Jurnal Kajian Ilmu Manajemen
Vol. 6 No.2 Juni hlm. 164-176
https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Affective Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Apoteker di Wilayah Sidoarjo)

Novelia Agustina Wandagu[1], Faidal[2*]
[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Keywords:
work-life balance, affective commitment, job stress, employee performance, pharmacist.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and affective commitment on employee performance with job stress as a mediating variable among pharmacists in the Sidoarjo region. The study used a quantitative approach with an explanatory research method. Data were obtained by distributing questionnaires to 100 pharmacists working in pharmacies, clinics, hospitals, community health centers, and the pharmaceutical industry in Sidoarjo Regency using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4. The results showed that work-life balance and affective commitment had a significant positive effect on employee performance, and a significant negative effect on job stress. Job stress also had a significant negative effect on employee performance and was proven to partially mediate the effect of work-life balance and affective commitment on performance. This study concluded that improving work-life balance and affective commitment can reduce work stress, thereby improving pharmacist performance. Organizations are advised to implement policies that support work-life balance, strengthen employee commitment, and manage work stress sustainably to improve the quality of pharmaceutical services.

✉ Penulis Korespondensi*
faidal

Email:
faidal@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan daya saing. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecukupan sumber daya dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Selviyanti et al., 2023). Pada sektor pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang semakin penting karena

berhubungan langsung dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab besar dalam sistem pelayanan kesehatan adalah apoteker. Apoteker berperan memastikan penggunaan obat yang aman, efektif, dan rasional melalui pelayanan kefarmasian sesuai standar profesi. Kinerja apoteker menjadi indikator penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas pelayanan kesehatan.

Perkembangan sektor kesehatan yang semakin kompleks menyebabkan tanggung jawab apoteker terus meningkat. Apoteker bertugas untuk memberikan pelayanan obat kepada pasien dan melakukan verifikasi resep, memastikan ketepatan dosis dan interaksi obat, mengelola persediaan obat, menyusun laporan administrasi, dan memenuhi berbagai ketentuan regulasi (Dadiani et al., 2020). Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo (2024), terdapat lebih dari 450 apotek aktif yang beroperasi dengan sistem pelayanan bergilir dan jam operasional yang panjang. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian apoteker harus bekerja dalam sistem *shift*, menjalani lembur, dan menghadapi beban administrasi yang tinggi. Di rumah sakit, puskesmas, dan klinik, apoteker bertanggung jawab mendukung pelayanan farmasi klinis dengan tingkat ketelitian yang tinggi karena setiap kesalahan dalam pelayanan obat dapat berdampak terhadap keselamatan pasien (Supriadi, 2025). Sementara itu, apoteker di industri farmasi menghadapi target produksi, pengawasan mutu, serta kepatuhan terhadap regulasi yang ketat (Abadi et al., 2025). Kompleksitas pekerjaan tersebut berpotensi memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja tenaga apoteker (Erlianti et al., 2022).

Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa sebagian apoteker di wilayah Sidoarjo masih menghadapi tingginya beban administrasi, keterbatasan tenaga pendukung, serta tuntutan pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Apoteker dituntut mempertahankan ketelitian, kecepatan, dan akurasi pelayanan walaupun jumlah pasien meningkat dan sumber daya yang tersedia terbatas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan kefarmasian. Temuan tersebut sejalan dengan Murpiari & Ardiana (2025) yang melaporkan bahwa fenomena serupa terjadi pada berbagai fasilitas pelayanan kefarmasian di Kabupaten Sidoarjo, antara lain Apotek Kimia Farma, Apotek K-24, RSUD Sidoarjo, Puskesmas Sidoarjo, dan Puskesmas Sedati. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh tenaga apoteker pada berbagai jenis fasilitas pelayanan kesehatan

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja apoteker adalah *work-life balance*. Greenhaus & Allen (2010) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut penting karena mampu menjaga kondisi fisik maupun psikologis karyawan sehingga produktivitas kerja tetap terpelihara. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan kualitas kinerja (K. adnan Bataineh, 2019). Bagi profesi apoteker, keseimbangan tersebut menjadi semakin penting mengingat jam kerja yang panjang, sistem kerja *shift*, dan tingginya tuntutan pelayanan sering kali mengurangi waktu istirahat maupun interaksi dengan keluarga.

