sehingga tidak mampu memenuhi harapan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Ketidakmampuan dalam mengelola beban kerja dan kecenderungan menunda-nunda tugas menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas pegawai.

Selain itu, fenomena terkait *locus of control* juga ditemukan masih perlu diperhatikan. Banyak pegawai yang memiliki keyakinan bahwa hasil pekerjaan mereka sangat dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan pribadi. Sikap ini menunjukkan kecenderungan *locus of control* internal, di mana individu merasa memiliki kendali penuh atas hasil kerja mereka. Keyakinan tersebut biasanya mendorong proaktif dan motivasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan. Namun, tingkat kepercayaan diri ini masih perlu ditingkatkan agar dapat berdampak lebih signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.

Masalah lain yang ditemukan adalah terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Sebagian besar pegawai sudah bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan dan menyadari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Meski demikian, ada risiko bagi pegawai yang tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik. Pegawai yang kurang mendapat waktu istirahat berpotensi mengalami kelelahan dan penurunan produktivitas dalam jangka panjang.

Fenomena stres kerja juga menjadi perhatian penting di lingkungan Rumah Sakit Wulan Windy. Banyak pegawai melaporkan kesulitan berkonsentrasi akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, serta tanggung jawab yang menumpuk menimbulkan tekanan

signifikan. Selain itu, hubungan interpersonal yang kurang harmonis antar rekan kerja memperburuk kondisi psikologis pegawai, menimbulkan ketegangan emosional yang mengganggu kenyamanan dan stabilitas dalam bekerja.

Dari hasil pra riset tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Wulan Windy masih menghadapi tantangan serius dalam hal manajemen waktu, penguatan kontrol diri, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengelolaan stres kerja. Semua faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai yang ada saat ini. Oleh karena itu, penanganan yang menyeluruh sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor tersebut menjadi dasar penting untuk merancang intervensi yang tepat. Upaya peningkatan kemampuan manajemen waktu, penguatan motivasi internal pegawai, penerapan kebijakan work-life balance yang efektif, serta pengelolaan stres kerja yang baik diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas layanan di Rumah Sakit Wulan Windy. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan Rumah Sakit Wulan Windy dapat terus berkembang dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih optimal bagi masyarakat

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Melalui *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Wulan Windy”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dan mengelola beban kerja, sehingga belum mampu mencapai target perusahaan secara menyeluruh. Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan turut berkontribusi pada rendahnya produktivitas dan hasil kerja yang belum sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Meskipun pegawai memiliki kecenderungan *locus of control* internal, yaitu meyakini bahwa hasil kerja sangat dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan pribadi, tingkat kepercayaan ini belum optimal. Hal ini menyebabkan motivasi dan sikap proaktif dalam bekerja masih belum maksimal untuk mendorong peningkatan kinerja.
3. Beberapa pegawai kesulitan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kurangnya waktu istirahat dan pemulihan berpotensi menurunkan kesehatan fisik serta menimbulkan kelelahan, yang akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas jangka panjang.
4. Pegawai menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat beban tugas, waktu yang ketat, dan tanggung jawab yang menumpuk. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis menimbulkan ketegangan emosional, mengganggu kenyamanan kerja, serta menurunkan efektivitas dan konsentrasi pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan *work-life balance*, stres kerja, kinerja dan *locus of control*. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian ini yaitu seluruh pegawai Rumah Sakit Wulan Windy.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *work-life balance*, stres kerja, kinerja dan *locus of control*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan asil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kinerja pegawai sering kali diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu. Ini mencakup kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar yang dicapai) dari hasil tersebut. Pegawai yang mampu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik Lestari (2023).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Silaen et al (2021).

Selain itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika. kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memasktikan bahwa

proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi Kasmir (2018).

Kinerja pegawai adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu Sukmara (2023). kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari Hamali (2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan pegawai.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Kasmir (2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut Hamali (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Pelatihan dan Pengembangan

kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6. Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Pegawai

kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan usaha mereka. kinerja yang baik bisa dihargai dengan bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja pegawai secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai Hamali (2018).

Sedangkan menurut Kasmir (2018) menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan pegawai umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang

bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pegawai yang produktif dan berkualitas membantu perusahaan berkembang dan berkompetisi di pasar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santosa (2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Work-Life Balance

Work-life balance adalah sejauh mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti serta penting.

3. Locus of Control

Locus of control adalah keyakinan individu tentang sejauh mana mereka dapat mengontrol peristiwa yang memengaruhi hidup mereka.

Sedangkan menurut Hamali (2019) yaitu :

1. Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginannya, namun hasil yang muncul dipandang tidak pasti sekaligus memiliki arti penting.

3. *Locus of Control*

Locus of control adalah keyakinan seseorang mengenai sejauh mana dirinya mampu mengendalikan berbagai peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya.

Dengan menilai kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pegawai. Hal ini memungkinkan pengembangan individu melalui pelatihan, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi yang tepat.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja menurut Hamali (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anantara pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Lestari (2023) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.2 *Locus Of Control*

2.1.2.1 Pengertian *Locus Of Control*

Locus of Control merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan *internal locus of control* meyakini bahwa tindakan mereka mempengaruhi hasil hidup mereka, sementara individu dengan *external locus of control* percaya bahwa faktor eksternal seperti takdir atau nasib yang menentukan hasil hidup mereka Fadilah & Purwanto (2022).

Locus of Control adalah keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kontrol atau kekuasaan atas kejadian-kejadian dalam hidup mereka. Individu dengan *internal locus of control* cenderung merasa bertanggung jawab atas hasil dari keputusan yang mereka buat, sementara individu dengan *eksternal locus of control* lebih cenderung menyalahkan faktor eksternal (seperti orang lain atau situasi) atas peristiwa yang terjadi pada mereka Pradiningtyas & Lukiasuti (2019).

Locus of Control menggambarkan aspek kepribadian yang menunjukkan apakah seseorang merasa memiliki kemampuan untuk mengendalikan hasil hidupnya atau merasa bahwa faktor eksternal lebih berpengaruh terhadapnya. Konsep ini berperan penting dalam memotivasi individu, proses pengambilan keputusan, serta cara mereka menghadapi tantangan dalam kehidupan Rohmah et al (2021).

Locus of Control adalah konsep dalam teori motivasi yang menjelaskan bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih aktif dalam berorientasi pencapaian dan mengambil inisiatif dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, individu dengan *external locus of control* cenderung merasa lebih pasif dan kurang berusaha untuk mengubah situasi mereka Ritakumalasari & Susanti (2021).

Locus of Control adalah cara pandang seseorang mengenai sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. Individu dengan *internal locus of control* meyakini bahwa mereka dapat mencapai tujuan melalui usaha dan kemampuan diri sendiri, sementara individu dengan *external locus of control* cenderung merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka dipengaruhi oleh

faktor eksternal seperti keberuntungan atau campur tangan orang lain Jufrizen & Lubis (2020).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* merupakan konsep yang penting untuk memahami bagaimana seseorang memandang dan mempengaruhi hasil hidup mereka. Memiliki *internal locus of control* dapat membuat seseorang lebih proaktif, bertanggung jawab, dan percaya diri dalam mengelola hidupnya. Sebaliknya, *eksternal locus of control* dapat menimbulkan perasaan kurang berdaya atau pasrah terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidup.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat *Locus Of Control*

Dengan memahami cara kerja *locus of control*, seseorang dapat merencanakan dan mengejar perubahan positif dalam hidup mereka dengan lebih efektif. Menurut Surachman et al (2024) tujuan *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Tanggung Jawab Pribadi

Salah satu manfaat terbesar dari *internal locus of control* adalah meningkatkan rasa tanggung jawab pribadi. Individu yang memiliki pandangan ini lebih cenderung merasa bahwa mereka bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan mereka, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan lebih sadar akan keputusan yang mereka buat.

2. Meningkatkan Motivasi dan Kinerja

Individu dengan *internal locus of control* biasanya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka karena mereka merasa bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil.

3. Peningkatan Kesehatan Mental

Memiliki *internal locus of control* dapat mengurangi perasaan stres dan kecemasan, karena individu merasa mereka memiliki kontrol atas peristiwa dalam hidup mereka.

4. Mengurangi Perasaan Takut atau Pasrah

Dengan mengembangkan *internal locus of control*, individu bisa mengurangi perasaan pasrah dan meningkatkan keyakinan diri mereka untuk mengubah atau memperbaiki keadaan.

5. Meningkatkan Kemandirian dan Otonomi:

Individu yang memiliki *internal locus of control* lebih cenderung untuk mengambil keputusan secara mandiri dan mengatasi masalah tanpa terlalu bergantung pada orang lain atau keadaan eksternal.

Sedangkan menurut Surachman et al (2024) manfaat *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Persepsi Kendali Individu

Tujuan utama dari pemahaman tentang *locus of control* adalah untuk mengetahui seberapa besar individu merasa memiliki kendali terhadap peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka.

2. Meningkatkan Pengambilan Keputusan

Memahami *locus of control* dapat membantu individu dalam pengambilan keputusan. Orang yang memiliki *internal locus of control* biasanya lebih aktif dalam membuat keputusan dan bertanggung jawab atas pilihan mereka,

sementara orang dengan *external locus of control* cenderung lebih pasif dan bergantung pada faktor luar.

3. Memprediksi dan Kinerja

Mereka yang memiliki *internal locus of control* cenderung lebih berinisiatif, bekerja lebih keras, dan tidak mudah menyerah, sementara mereka yang memiliki *external locus of control* mungkin kurang motivasi atau lebih mudah menyerah karena mereka merasa bahwa hasilnya sudah ditentukan oleh faktor luar.

4. Mendukung Pembelajaran dan Pengembangan Diri

Dengan meningkatkan *internal locus of control*, seseorang bisa lebih fokus pada pengembangan diri, bertanggung jawab atas kemajuan mereka, dan meraih tujuan dengan lebih efektif.

5. Meningkatkan Kesejahteraan Mental dan Emosional

Locus of control adalah untuk membantu individu memahami dan mengubah keyakinan mereka untuk meningkatkan kepuasan hidup dan kesejahteraan.

Dengan memahami *locus of control*, individu dapat lebih mudah mengidentifikasi pola pikir yang perlu diubah untuk mencapai kehidupan yang lebih seimbang, proaktif, dan bertanggung jawab.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Locus of control seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Menurut Surachman et al (2024) faktor – faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis, akibat tuntutan eksternal yang mengganggu.

3. *Work-Life Balance*

work-life balance merupakan upaya organisasi dan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan personal.

Sedangkan menurut Siswanto (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun psikologis, sebagai akibat dari adanya tekanan eksternal yang mengganggu.

3. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah usaha bersama antara individu dan organisasi untuk menjaga keselarasan antara kewajiban pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadi.

Locus of control seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* dapat membantu individu untuk lebih sadar akan persepsi mereka tentang kendali dalam hidup dan mungkin mendorong mereka untuk mengubah pola pikir guna mencapai keberhasilan dan kebahagiaan yang lebih besar.

2.1.2.4 Indikator *Locus Of Control*

Indikator *Locus of Control* mengacu pada cara individu memandang kendali terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Menurut Surachman et al (2024) indikator *Locus of control* adalah sebagai berikut:

1. *Behavioral Control* (Kontrol)

Behavioral control merujuk pada kemampuan individu untuk mengendalikan diri dalam menghadapi keadaan yang tidak menyenangkan.

2. *Cognitive Control* (Kontrol Kognitif)

Cognitive control adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan, dengan cara menginterpretasikan, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian ke dalam kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis untuk mengurangi tekanan yang dihadapi.

3. *Decisional Control* (Mengontrol Keputusan)

Decisional control adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri dalam memilih suatu tindakan berdasarkan keyakinan atau persetujuan pribadi.

Sedangkan menurut Siswanto (2021) indikator *Locus of control* adalah sebagai berikut:

1. Kemandirian

Memiliki dorongan untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain atau faktor eksternal.

2. Kendali terhadap Emosi dan Tindakan

Mereka merasa mampu mengendalikan reaksi emosional dan mereka dalam situasi yang sulit, dan berusaha untuk mengubah atau mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

3. Pencapaian Berdasarkan Usaha

Percaya bahwa kesuksesan bergantung pada usaha, keterampilan, dan tekad mereka sendiri, bukan pada faktor keberuntungan atau peluang.

4. Optimisme terhadap Masa Depan

Individu dengan internal locus of control cenderung optimis karena mereka merasa dapat memengaruhi masa depan melalui upaya mereka.

Individu dengan *locus of control* cenderung percaya bahwa mereka memiliki kendali penuh atas kejadian-kejadian dalam hidup mereka.

2.1.3 *Work Life Balance*

2.1.3.1. Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan aspek kehidupan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, kehidupan spiritual dan sosial. Untuk meraih keseimbangan kehidupan bisa jadi terlihat susah. Keseimbangan kehidupan dapat dimiliki seseorang ketika dirinya merasa cukup waktu dan tenaga untuk melakukan semua aspek dalam hidupnya

Gaol et al (2023). Hal ini berarti perlu keterampilan dalam membagi waktu agar seseorang dapat memiliki keseimbangan kehidupan yang baik. Apabila seseorang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik maka kemampuan dalam dirinya juga akan terlatih. Tentunya hal ini memberikan dampak baik bagi kesejahteraan, kebahagiaan dan pertumbuhan diri yang baik Hariansyah et al (2023).

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. Dalam rangka melindungi kualitas serta komitmen pegawai yang dituntut untuk menggapai target yang diberikan, banyak perusahaan yang saat ini menjalankan program *work life balance* Lukmiati et al (2020).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. *Work life balance* ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya Masrul (2023). *Work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di Perusahaan Nasution et al (2023).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat membagi waktu dan energi antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi dengan seimbang.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat *Work Life Balance*

Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance* sangat penting untuk menjaga kesejahteraan seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesional. Menurut Masrul (2023) tujuan *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Mencapai Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Tujuan utama dari *work-life balance* adalah membantu individu mencapai keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan dengan baik tanpa saling mengganggu.

2. Meningkatkan Kualitas Hidup

Work-life balance bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan memberikan waktu yang cukup untuk relaksasi, keluarga, dan kegiatan pribadi, yang dapat mengurangi tekanan hidup.

3. Mencapai Kepuasan Kerja dan Kehidupan

Salah satu tujuan penting adalah agar individu merasa puas tidak hanya dengan pekerjaan mereka, tetapi juga dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga dapat mengurangi perasaan tertekan atau terjebak dalam rutinitas.

4. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik

Dengan memastikan ada waktu untuk beristirahat dan merawat diri, tujuan *work-life balance* adalah menjaga kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan.

5. Mencegah Burnout atau Kelelahan Kerja

Tujuan lainnya adalah untuk mencegah *burnout*, yang bisa terjadi jika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan tanpa memberikan waktu untuk diri sendiri atau orang lain.

Menurut Sukmara (2023) manfaat *Work-Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Fisik dan Mental

Work-life balance membantu mengurangi stres, kecemasan, dan kelelahan. Waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi memungkinkan tubuh dan pikiran untuk pulih dan merasa lebih segar.

2. Meningkatkan Produktivitas

Ketika seseorang memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan menikmati kehidupan pribadi, mereka akan lebih fokus dan produktif saat bekerja, karena mereka merasa lebih termotivasi dan tidak kelelahan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Mencegah Stres dan Burnout

Salah satu manfaat utama adalah pencegahan terhadap stres dan burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kualitas hidup seseorang.

5. Memperkuat Hubungan Pribadi

Work-life balance memberikan waktu untuk berkumpul dengan keluarga, teman, dan orang-orang terdekat, yang dapat memperkuat hubungan sosial dan memberikan dukungan emosional.

Work-life balance tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan, karena menciptakan lingkungan yang lebih sehat, produktif, dan bahagia.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Di tempat kerja, perusahaan yang mendukung *work-life balance* cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih baik, karena pegawai merasa dihargai dan tidak terbebani oleh jam kerja yang berlebihan. Menurut Masrul (2023) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan terhadap organisasi dalam menjalankan tugasnya.

3. *Locus of Control*

Locus of control mengacu pada keyakinan seseorang mengenai sumber kendali atas hasil yang diperoleh, apakah berasal dari diri sendiri atau faktor eksternal.

Sedangkan menurut Wijayanto et al (2022) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dirasakan pegawai saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah bentuk sumbangan atau hasil kerja yang diberikan karyawan kepada organisasi melalui pelaksanaan tugasnya.