Selain *work-life balance*, *affective commitment* juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Allen & Meyer (1990) menjelaskan bahwa *affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik. Pada profesi apoteker, komitmen afektif tercermin melalui loyalitas terhadap organisasi, kepedulian terhadap mutu pelayanan, dan kesediaan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Sebaliknya, tekanan pekerjaan yang tinggi, kurangnya penghargaan organisasi, dan minimnya dukungan manajemen dapat menurunkan keterikatan emosional tersebut. tingginya niat berpindah kerja pada apoteker di apotek swasta mencerminkan

lemahnya *affective commitment* yang berkaitan dengan beban kerja serta rendahnya dukungan organisasi (Thin et al., 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job stress* memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan. Prakosa & Aini (2024) menemukan bahwa *work-life balance* mampu menurunkan tingkat stres kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian Dwitanti & Churiyah (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi dalam menjaga kondisi psikologis yang sehat sehingga mendukung peningkatan kinerja. Dari sisi komitmen organisasi, Tian (2025) melaporkan bahwa *affective commitment* berkorelasi negatif dengan *job stress* dan *burnout*, yang selanjutnya memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *job stress* tidak hanya menjadi konsekuensi dari rendahnya *work-life balance* maupun *affective commitment*, tetapi juga berpotensi menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

Walaupun hubungan antara *work-life balance*, *affective commitment*, *job stress*, dan kinerja telah banyak dikaji, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut pada profesi apoteker masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor manufaktur maupun perhotelan, yaitu penelitian Udin (2023) dan Puspitawati et al. (2025) sehingga karakteristik pekerjaan yang diteliti berbeda dengan profesi apoteker yang memiliki tanggung jawab klinis, administratif, serta tanggung jawab profesional terhadap keselamatan pasien. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *contextual research gap*, yaitu perbedaan konteks penelitian antara sektor bisnis dan sektor pelayanan kesehatan. Di samping itu, penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh langsung *work-life balance* atau *affective commitment* terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang menempatkan *job stress* sebagai variabel mediasi pada profesi apoteker masih terbatas. Hal tersebut menunjukkan adanya model *research gap* yang masih memerlukan pembuktian empiris.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengintegrasikan *work-life balance* dan *affective commitment* dalam satu model penelitian yang menguji peran *job stress* sebagai variabel mediasi pada tenaga apoteker di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Pemilihan profesi apoteker sebagai objek penelitian memberikan kontribusi empiris baru karena karakteristik pekerjaan apoteker berbeda dengan sektor manufaktur maupun perhotelan yang mendominasi penelitian sebelumnya. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai mekanisme bagaimana *work-life balance* dan *affective commitment* memengaruhi kinerja melalui *job stress*, sekaligus menjadi dasar bagi organisasi pelayanan kesehatan dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis dan peningkatan kinerja tenaga apoteker. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan dengan *job stress* sebagai variabel mediasi pada apoteker di wilayah Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis hubungan kausal antara work-*life balance, affective commitment, job stress*, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada apoteker yang bekerja di wilayah Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, meliputi apoteker yang bertugas di apotek, klinik, rumah sakit, puskesmas, serta industri farmasi. Kabupaten Sidoarjo dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu wilayah dengan perkembangan fasilitas pelayanan kesehatan dan industri farmasi yang cukup pesat sehingga memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh apoteker yang bekerja aktif di Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan

responden berdasarkan kriteria tertentu, meliputi apoteker yang masih aktif bekerja pada fasilitas pelayanan kefarmasian atau industri farmasi di wilayah Kabupaten Sidoarjo dan bersedia menjadi responden penelitian. Jumlah sampel sebanyak 100 responden, yang telah memenuhi ketentuan minimum analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berdasarkan pedoman (Hair et al., 2017). Responden terdiri atas 50 apoteker di apotek, 21 apoteker di klinik, 14 apoteker di rumah sakit, 10 apoteker di puskesmas, dan 5 apoteker di industri farmasi.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu *work-life balance, affective commitment, job stress*, dan kinerja karyawan. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala *Likert* lima poin. Data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, jurnal nasional dan internasional, buku referensi, serta dokumen resmi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo dan organisasi profesi yang berkaitan dengan pelayanan kefarmasian.