3. *Locus of Control*

Locus of control adalah pandangan individu tentang sumber pengendali atas hasil yang diperoleh, apakah bersumber dari dirinya sendiri maupun dari faktor luar.

2.1.3.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *Work-Life Balance* adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Masrul (2023) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance*, mengacu pada waktu yang setara yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. *Involvement balance*, mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.
3. *Satisfaction balance*, mengacu pada tingkat kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Sedangkan menurut Wijayanto et al (2022) menyatakan bahwa indikator *Work-Life Balance* adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dalam Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan

Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jika seseorang merasa puas dengan kedua aspek ini, maka mereka kemungkinan telah mencapai keseimbangan yang sehat.

2. Tingkat Stres dan Kesehatan Mental

Tingkat stres yang dirasakan dan kesehatan mental secara keseluruhan. Orang yang mengalami work-life balance yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengelola tekanan.

3. Jumlah Waktu untuk Kehidupan Pribadi

Seberapa banyak waktu yang dapat dialokasikan untuk kehidupan pribadi, seperti keluarga, teman, hobi, atau istirahat. Semakin banyak waktu pribadi yang tersedia, semakin baik keseimbangan yang dicapai.

2.1.4 Stress Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stress ini muncul saat seseorang merasa tertekan oleh beban kerja, tekanan waktu, konflik dengan rekan kerja, ketidakjelasan peran, atau kurangnya kontrol terhadap tugas yang dilakukan Rizki & Prabowo (2023).

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stress ini terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan yang berlebihan atau tekanan di tempat kerja yang tidak dapat ia kendalikan. Stress bisa bersifat positif (*eustress*) jika mendorong kinerja, namun bisa juga negatif (*distress*) jika melebihi batas kemampuan individu Tamping et al (2021).

Stress kerja adalah respons adaptif individu terhadap rangsangan eksternal yang menghasilkan perubahan dalam , emosi, dan kondisi fisiologis. Artinya, stress kerja merupakan reaksi alami manusia terhadap tekanan dari luar, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika dibiarkan berlarut-larut, stress ini dapat

menyebabkan gangguan kesehatan, baik secara fisik maupun psikologis Kusumawati & Linando (2024).

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuannya. Stress sering kali muncul karena adanya desakan waktu, tugas yang menumpuk, serta minimnya dukungan dari lingkungan kerja. Stress ini bisa berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas Jermisittiparsert et al (2021).

Stress kerja merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Ketidaksesuaian ini bisa berupa beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, maupun kurangnya kontrol terhadap pekerjaan. Penting bagi organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang mendukung agar stress dapat diminimalkan Pramesti & Piartini (2020).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi tekanan fisik dan mental yang dialami seseorang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Stress Kerja

Meskipun stress kerja sering dianggap negatif, dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, memahami stress kerja memiliki beberapa tujuan penting Ajabar (2021), antara lain:

1. Mengenali faktor penyebab stress di lingkungan kerja agar dapat dilakukan pencegahan atau penanganan yang tepat.
2. Meningkatkan kesadaran organisasi terhadap pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara mental dan emosional.

3. Meningkatkan produktivitas dengan membantu pegawai mengelola stress secara positif dan adaptif.
4. Mengembangkan strategi coping (penanggulangan) yang tepat untuk mengurangi dampak negatif stress.
5. Mendukung kesejahteraan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan dalam kondisi yang stabil secara emosional.

Walaupun terdengar kontradiktif, stres kerja juga bisa memberikan manfaat, terutama jika dikelola dengan baik, menurut Ajabar (2021) manfaat dari stress kerja yaitu:

1. Meningkatkan motivasi dan fokus, stres dalam tingkat sedang (*eustress*) dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan fokus dalam menyelesaikan tugas.
2. Mendorong pengembangan diri, stres yang muncul karena tantangan kerja dapat membuat seseorang belajar hal baru dan berkembang secara profesional.
3. Meningkatkan kemampuan pemecahan masalah: Situasi penuh tekanan bisa mengasah kreativitas dan kemampuan berpikir kritis.
4. Meningkatkan kesadaran diri, stres membuat seseorang lebih mengenali batas kemampuan, kebutuhan, dan cara terbaik untuk menjaga kesehatan mentalnya.
5. Mempererat kerja sama tim, dalam beberapa kasus, tekanan kerja bisa memicu semangat solidaritas dan saling bantu di antara rekan kerja.

Stres kerja yaitu kondisi ketegangan fisik dan mental yang dialami seseorang akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah berbagai elemen atau kondisi, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri individu, yang dapat menimbulkan tekanan psikologis atau fisik sehingga mengganggu kenyamanan dan kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Ajabar (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Locus of Control

Locus of control adalah tingkat keyakinan seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

3. Work-Life Balance

Work-life balance menggambarkan rendahnya konflik antara tuntutan kerja dan keluarga serta tingginya dukungan di kedua aspek tersebut.

Sedangkan, menurut Darsana (2023) faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Locus of Control

Locus of control merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan ditentukan oleh faktor dari dalam diri maupun dari luar dirinya.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, serta pemanfaatan waktu.

3. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, serta memperoleh dukungan optimal dari kedua aspek tersebut.

2.1.4.4 Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja adalah tanda-tanda atau faktor yang menunjukkan bahwa seseorang mengalami tekanan atau beban yang berlebihan dalam lingkungan kerja. Menurut Ajabar (2021) indikator stress kerja yaitu:

1. Konflik Peran

Konflik muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan tuntutan perusahaan dengan apa yang dapat dipenuhi oleh pegawai. Ketidaksesuaian ini menciptakan tekanan yang dikenal dengan istilah tekanan peran.

2. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran terjadi ketika seseorang diberikan peran atau tugas yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Ketidakjelasan ini dapat menambah kebingungan dan ketegangan bagi pegawai.

3. Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika perusahaan memberikan terlalu banyak pekerjaan kepada pegawai, sehingga waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan stres dan penurunan kualitas pekerjaan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Tanggung jawab yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat meningkatkan tekanan psikologis dan fisik pegawai.

Sedangkan menurut Darsana (2023) indikator beban kerja yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merujuk pada segala kewajiban dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya. Ini mencakup pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam hal jumlah maupun kompleksitasnya. Tuntutan tugas yang berlebihan atau tidak realistis dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan harapan atau ekspektasi yang ada mengenai bagaimana seseorang harus berperan dalam lingkungan kerja. Ketika peran yang diharapkan tidak jelas atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, ini bisa menyebabkan ketegangan dan stres. Tuntutan peran ini juga bisa muncul dari ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan

oleh organisasi dan kemampuan individu untuk memenuhi ekspektasi tersebut.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja, baik antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Konflik atau ketidaksepakatan dalam hubungan interpersonal bisa menjadi sumber stres, terutama jika ada perbedaan nilai, gaya komunikasi, atau harapan yang tidak terpenuhi antar individu di tempat kerja.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mengacu pada cara perusahaan mengatur dan membagi tugas serta tanggung jawab di antara pegawai. Struktur yang tidak jelas atau terlalu hierarkis bisa menambah beban mental bagi pegawai. Ketidakjelasan peran dalam struktur organisasi atau adanya birokrasi yang berlebihan dapat menambah ketidaknyamanan dan stres bagi pegawai.

5. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi berkaitan dengan cara pimpinan memimpin dan mengelola pegawai di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang otoriter, tidak adil, atau kurang mendukung pegawai dapat menjadi faktor penyebab stres. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif dan mendukung dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja

Work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan

produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa memiliki waktu yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, mereka cenderung lebih fokus, kreatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas Bismala et al (2024). Selain itu, tingkat stres yang lebih rendah akibat keseimbangan ini turut mendorong munculnya positif seperti disiplin, kerja sama tim yang baik, dan loyalitas terhadap organisasi Wijayanto et al (2022).

Berdasarkan hasil penelitian Wijayanto et al (2022) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kinerja yang optimal.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kemampuan dalam mengambil keputusan, sehingga berdampak negatif pada kualitas dan kuantitas kinerja Nurhasanah & Bismala (2025). Pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung menunjukkan negatif seperti menunda pekerjaan, mudah tersinggung, kurang berinisiatif, bahkan bisa mengalami burnout. Sebaliknya, tingkat stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pemicu positif untuk meningkatkan fokus dan tanggung jawab kerja Annisa et al (2024).

Berdasarkan hasil penelitian Annisa et al (2024) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif sangat diperlukan agar pegawai dapat

menunjukkan kinerja yang produktif dan berkontribusi optimal terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Siswadi et al (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja

Locus of control memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai karena berkaitan dengan cara individu memandang kendali atas hasil yang mereka capai. Pegawai dengan *internal locus of control* percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka ditentukan oleh usaha dan kemampuan sendiri, sehingga cenderung menunjukkan kinerja yang proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil terbaik. Sebaliknya, individu dengan *external locus of control* merasa bahwa nasib, keberuntungan, atau faktor eksternal lain lebih menentukan hasil kerja, sehingga seringkali kurang inisiatif dan mudah menyalahkan lingkungan saat menghadapi masalah Syaliha et al (2022).

Berdasarkan hasil penelitian Syaliha et al (2022) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, *locus of control* yang bersifat internal berkontribusi positif terhadap kinerja yang efektif dan produktif.

2.2.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Locus Of Control*

Work-life balance dapat berpengaruh terhadap *locus of control* seseorang, khususnya dalam membentuk pola pikir yang lebih positif dan mandiri. Ketika individu merasa memiliki kendali yang baik atas waktu dan peran mereka di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, mereka cenderung mengembangkan *internal locus of control*. Hal ini terjadi karena pengalaman

keberhasilan dalam mengatur keseimbangan hidup membuat mereka merasa mampu mengendalikan situasi dan hasil yang terjadi dalam hidupnya. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tidak tercapai dan individu merasa kewalahan oleh tuntutan eksternal, mereka bisa lebih mudah mengembangkan *external locus of control*, yaitu keyakinan bahwa faktor luar lebih menentukan keberhasilan mereka Gaol et al (2023).

Berdasarkan hasil penelitian Gaol et al (2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control*. Dengan demikian, *work-life balance* yang baik tidak hanya mendukung kesehatan mental dan kinerja, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri individu dalam mengendalikan arah hidup dan pekerjaannya.

2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Locus Of Control*

Stres kerja dapat memengaruhi *locus of control* seseorang dengan cara membentuk persepsi terhadap sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan situasi yang dihadapinya Farisi (2020). Ketika seseorang mengalami stres kerja yang tinggi dan berkepanjangan tanpa kemampuan atau dukungan yang memadai untuk mengelolanya, ia cenderung mengembangkan *external locus of control* merasa bahwa faktor luar seperti atasan, lingkungan kerja, atau nasiblah yang menentukan keberhasilan atau kegagalannya Farisi & Utari (2020). Sebaliknya, individu dengan kemampuan manajemen stres yang baik sering kali tetap mempertahankan *internal locus of control*, karena mereka merasa mampu mengendalikan tanggapan dan keputusan mereka dalam menghadapi tekanan Asri & Febiana (2025).

Berdasarkan hasil penelitian Asri & Febiana (2025) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control*. Oleh karena itu, tingkat stres kerja yang tinggi dan tidak tertangani dengan baik berpotensi melemahkan kepercayaan individu terhadap kendali atas hidupnya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada motivasi dan kinerja.

2.2.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Melalui *Locus Of Control*

Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja melalui *locus of control* menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga membentuk keyakinan individu terhadap kendali atas hidup dan pekerjaannya. Ketika seseorang memiliki *work-life balance* yang baik, mereka cenderung merasa lebih tenang, terorganisir, dan percaya diri dalam mengatur waktu serta tanggung jawab. Hal ini mendorong terbentuknya *internal locus of control*, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan kerja bergantung pada usaha dan keputusan pribadi. Dengan *locus of control* yang bersifat internal, individu lebih proaktif, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang positif, seperti disiplin, inisiatif, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri.

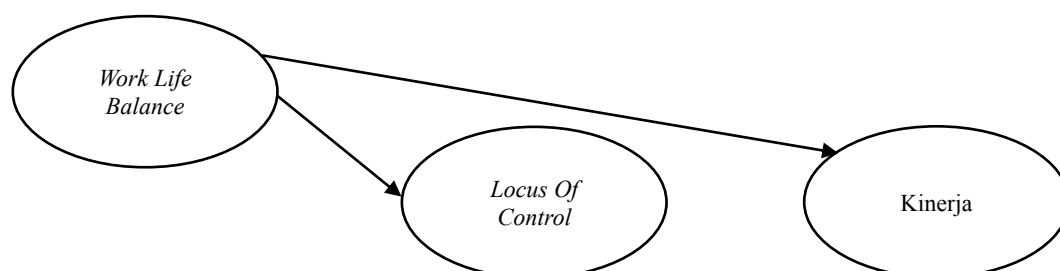
Berdasarkan hasil penelitian Chen et al (2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*. Dengan kata lain, *locus of control* berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja, memperkuat efek positifnya terhadap produktivitas dan sikap kerja.

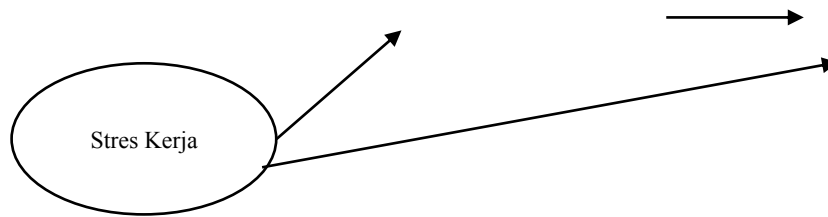
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Locus Of Control*

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui *locus of control* menunjukkan bahwa stres tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu memandang kendali atas situasi yang dihadapinya. Ketika stres kerja tinggi dan berkepanjangan, individu cenderung merasa kewalahan dan kehilangan rasa kontrol, yang kemudian membentuk *external locus of control* keyakinan bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh faktor di luar diri mereka, seperti atasan, rekan kerja, atau keberuntungan Farisi & Pane (2020). Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, inisiatif, dan rasa tanggung jawab, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, jika individu memiliki kemampuan untuk mengelola stres secara efektif, mereka dapat mempertahankan *internal locus of control*, merasa lebih mampu menghadapi tekanan, dan menunjukkan kerja yang lebih positif Elizar et al (2020).

Berdasarkan hasil penelitian Elizar et al (2020) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*. Dengan demikian, *locus of control* berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :





Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Wulan Windy.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Wulan Windy.
3. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Wulan Windy.
4. *Work-life balance* berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
6. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi et al (2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan kinerja pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan pegawai.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumah) 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Pegawai Hamali (2018).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12
<i>Locus Of Control</i> (Z)	<i>Locus of Control</i> adalah pandangan atau keyakinan individu mengenai apakah mereka memiliki kontrol atau kekuasaan atas kejadian-kejadian dalam hidup mereka.	1. <i>Behavioral Control</i> (Kontrol) 2. <i>Cognitive Control</i> (Kontrol Kognitif) 3. <i>Decisional Control</i> (Mengontrol Keputusan) Surachman et al (2024)	1-2 3-4 5-6
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	Indikator <i>Work-Life Balance</i> adalah tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1. <i>Time balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i> Masrul (2023)	1-2 3-4 5-6
Stress Kerja (X2)	Stress kerja adalah kondisi tekanan fisik dan mental yang dialami seseorang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki.	1. Konflik Peran 2. Ambiguitas Peran 3. Beban Kerja 4. Tanggung Jawab	1-2 3-4 5-6 7-8

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Wulan Windy beralamat di Jl. Marelan Raya Ps. IV No.17, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2024 s/d Maret 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Prariset Penelitian																								
3	Penyusunan Tugas akhir																								
4	Bimbingan Tugas akhir																								
5	Seminar Tugas akhir																								
6	Revisi Tugas akhir																								
7	Penyusunan Tugas Akhir																								
8	Bimbingan Tugas Akhir																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Juliandi et al (2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik

kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Wulan Windy yang berjumlah 62 orang.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Rumah Sakit Wulan Windy

No	Divisi	Jumlah
1	Dokter	10
2	Perawat	25
3	Tenaga Laboratorium	5
4	Administrasi	8
5	Keamanan dan Kebersihan	7
6	Manajemen/HRD	7
Total		62

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10- 15% atau 15-25% atau lebih. Juliandi et al (2015). Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Wulan Windy yang berjumlah 62 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari pihak-pihak terkait. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali

data yang bersifat mendalam mengenai kondisi, permasalahan, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori Juliandi (2018).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