Variabel *work-life balance* diukur menggunakan empat indikator, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Variabel *affective commitment* diukur melalui indikator keterikatan emosional terhadap organisasi, rasa bangga menjadi bagian organisasi, motivasi untuk berkontribusi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Variabel *job stress* diukur melalui indikator kelelahan emosional, kecemasan kerja, dan keluhan fisik. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas pelayanan, produktivitas dan ketepatan waktu, kerja sama dan tanggung jawab, kepuasan pasien, serta etika profesi.

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4.0 dengan pendekatan PLS-SEM. Tahapan analisis meliputi evaluasi *outer* model melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk menggunakan nilai *outer loading, Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi *inner* model dilakukan melalui pengujian nilai koefisien determinasi (R^2), dan koefisien jalur (*path coefficient*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping*, dengan kriteria nilai *t-statistic* > 1,96 atau p-*value* < 0,05. Peran mediasi *job stress* dianalisis melalui pengujian *indirect effect* menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui apakah *job stress* memediasi pengaruh *work-life balance* dan *affective commitment* terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan hasil pada tabel 1, di atas, hasil uji *outer loading* pada Tabel 4.14, seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara kuat.

Tabel 1. Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	Keterangan
Work-life balance (X_1)	X.1.1	0.826	Valid
	X.1.2	0.877	Valid
	X.1.3	0.877	Valid
	X.1.4	0.85	Valid
	X.1.5	0.86	Valid
	X.1.6	0.89	Valid
	X.1.7	0.865	Valid
	X.1.8	0.851	Valid
Affective Commitment (X_2)	X.2.1	0.877	Valid
	X.2.2	0.862	Valid
	X.2.3	0.87	Valid
	X.2.4	0.869	Valid
Job Stress (M)	M1	0.887	Valid
	M2	0.826	Valid
	M3	0.861	Valid
	M4	0.792	Valid
	M5	0.872	Valid
	M6	0.844	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.824	Valid
	Y2	0.827	Valid
	Y3	0.829	Valid
	Y4	0.87	Valid
	Y5	0.849	Valid
	Y6	0.847	Valid
	Y7	0.871	Valid
	Y8	0.858	Valid

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

***Average Variance Extracted* (AVE)**

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Work-life balance (X_1)	0.743	Valid
Affective Commitment (X_2)	0.756	Valid
Job Stress (M)	0.718	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.718	Valid

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

Berdasarkan hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) pada tabel 4 di atas, seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.50 dan dinyatakan valid.

Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Work-life balance (X_1)	0.951	0.959	Reliabel
Affective Commitment (X_2)	0.893	0.925	Reliabel
Job Stress (M)	0.921	0.939	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.944	0.953	Reliabel

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan seluruh variabel berada pada nilai di atas ambang batas 0.70, sehingga dinyatakan reliabel.

Inner Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil R-square

	R-square	Keterangan
Job Stress (M)	0.413	Lemah
Kinerja Karyawan (Y)	0.735	Sedang

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, nilai R-*square* untuk variabel J*ob Stress* (M) yaitu sebesar 0.413 yang berarti bahwa variabel *Work-life balance* (X_1) dan *Affective Commitment* (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 41,3% variasi yang terjadi pada *Job Stress* apoteker di wilayah Sidoarjo. Sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai R-*square* mencapai 0.735 berarti bahwa 73,5% variasi kinerja apoteker dapat dijelaskan oleh *Work-life balance* (X_1), *Affective Commitment* (X_2), dan *Job Stress* (M) secara simultan. Nilai 0.735 masuk dalam kategori sedang karena berada di rentang 0.50 hingga 0.75.

a. *Path Coefficient*

Tabel 7. Hasil uji *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
Work-life balance → Job Stress	-0,470	-0.478	0,073	6,474	0,000
Affective Commitment → Job Stress	-0,472	-0.,73	0,060	7,923	0,000
Job Stress → Kinerja Karyawan	-0,503	-0,503	0,062	8,076	0,000
Work-life balance → Kinerja Karyawan	0,307	0,305	0,068	4,499	0,000
Affective Commitment → Kinerja Karyawan	0,339	0,343	0,059	5,74	0,000

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menyajikan hasil pengujian koefisien jalur untuk menguji

pengaruh langsung antar variabel. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai t-*statistics* (batas ≥ 1,96) dan p-*values* (batas ≤ 0,05). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut ini.