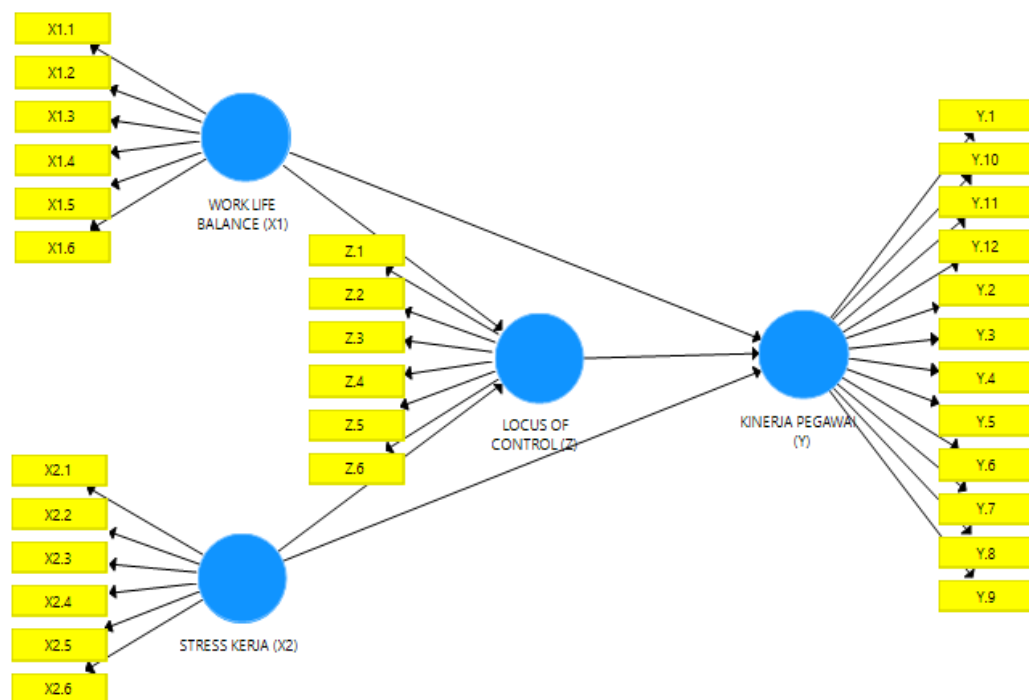
Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Juliandi, 2018). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu

hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung(*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect Juliandi (2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant validity* Juliandi (2018).

3.6.4.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran

reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur Juliandi (2018).

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan Juliandi (2018).

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya Juliandi (2018).

4. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT<0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi (2018).

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana

menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.5.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah *substansial* (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) Juliandi (2018).

3.6.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen Juliandi (2018).

Kriteria *F-Square* menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan Juliandi (2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) Juliandi (2018).

3) *Total Effect*

Total *effect* adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari satu konstruk ke konstruk lainnya. Ini memberikan gambaran komprehensif tentang Total *effect* yang dimiliki suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik langsung maupun tidak langsung. Kriteria yaitu Total *effect* dihitung dengan menggabungkan semua pengaruh yang ada, baik yang langsung maupun yang melalui mediator Juliandi (2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *work-life balance* (X1), 8 pernyataan untuk variabel stress kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel *locus of control* (Z), 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 100 pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy sebagai responden dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 62 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	28	45.16%
2	Perempuan	34	54.84%
	Total	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki - laki sebanyak 28 (45.16%) dan Perempuan sebanyak 34 (54.84%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 62 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	-	-
2.	D-3	22	35.48%
3.	S-1	35	56.45%
4.	S-2	5	8.06%
	Total	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 22 (35.48%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 35 (56.45%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 5 (8.06%). Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di Rumah Sakit Wulan Windy.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *work-life balance* (X1), stress kerja (X2), *locus of control* (Z), kinerja pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	62.90%	17	27.42%	6	9.68%	-	-	-	-	62	100%
2	27	43.55%	22	35.48%	13	20.97%	-	-	-	-	62	100%
3	32	51.61%	16	25.81%	13	20.97%	1	1.61%	-	-	62	100%
4	32	51.61%	19	30.65%	11	17.74%	-	-	-	-	62	100%
5	38	61.29%	19	30.65%	5	8.06%	-	-	-	-	62	100%
6	30	48.39%	20	32.26%	12	19.35%	-	-	-	-	62	100%
7	34	54.84%	17	27.42%	11	17.74%	-	-	-	-	62	100%
8	38	61.29%	19	30.65%	5	8.06%	-	-	-	-	62	100%
9	32	51.61%	16	25.81%	13	20.97%	1	1.61%	-	-	62	100%
10	32	51.61%	19	30.65%	11	17.74%	-	-	-	-	62	100%
11	38	61.29%	19	30.65%	5	8.06%	-	-	-	-	62	100%
12	30	48.39%	20	32.26%	12	19.35%	-	-	-	-	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden.

6. Dari jawaban mengenai saya selalu mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya selalu berusaha untuk bekerja secara efisien dalam penggunaan sumber daya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya sering mencari cara untuk mengurangi biaya dalam pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya menerima umpan balik dari atasan dengan baik dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden.
10. Dari jawaban mengenai saya merasa bahwa pengawasan yang diberikan cukup membantu saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden.
11. Dari jawaban mengenai saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden.
12. Dari jawaban mengenai saya merasa nyaman untuk berdiskusi atau meminta bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden.

4.1.3.2 Variabel *Locus Of Control* (Z)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel *Locus Of Control* (Z)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	45.16%	29	46.77%	5	8.06%	-	-	-	-	62	100%
2	29	46.77%	21	33.87%	11	17.74%	1	1.61%	-	-	62	100%
3	18	29.03%	18	29.03%	23	37.10%	2	3.23%	-	-	62	100%
4	25	40.32%	25	40.32%	11	17.74%	1	1.61%	-	-	62	100%
5	16	25.81%	26	41.94%	18	29.03%	2	3.23%	-	-	62	100%
6	21	33.87%	17	27.42%	20	32.26%	3	4.84%	1	1.61%	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya merasa mampu mengendalikan perilaku saya dalam situasi sulit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya bisa menjaga ketenangan meskipun dalam tekanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya mampu mengarahkan pikiran saya ke hal yang positif saat mengalami kegagalan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya aktif memberikan saran untuk perbaikan dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa bertanggung jawab atas hasil dari keputusan yang saya ambil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden.

6. Dari jawaban mengenai kesan saya merasa keputusan yang saya buat berasal dari pertimbangan saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden.

4.1.3.3 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	48.39%	27	43.55%	5	8.06%	-	-	-	-	62	100%
2	31	50%	19	30.65%	11	17.74%	1	1.61%	-	-	62	100%
3	21	33.87%	16	25.81%	23	37.10%	2	3.23%	-	-	62	100%
4	27	43.55%	23	37.10%	11	17.74%	1	1.61%	-	-	62	100%
5	18	29.03%	24	38.71%	18	29.03%	2	3.23%	-	-	62	100%
6	23	37.10%	15	24.19%	20	32.26%	3	4.84%	1	1.61%	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya memiliki cukup waktu untuk mengurus kehidupan pribadi di luar pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden.
3. Dari jawaban mengenai saya dapat fokus sepenuhnya pada keluarga ketika di rumah tanpa terganggu urusan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya bisa berpartisipasi aktif dalam kegiatan keluarga meskipun memiliki tanggung jawab kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.

5. Dari jawaban mengenai saya merasa puas dengan pencapaian saya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa bahagia dengan kehidupan saya secara keseluruhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden.

4.1.3.4 Variabel Stress Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Stress Kerja (X2)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43.55%	15	24.19%	10	16.13%	10	16.13%	-	-	62	100%
2	30	48.39%	10	16.13%	14	22.58%	8	12.90%	-	-	62	100%
3	26	41.94%	17	27.42%	12	19.35%	6	9.68%	1	1.61%	62	100%
4	27	43.55%	14	22.58%	14	22.58%	6	9.68%	1	1.61%	62	100%
5	27	43.55%	21	33.87%	10	16.13%	4	6.45%	-	-	62	100%
6	25	40.32%	22	35.48%	13	20.97%	2	3.23%	-	-	62	100%
7	30	48.39%	10	16.13%	14	22.58%	8	12.90%	-	-	62	100%
8	26	41.94%	17	27.42%	12	19.35%	6	9.68%	1	1.61%	62	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya sering mendapatkan tugas yang saling bertentangan satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa bingung karena atasan yang berbeda memberikan instruksi berbeda, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 responden.

3. Dari jawaban mengenai saya kurang memahami dengan jelas apa yang sebenarnya diharapkan dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 responden.
4. Dari jawaban mengenai informasi mengenai tanggung jawab pekerjaan saya sering tidak lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak dibandingkan dengan waktu yang tersedia, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya merasa sangat bertanggung jawab atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 30 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya merasa khawatir jika hasil pekerjaan saya tidak memenuhi harapan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 responden.

4.2 Analisis *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM)

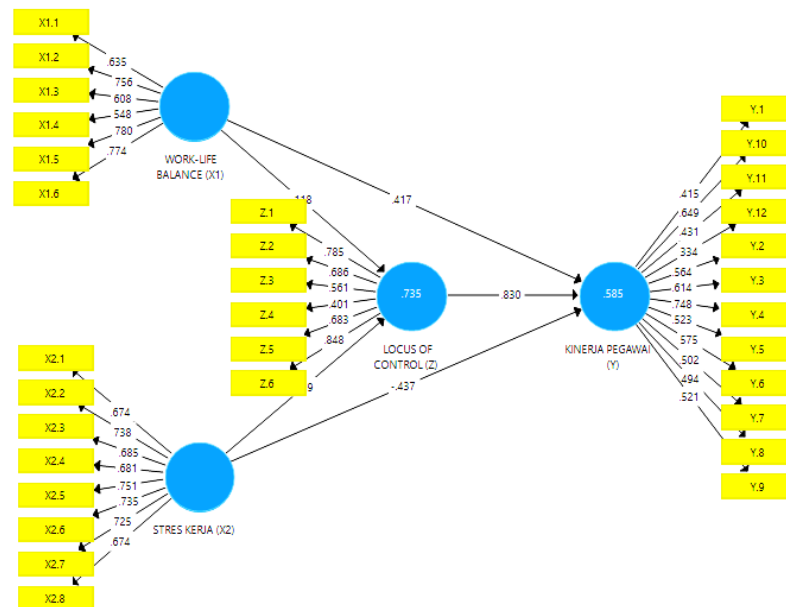
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran

reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur (Juliandi, 2018). Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel kinerja pegawai berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Convergent Validity Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y.1	0.415	0.50	Valid
Y.2	0.564	0.50	Valid
Y.3	0.614	0.50	Valid
Y.4	0.748	0.50	Valid
Y.5	0.523	0.50	Valid
Y.6	0.575	0.50	Valid
Y.7	0.502	0.50	Valid
Y.8	0.494	0.50	Valid
Y.9	0.521	0.50	Valid
Y.10	0.564	0.50	Valid
Y.11	0.531	0.50	Valid

Y.12	0.534	0.50	Valid
------	-------	------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel *locus of control* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Convergent Validity Locus Of Control (Z)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Z.1	0.785	0.50	Valid
Z.2	0.686	0.50	Valid
Z.3	0.561	0.50	Valid
Z.4	0.401	0.50	Valid
Z.5	0.683	0.50	Valid
Z.6	0.848	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel *work-life balance* berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Convergent Validity Work-Life Balance (X1)

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.635	0.50	Valid
X1.2	0.756	0.50	Valid
X1.3	0.608	0.50	Valid
X1.4	0.548	0.50	Valid
X1.5	0.780	0.50	Valid
X1.6	0.774	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Indikator konstruk pada variabel stress kerja berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Stres Kerja (X2)**

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.674	0.50	Valid
X2.2	0.738	0.50	Valid
X2.3	0.685	0.50	Valid
X2.4	0.681	0.50	Valid
X2.5	0.751	0.50	Valid
X2.6	0.735	0.50	Valid
X2.7	0.725	0.50	Valid
X2.8	0.674	0.50	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan Juliandi (2018).

Tabel 4.11
Hasil Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.979
<i>Locus Of Control</i> (Z)	0.958
Stres Kerja (X2)	0.945
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.954

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai adalah $0.979 > 0.6$.
2. Variabel *locus of control* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* *locus of control* adalah $0.958 > 0.6$.

3. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* *work-life balance* adalah $0.954 > 0.6$.
4. Variabel stres kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* stres kerja adalah $0.945 > 0.6$.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya Juliandi (2018).

Tabel 4.12
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.853
<i>Locus Of Control</i> (Z)	0.696
Stres Kerja (X2)	0.740
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.778

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja pegawai adalah $0.853 > 0.5$.
2. Variabel *locus of control* adalah reliabel, karena nilai AVE *locus of control* adalah $0.696 > 0.5$.
3. Variabel *work-life balance* adalah reliabel, karena nilai AVE *work-life balance* adalah $0.778 > 0.5$.

4. Variabel stres kerja adalah reliabel, karena nilai AVE stres kerja adalah $0.740 > 0.5$.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi (2018).

Tabel 4.13
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kinerja Pegawai (Y)	<i>Locus Of Control</i> (Z)	Stres Kerja (X2)	<i>Work-Life Balance</i> (X1)
Kinerja Pegawai (Y)				
<i>Locus Of Control</i> (Z)	0.865			
Stres Kerja (X2)	0.690	0.625		
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.791	0.682	0.318	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai terhadap *locus of control* nilai htmt $0.865 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

2. Variabel kinerja pegawai terhadap stres kerja nilai htmt $0.690 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel kinerja pegawai terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.791 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel *locus of control* terhadap stres kerja nilai htmt $0.625 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel *locus of control* terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.682 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel stres kerja terhadap *work-life balance* nilai htmt $0.318 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analyst (Inner Model)*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

4.2.2.1 R- Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.14

R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.872	0.858
Locus Of Control (Z)	0.675	0.652

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Variabel Y (kinerja pegawai) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.858 artinya kemampuan variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (stres kerja) untuk menjelaskan variabel Y (kinerja pegawai) yaitu sebesar 85.8%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel Z (*locus of control*) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.652 artinya kemampuan variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (stres kerja) untuk menjelaskan variabel Z (*locus of control*) yaitu sebesar 65.2%, maka dapat disimpulkan model tergolong model substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.15
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Kinerja Pegawai (Y)	<i>Locus Of Control</i> (Z)	Stres Kerja (X2)	<i>Work-Life Balance</i> (X1)
Kinerja Pegawai (Y)				
<i>Locus Of Control</i> (Z)	0.561			
Stres Kerja (X2)	0.296	0.584		
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.509	0.874		

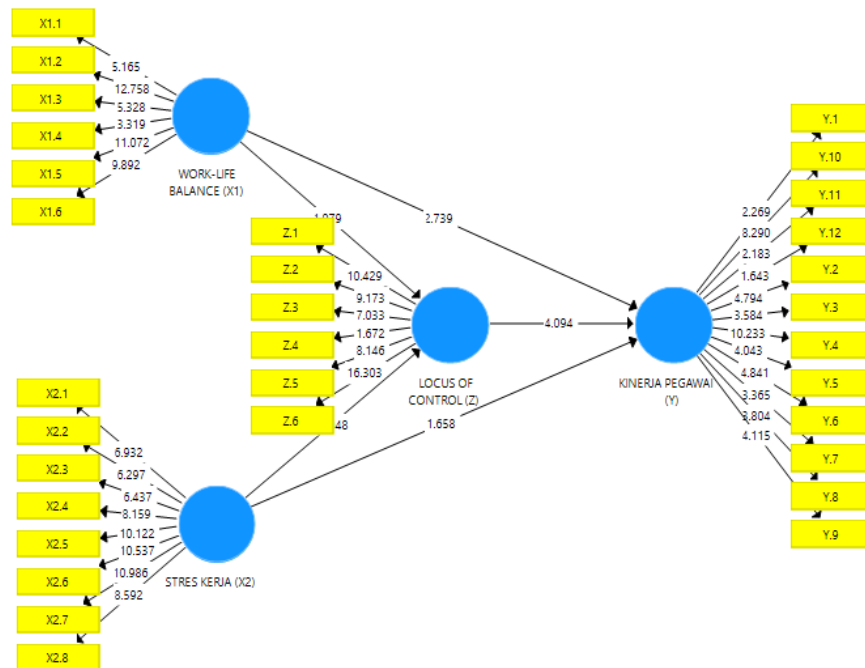
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

1. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.509 artinya terdapat efek yang besar.
2. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *locus of control* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.874 artinya terdapat efek yang besar.
3. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.296 artinya terdapat efek yang besar.
4. Pengaruh variabel stres kerja terhadap *locus of control* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.584 artinya terdapat efek yang besar.