1) Pengaruh *Work-life balance* (X_1) terhadap *Job Stress* (M) menghasilkan koefisien jalur sebesar -0,470 dengan nilai *t-statistics* 6,474 dan *p-value* 0,000 yang memenuhi syarat signifikansi, sehingga *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja apoteker. Arah negatif berarti semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat *Job Stress* yang dialami.
2) Pengaruh *Affective Commitment* (X_2) terhadap *Job Stress* (M) menunjukkan koefisien jalur -0,472, *t-statistics* 7,923, dan *p-value* 0,000 yang artinya semakin tinggi komitmen afektif apoteker terhadap organisasi, semakin rendah stres kerja yang dirasakan.
3) Pengaruh *Job Stress* (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien -0,503*, t-statistics* 8,076, dan *p-value* 0,000. Hubungan yang signifikan dan negatif berarti peningkatan stres kerja justru menurunkan kinerja apoteker di wilayah Sidoarjo.
4) Pengaruh langsung *Work-life balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh koefisien 0,307, *t-statistics* 4,499, dan *p-value* 0,000. Hasil ini signifikan dengan arah positif, sehingga keseimbangan kerja yang lebih baik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja.
5) Pengaruh langsung *Affective Commitment* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan koefisien 0,339, *t-statistics* 5,74, dan *p-value* 0,000. Hubungan ini juga signifikan dan positif. Dengan demikian, komitmen afektif yang tinggi mendorong kinerja apoteker menjadi lebih baik.

b. *Inderect Effect*

Tabel 4. 23 Hasil uji Mediasi

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Deviation (STDEV)***	***T Statistics (|O/STDEV|)***	***P Values***
Work-life balance → Job Stress → Kinerja Karyawan	0.237	0.239	0.048	4.879	0,000
Affective Commitment → Job Stress → Kinerja Karyawan	0.237	0.239	0.040	5.967	0,000

Sumber : Data di olah melalui SMART PLS,(2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan hasil uji pengaruh tidak langsung, *Job Stress* terbukti memediasi pengaruh *Work-life Balanc*e dan *Affective Commitment* terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung *Work-life Balance* terhadap kinerja melalui *Job Stress* memiliki koefisien sebesar 0,237, nilai *t-statistics* 4,879, dan *p-value* 0,000, sedangkan pengaruh tidak langsung *Affective Commitment* terhadap kinerja melalui *Job Stress* memiliki koefisien sebesar 0,237, nilai t-*statistics* 5,967, dan p-*value* 0,000. Karena pengaruh langsung kedua variabel independen terhadap kinerja juga signifikan, maka *Job Stress* berperan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*). Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan *Affective Commitment* dapat meningkatkan kinerja apoteker baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui penurunan tingkat *Job Stress*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Apoteker di Wilayah Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apoteker di wilayah Sidoarjo dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,307, nilai *t-statistics* sebesar 4,499, dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan apoteker dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut membuat apoteker mampu bekerja lebih fokus, teliti dalam melakukan pelayanan kefarmasian, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada pasien.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Bataineh et al., (2022)) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri farmasi di Yordania. Hasil serupa juga ditemukan oleh Udin (2023), Preena (2021), Puspitawati et al. (2025), dan Nadhilah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pada berbagai sektor pekerjaan. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja bersifat universal, termasuk pada profesi tenaga kesehatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan salah satu *job resources* yang mampu membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika keseimbangan kerja terjaga, energi fisik maupun psikologis apoteker tetap terpelihara sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kondisi tersebut juga sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu akan mempertahankan sumber daya berupa waktu, energi, dan kesehatan agar tidak mengalami kelelahan yang berlebihan. Dari perspektif *Social Exchange Theory*, organisasi yang memberikan dukungan terhadap keseimbangan kerja akan memperoleh balasan berupa peningkatan kinerja dari karyawan.

Secara empiris, apoteker di wilayah Sidoarjo menghadapi beban kerja yang cukup tinggi berupa pelayanan resep, konseling pasien, pengelolaan administrasi, hingga tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Apoteker yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap kinerja juga berlaku pada profesi apoteker yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan klinis dan administratif yang kompleks, sehingga memperluas penerapan teori JD-R pada sektor pelayanan kefarmasian di Indonesia.