5. Pengaruh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.561 artinya terdapat efek yang besar.

4.2.2.3 *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah *Bootstrapping*

Tabel 4.16
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
<i>Locus Of Control (Z) - > Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.471	0.438	0.092	5.116	0.000
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.257	0.271	0.086	2.993	0.005
Stres Kerja (X2) -> <i>Locus Of Control (Z)</i>	0.457	0.438	0.121	3.767	0.001
<i>Work-Life Balance (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.367	0.414	0.085	4.316	0.000
<i>Work-Life Balance (X1) -> Locus Of Control (Z)</i>	0.559	0.595	0.104	5.395	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.367 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
2. Variabel *work-life balance* terhadap *locus of control* memiliki nilai koefisien jalur 0.559 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.257 dan P-Value $0.005 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Variabel stres kerja terhadap *locus of control* memiliki nilai koefisien jalur 0.457 dan P-Value $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.471 dan P-Value $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

4.2.2.4 Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi,2018).

Tabel 4.17
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Stres Kerja (X2) - > <i>Locus Of Control</i> (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.215	0.188	0.058	3.728	0.001
<i>Work-Life Balance</i> (X1) -> <i>Locus Of Control</i> (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.263	0.262	0.078	3.364	0.002

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *indirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* memediasi *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.263 dengan P-Value $0.002 < 0.05$.
2. *Locus of control* memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0.215 dengan P-Value $0.001 < 0.05$.

4.2.2.5 Total Effect

Total *effect* adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari satu konstruk ke konstruk lainnya. Ini memberikan gambaran komprehensif tentang Total *effect* yang dimiliki suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik langsung maupun tidak langsung. Kriteria yaitu Total *effect* dihitung dengan menggabungkan semua pengaruh yang ada, baik yang langsung maupun yang melalui mediator (Juliandi, 2018).

Tabel 4.20
Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
<i>Locus Of Control (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.471	0.438	0.092	5.116	0.000
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.472	0.459	0.117	4.035	0.000
Stres Kerja (X2) -> <i>Locus Of Control (Z)</i>	0.457	0.438	0.121	3.767	0.001
<i>Work-Life Balance (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)</i>	0.630	0.676	0.076	8.250	0.000
<i>Work-Life Balance (X1) -> Locus Of Control (Z)</i>	0.559	0.595	0.104	5.395	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *total effect* dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. *Total effect* untuk pengaruh *work-life balance* dan kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 8.250 dengan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
2. *Total effect* untuk pengaruh *work-life balance* dan *locus of control* diperoleh hasil sebesar 5.395 dengan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
3. *Total effect* untuk pengaruh stres kerja dan kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 4.035 dengan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.
4. *Total effect* untuk pengaruh stres kerja dan *locus of control* diperoleh hasil sebesar 3.767 dengan nilai *P-Values* $0.001 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

5. *Total effect* untuk pengaruh *locus of control* dan kinerja pegawai diperoleh hasil sebesar 5.116 dengan nilai *P-Values* $0.000 < 0.05$, artinya berpengaruh dan signifikan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Ketika pegawai merasa memiliki waktu yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan, mereka cenderung lebih fokus, kreatif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, tingkat stres yang lebih rendah akibat keseimbangan ini turut mendorong munculnya positif seperti disiplin, kerja sama tim yang baik, dan loyalitas terhadap organisasi Wijayanto et al (2022).

Berdasarkan hasil penelitian Wijayanto et al (2022), Annisa et al (2024), Ary et al (2019), Asbari et al (2021) dan Asri & Febiana (2025) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kinerja yang optimal.

Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Kondisi ini menegaskan bahwa dukungan terhadap keseimbangan waktu kerja dan waktu pribadi menjadi faktor penting untuk memotivasi pegawai bekerja lebih optimal, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pasien.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kemampuan dalam mengambil keputusan, sehingga berdampak negatif pada kualitas dan kuantitas kinerja. Pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung menunjukkan negatif seperti menunda pekerjaan, mudah tersinggung, kurang berinisiatif, bahkan bisa mengalami burnout. Sebaliknya, tingkat stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi pemicu positif untuk meningkatkan fokus dan tanggung jawab kerja Annisa et al (2024).

Berdasarkan hasil penelitian Annisa et al (2024), Chen et al (2023), Elizar et al (2020), Erwin & Suhardi (2020) dan Siswadi et al (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka kinerja cenderung menurun, sedangkan pengelolaan stres yang baik dapat membantu meningkatkan fokus, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

4.3.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Pegawai dengan *internal locus of control* percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan mereka ditentukan oleh usaha dan kemampuan sendiri, sehingga cenderung menunjukkan kinerja yang proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil terbaik. Sebaliknya, individu dengan *external locus of control* merasa bahwa nasib, keberuntungan, atau faktor eksternal lain lebih menentukan hasil kerja, sehingga seringkali kurang inisiatif dan mudah menyalahkan lingkungan saat menghadapi masalah Syaliha et al (2022).

Berdasarkan hasil penelitian Syaliha et al (2022), Gaol et al (2023), Hariansyah et al (2023), Jermisittiparser et al (2021) dan Jufrizen & Lubis (2020) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki *locus of control* internal cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerjanya, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik, mengambil inisiatif, dan berupaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

4.3.4 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Locus Of Control*

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Work-life balance dapat berpengaruh terhadap *locus of control* seseorang, khususnya dalam membentuk pola pikir yang lebih positif dan mandiri. Ketika individu merasa memiliki kendali yang baik atas waktu dan peran mereka di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, mereka cenderung mengembangkan *internal locus of control* Gaol et al (2023).

Berdasarkan hasil penelitian Gaol et al (2023), Kusumawati & Linando (2024), Lukmiawati et al (2020), Masrul (2023) dan Nasution et al (2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control*.

Pegawai yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik cenderung merasa lebih mampu mengendalikan situasi, mengambil keputusan dengan bijak, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Locus Of Control*

Berdasarkan hasil uji *direct effect* ditemukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Stres kerja dapat memengaruhi *locus of control* seseorang dengan cara membentuk persepsi terhadap sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan situasi yang dihadapinya, individu dengan kemampuan manajemen stres yang baik sering kali tetap mempertahankan *internal locus of control*, karena mereka merasa mampu mengendalikan tanggapan dan keputusan mereka dalam menghadapi tekanan Asri & Febiana (2025).

Berdasarkan hasil penelitian Asri & Febiana (2025), Pradiningtyas & Lukiastuti (2020), Pramesti & Piartrini (2020), Putri et al (2025) dan

Ritakumalasari & Susanti (2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *locus of control*.

Pegawai yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki *locus of control* yang lebih kuat, merasa lebih berdaya dalam menghadapi tekanan kerja, serta mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya secara lebih efektif.

4.3.6 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Locus Of Control*

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel *locus of control* memediasi *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja melalui *locus of control* menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga membentuk keyakinan individu terhadap kendali atas hidup dan pekerjaannya Chen et al (2023).

Berdasarkan hasil penelitian Chen et al (2023), Rizki & Prabowo (2023), Rohmah (2021), Senada & Rukmana (2025) dan Syaliha et al (2022) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan *locus of control* pegawai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta mempertahankan kinerja yang optimal.

4.3.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Locus Of Control*

Berdasarkan hasil uji *indirect effect* ditemukan bahwa variabel *Locus of control* memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui *locus of control* menunjukkan bahwa stres tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu memandang kendali atas situasi yang dihadapinya Elizar et al (2020).

Berdasarkan hasil penelitian Elizar et al (2020), Tamping et al (2021), Wijayanto et al (2022), Annisa et al (2024), Ary et al (2019) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri dan mengambil tanggung jawab dapat mengurangi dampak negatif stres kerja, sehingga kinerja tetap dapat terjaga secara optimal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pada pegawai melalui *locus of control* sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Wulan Windy. Kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
3. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wulan Windy.
4. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
5. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
6. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.
7. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control* pada Rumah Sakit Wulan Windy.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Wulan Windy untuk terus meningkatkan program dan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel, pengaturan beban kerja yang proporsional, dan pemberian cuti yang memadai, guna menjaga serta meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan agar pihak rumah sakit menyediakan fasilitas dan program manajemen stres, seperti konseling, pelatihan stress management, serta kegiatan rekreasi, untuk meminimalkan dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Disarankan kepada manajemen untuk mengembangkan program yang mendorong peningkatan *locus of control* pegawai melalui pelatihan pengambilan keputusan, penguatan rasa tanggung jawab, dan pembinaan kepercayaan diri agar kinerja pegawai semakin optimal.
4. Disarankan agar kebijakan *work-life balance* yang diterapkan tidak hanya ditujukan untuk kenyamanan kerja, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat *locus of control* pegawai sehingga mereka memiliki kendali dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres kerja pegawai dengan membentuk lingkungan kerja yang suportif, sehingga *locus of control* dapat terjaga dan berdampak positif pada kinerja.

6. Disarankan agar *work-life balance* dijadikan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan *locus of control*, misalnya dengan mendorong keseimbangan aktivitas kerja dan pribadi yang mampu menumbuhkan rasa kendali diri dalam bekerja.
7. Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk mengendalikan stres kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan *locus of control*, dengan cara memberikan dukungan emosional, mentoring, dan budaya kerja yang sehat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu *work-life balance*, stres kerja, kinerja pegawai dan *locus of control*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Annisa, N., Hasyim, H., Hasyim, A. A., & Hafizah, D. N. (2024). The Influence Of Workload And Job Stress On Job Satisfaction Of Married Female Paramedics At Bhayangkara Hospital Class Iii Pekanbaru. *Proceeding International Conference On Economic And Social Sciences*, 2, 95–105.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional Enhance Readiness For Change And Employee Performance: Transformational Versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Asri, D. H., & Febiana, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan, Fasilitas, Disiplin, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 9(1), 1770-1790.
- Bismala, L., Hafsah, H., Handayani, S., & Indari, A. (2024). Workplace Spirituality And Organization Citizenship Behavior (Ocb): Employee Engagement Mediation. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(1), 264–278.
- Chen, J., Bellibas, M. S., & Gumus, S. (2023). Impact Of School Climate And Resources On Principal Workload Stress And Job Satisfaction: Multinational Evidence From Talis 2018 Data. *Journal Of Educational Administration*. 61(5). 476-494.
- Darsana, I. M. (2023). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Intelektual Manifes Media.

- Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*. 5(1). 1-8.
- Erwin, E & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 8(3), 144–153.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Sosial Manajemen*, 1(1), 31–42.
- Fadilah, S. J., & Purwanto, E. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Perencanaan Dan Literasi Keuangan Terhadap Keuangan Umkm. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 1476–1488.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering And Humaniora)*, 1(1).29–42.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (Wlb) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 15–27.

- Jernsittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). The Impact Of The Workload On The Job Satisfaction: Does The Job Stress Matter?. *Academy Of Strategic Management Journal*. 20(1). 1-13.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kusumawati, W., & Linando, J. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Industri Pertambangan. *Jpek (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*. 8(2). 1-11.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Pt. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614–622.
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). Work Stress And Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding Medan International Conference Economics And Business*. 1(1), 2602–2611.
- Nurhasanah, N., & Bismala, L. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Probisnis*, 18(1), 25–37.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(1). 17-34.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Pradiningtyas, T. E., & Lukiasuti, F. (2020). Pengaruh Pengetahuan Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Locus Of Control Dan Pengelolaan Keuangan Mahasiswa *Ekonomi*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 6(1), 96–112.
- Pramesti, I. A. A. H., & Piartirini, P. S. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7). 2663 – 2682.
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595.
- Ritakumalasari, N., & Susanti, A. (2021). Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Locus Of Control, Dan Parental Income Terhadap Keuangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1440–1450.
- Rizki, S., & Prabowo, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. 4(2). 1-13.
- Rohmah, N., Susbiyani, A., Aspirandy, R. M., & Cahyono, D. (2021). Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude Dan Internal Locus Of Control Terhadap Manajemen Keuangan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 150–161.
- Senada, S., & Rukmana, I. J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk

Divisi Modular Cileungsi Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 242–250.

Siswanto, E. (2021). *Manajemen Keuangan Dasar*. Universitas Negeri Malang.

Surachman, A. E., Zuhra, S., & Tarmizi, R. (2024). *Manajemen Keuangan Di Era Digital*. Pt. Sada Kurnia Pustaka

Syaliha, A., Sutieman, E., Pasolo, M. R., & Pattiasina, V. (2022). The Effect Of Financial Literacy, Life Style, Financial Attitude And Locus Of Control To Financial Management Behavior. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 3(1), 52–71.

Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara (Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal)*. 7(2). 1-15.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.

LAMPIRAN

Lampiran Tabulasi Jawaban Kuisioner Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	1	4	1	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5
30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
45	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5
47	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

48	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5
49	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
55	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

N O	Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
10	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5
16	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
18	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	4	4
19	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4
20	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
29	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4
30	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
31	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
34	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1	4	4
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
45	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
47	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
50	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	5	4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
52	4	5		5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
54	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
55	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
56	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5
57	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5

59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5

LAMPIRAN ANALISIS DATA

Data Composite Reliability Dan Average Variance Extracted (AVE)

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's AI...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)			
KINERJA PEGAWAI (Y)	.975	.977	.979	.853			
LOCUS OF CONTROL (Z)	.953	.971	.958	.696			
STRES KERJA (X2)	.929	.936	.945	.740			
WORK-LIFE BALANCE (X1)	.943	.953	.954	.778			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data HTMT

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	KINERJA PEGA...	LOCUS OF CO...	STRES KERJA (...)	WORK-LIFE BA...		
KINERJA PEGAWAI (Y)						
LOCUS OF CONTROL (Z)	.865					
STRES KERJA (X2)	.690	.625				
WORK-LIFE BALANCE (X1)	.791	.682	.318			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *R*-Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	R Square	R Square Adjusted		
KINERJA PEGAWAI (Y)	.872	.858		
LOCUS OF CONTROL (Z)	.675	.652		

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *F*-Square

Matrix	f Square	Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	KINERJA PEGA...	LOCUS OF CO...	STRES KERJA (...)	WORK-LIFE BA...	
KINERJA PEGAWAI (Y)					
LOCUS OF CONTROL (Z)	.561				
STRES KERJA (X2)	.296	.584			
WORK-LIFE BALANCE (X1)	.509	.874			

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
Path Coefficients	R Square	Stop Criterion Changes	Setting
Indirect Effects	f Square		Inner Model
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Outer Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Indicator Data (Original)
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)		Indicator Data (Standardized)
Latent Variable	Model Fit		Indicator Data (Correlations)
Residuals	Model Selection Criteria		

Data *Dirrect* Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
LOCUS OF CONTROL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.471	.438	.092	5.116	.000	
STRES KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.257	.271	.086	2.993	.005	
STRES KERJA (X2) -> LOCUS OF CONTROL (Z)	.457	.438	.121	3.767	.001	
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.367	.414	.085	4.316	.000	
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> LOCUS OF CONTROL (Z)	.559	.595	.104	5.395	.000	

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		

Data *Indirrect* Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
STRES KERJA (X2) -> LOCUS OF CONTROL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.215	.188	.058	3.728	.001	
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> LOCUS OF CONTROL (Z) -> KINERJA PEG...	.263	.262	.078	3.364	.002	

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		

Total Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values...		Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:		Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values			
LOCUS OF CONTROL (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.471	.438	.092	5.116	.000			
STRES KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.472	.459	.117	4.035	.000			
STRES KERJA (X2) -> LOCUS OF CONTROL (Z)	.457	.438	.121	3.767	.001			
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	.630	.676	.076	8.250	.000			
WORK-LIFE BALANCE (X1) -> LOCUS OF CONTROL (Z)	.559	.595	.104	5.395	.000			

Final Results	Histograms	Base Data
Path Coefficients	Path Coefficients Histogram	Setting
Total Indirect Effects	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Specific Indirect Effects	Total Effects Histogram	Outer Model
Total Effects		Indicator Data (Original)
Outer Loadings		Indicator Data (Standardized)
Outer Weights		