Pengaruh Affective Commitment terhadap Kinerja Karyawan Apoteker di Wilayah Sidoarjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,339, nilai t-*statistics* 5,740, dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan emosional apoteker terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Apoteker yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi akan memiliki motivasi yang lebih besar dalam memberikan pelayanan terbaik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Morin et al. (2025), Handayani et al. (2023), Khan et al. (2018), Park et al. (2022), Udin (2023), dan Rani & Desiana (2019) yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap

organisasi merupakan salah satu faktor psikologis yang mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut *Job Demands-Resources Model*, *Affective Commitment* merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. *Conservation of Resources Theory* menjelaskan bahwa komitmen afektif membantu individu mempertahankan sumber daya psikologis sehingga tidak mudah mengalami kelelahan. Sementara itu, *Social Exchange Theory* menyatakan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan membalas melalui loyalitas dan peningkatan kinerja.

Pada profesi apoteker, keterikatan emosional terhadap organisasi mendorong individu untuk bekerja tidak hanya demi memenuhi kewajiban, tetapi juga karena rasa memiliki terhadap organisasi dan profesinya. Hal tersebut membuat apoteker lebih teliti dalam pelayanan, disiplin terhadap prosedur, serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan pasien. Kebaruan penelitian ini menunjukkan bahwa *Affective Commitment* menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja apoteker pada berbagai fasilitas pelayanan kefarmasian di Kabupaten Sidoarjo.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Stress*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Stress dengan koefisien jalur sebesar -0,470, nilai *t-statistics* 6,474, dan *p-value* 0,000. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki apoteker, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Prakosa & Aini (2024), Kismono et al., (2023), Bataineh (2019), dan Rehman et al. (2025) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance mampu menurunkan tingkat stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan.

Berdasarkan *Job Demands-Resources Model*, *Work-Life Balance* merupakan *job resource* yang mampu mengurangi dampak negatif dari tingginya tuntutan pekerjaan. Kondisi ini diperkuat oleh *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan energi, waktu, dan kesehatan agar tidak mengalami kehilangan sumber daya yang memicu stres.

Secara empiris, apoteker di Sidoarjo yang memiliki waktu istirahat yang cukup, jadwal kerja yang lebih seimbang, dan kesempatan menjalankan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan apoteker yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebaruan penelitian ini memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi faktor protektif terhadap *Job Stress* pada profesi apoteker yang memiliki beban kerja tinggi dan tanggung jawab terhadap keselamatan pasien.

Pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Job Stress*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Stress* dengan koefisien sebesar -0,472, nilai t-*statistics* 7,923, dan p-*value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki apoteker, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Hasil ini mendukung penelitian Handayani et al. (2023), Philippaers et al. (2019), Aruldoss et al. (2021), dan Jokanović et al. (2025) yang menyatakan bahwa komitmen afektif mampu menekan tingkat stres kerja melalui meningkatnya dukungan organisasi dan rasa memiliki terhadap tempat kerja.

Menurut *Job Demands-Resources Model*, komitmen afektif merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan. Hal tersebut diperkuat oleh *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dan

keterikatan emosional merupakan sumber daya yang mampu melindungi individu dari kehilangan energi akibat tekanan kerja.

Dalam praktiknya, apoteker yang memiliki hubungan baik dengan organisasi cenderung lebih mudah menghadapi tekanan pekerjaan karena memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan. Kebaruan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif bukan hanya meningkatkan loyalitas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai faktor yang menurunkan stres kerja pada profesi apoteker.

Pengaruh Job Stress terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,503, nilai t-*statistics* 8,076, dan p-*value* 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami apoteker, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini mendukung penelitian Daniel (2019), Handayani et al. (2023), Röbken et al. (2025), dan Rehman et al. (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta efektivitas kerja karyawan. Menurut *Job Demands-Resources Model*, stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu. Kondisi tersebut menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penjelasan ini juga didukung oleh *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa kehilangan energi dan kesehatan akan berdampak pada penurunan performa kerja.

Tingginya tekanan pelayanan, tanggung jawab profesional, serta beban administrasi menyebabkan sebagian apoteker mengalami kelelahan sehingga konsentrasi dan ketelitian dalam pelayanan menurun. Kebaruan penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja apoteker di berbagai fasilitas pelayanan kefarmasian di Kabupaten Sidoarjo.

Peran *Job Stress* dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Stress* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja dengan koefisien tidak langsung sebesar 0,237, nilai t-*statistics* 4,879, dan p-*value* 0,000, sehingga terjadi mediasi parsial. Temuan ini mendukung penelitian Prakosa & Aini (2024) serta Kismono et al. (2023) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja melalui penurunan tingkat stres kerja. Berdasarkan *Job Demands-Resources Model*, *Work-Life Balance* berfungsi sebagai sumber daya kerja yang mengurangi tekanan pekerjaan sehingga stres menurun dan kinerja meningkat. Apoteker yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa *Job Stress* menjadi mekanisme penting yang menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja pada profesi apoteker.

Peran *Job Stress* dalam Memediasi Pengaruh *Affective Commitment* terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Stress* memediasi pengaruh *Affective Commitment* terhadap kinerja dengan koefisien tidak langsung sebesar 0,237, nilai t-*statistics* 5,967, dan p-*value* 0,000, sehingga terjadi mediasi parsial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani et al. (2023) dan Morin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif meningkatkan kinerja sekaligus menurunkan stres kerja. Berdasarkan *Job Demands-Resources Model*, komitmen afektif merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa keterikatan emosional mendorong karyawan membalas dukungan organisasi melalui peningkatan kinerja. Pada profesi apoteker, keterikatan emosional terhadap organisasi membuat individu lebih mampu mengendalikan

tekanan kerja sehingga tetap dapat memberikan pelayanan yang optimal. Kebaruan penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana *Affective Commitment* meningkatkan kinerja apoteker pada berbagai fasilitas pelayanan kefarmasian di Kabupaten Sidoarjo.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* dan *affective commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja apoteker di wilayah Sidoarjo, sedangkan *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, *work-life balance* dan *affective commitment* berpengaruh negatif terhadap *job stress* yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan semakin tinggi keterikatan emosional terhadap organisasi, maka tingkat stres kerja apoteker akan semakin rendah. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa *job stress* mampu memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* dan *affective commitment* terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat *Job Demands-Resources Model, Conservation of Resources Theory*, dan *Social Exchange Theory* dalam menjelaskan bahwa sumber daya psikologis dan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan stres kerja, sekaligus memperluas bukti empiris pada konteks profesi apoteker di Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, dan penyediaan program pengelolaan kesehatan mental guna menekan *job stress*. Organisasi perlu memperkuat *affective commitment* melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja apoteker dapat terus ditingkatkan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau burnout, serta memperluas objek penelitian pada profesi tenaga kesehatan atau sektor lain agar diperoleh model yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, S. A., Julianti, N. H., Zaida, Y., & Latifah, N. (2025). Inovasi Dan Tantangan Dalam Pengemasan Obat: Studi Review Terhadap Peran Kemasan Dalam Kualitas Produk Farmasi. *Pharmacy Genius*, *4*(2), 40–48. https://doi.org/10.56359/pharmgen.v4i2.633

Adi Prakosa, M. L., & Qurrotul Aini, I. N. (2024). The Mediating Role of Job Stress in the Relationship Throughout Work-life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, *08*(06), 28–45. https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2024.8603

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, *18*(1), 36–62. https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, *12*(2), 99. https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99

Bataineh, N., Al Momani, W., Abu-Ismail, L., Khamees, A., Malkawi, I., Malkawi, I., Al Momani, L., Saraireh, M., & Khatatbeh, M. (2022). Stethoscope, Hand and Mobile

Phone: Bacterial Contamination and Infection Control Among Medical and Nursing Students in Jordan. *Mediterranean Journal of Infection Microbes and Antimicrobials*. https://doi.org/10.4274/mjima.galenos.2021.2021.8

Cross Ogohi Daniel. (2019). Effects of job stress on employee's performance . *International Journal of Business, Management and Social Research*, *6*(2).

Erlianti, K., Hasniah, H., & Mardiana, L. (2022). Analisis Kinerja Apoteker Dalam Pelayanan Farmasi Klinik di Puskesmas Kota Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Sains dan Teknologi*, *7*(1). https://doi.org/10.31602/ajst.v7i1.5882

Errica Dwitanti, & Madziatul Churiyah. (2022). Job Stress, Work Life Balance, and Workplace Wellbeing: A Bibliometric Analysis. *Jurnal Syntax Transformation*, *3*(5).

Gilang Murpiari, & I Dewa Ketut Raka Ardiana. (2025). Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan Work LIfe Balance Terhadap Kinerja Karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, *3*(2).

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). Work—Family Balance:A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165–184). American Psychological Association. https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14

Jokanović, B., Vrgović, P., Ćulibrk, J., Tomić, I., & Jošanov-Vrgović, I. (2025). Job Satisfaction in the Face of Organizational Stress: Validating a Stress Symptoms Survey and Exploring Stress-Related Predictors. *Sustainability*, *17*(17), 7843. https://doi.org/10.3390/su17177843

Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.

Khan, M. A. S., Jianguo, D., Abdul Hameed, A., Mushtaq, T., & Usman, M. (2018). Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People’s Republic of China and Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, *Volume 11*, 267–278. https://doi.org/10.2147/PRBM.S168542

Khansa Nadhilah, M., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *13*(7), 239–253. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3891

Kismono, G., Paramita, W., & Lintang, G. B. (2023). Can acceptance promote life satisfaction during a work from home regime? The mediating role of work-life balance and job stress. *Cogent Business & Management*, *10*(2). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2234130

Made Dwi Puspitawati, N., Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja, N., Putu Lisa Ernawatiningsih, N., Pradiva Putra Salain, P., & Putu Wahyu Dwinata JS, I. (2025). Unlocking success: The mediating power of organizational commitment and job satisfaction between work-life balance and employee performance. *Problems and Perspectives in Management*, *23*(1), 472–481. https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.36

Makalalag Fajri Supriadi. (2025). Evaluasi Standar Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Yang Berada Di Wilayah Kecamatan Modayag. *Graha Medika Pharmacy Journal*, *1*(1), 1–14.

Morin, A. J. S., Vandenberghe, C., Lee, J., & Gillet, N. (2025). Employees' affective commitment to multiple work-related targets: A longitudinal person-centered investigation. *Journal of Vocational Behavior*, *156*, 104080. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104080

Ni Made Dadiani, Widya Astuty Lolo, & Irma Antasionast. (2020). Persepsi Perawat Terhadap Peran Apoteker Dalam Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi Manado. *Pharmacon*, *9*(2).

Nur Hidayah Selviyanti, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, & Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *8*(4).

Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, *46*(9), 920–936. https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149

Philippaers, K., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2019). Employability and performance. *Personnel Review*, *48*(5), 1299–1317. https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0098

Rani, & Desiana. (2019). The Impact of Owners' Intrinsic Motivation and Work-Life Balance on SMEs' Performance: The Mediating Effect of Affective Commitment . *Internasional Journal of Business*, *24*(4).

Rehman, E., Alotaibi, K. A., Rehman, S., & Ahmad, M. (2025). Effect of work schedule flexibility as a moderator in the relationship between job stress and wellbeing in pharmacy practice. *Scientific Reports*, *15*(1), 24097. https://doi.org/10.1038/s41598-025-10523-y

Röbken, H., Geier, N., Behrens, D., & Mertens, A. (2025). Gendered Challenges in Academia: Exploring the Impact of Working Hours, Stress, and Job Satisfaction Among Mid-Level University Staff in Germany. *Education Sciences*, *15*(8), 990. https://doi.org/10.3390/educsci15080990

Rushna Preena. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, *10*(1).

Sugeng Bowo Handayani, Novi Sari Y, Dwi Rahayu, & Nur Endah Ratih. (2023). The Role of Affective Commitment in Mediating Influence Job Stress and Workload on Employee Performance the Land Office of Semarang Regency, Central Java, Indonesia. *International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEBER)*, *3*(6).

Thin, S. M., Nakpun, T., Nitadpakorn, S., Sorofman, B. A., & Kittisopee, T. (2022). What drives pharmacists' turnover intention: A systematic review. *Pharmacy Practice*, *19*(4), 1–20. https://doi.org/10.18549/PharmPract.2021.4.2559

Tian, L. (2025). Affective Commitment Influences Occupational Stressors Among Maternal and Child Health Nurses via Job Burnout as a Mediator. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, *Volume 18*, 5905–5916. https://doi.org/10.2147/JMDH.S536236

Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, *18*(11), 3649–3655. https://doi.org/10.18280/ijsdp.181131