



## **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Rumah Sakit Pasar Minggu Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pegawai RS. Pasar Minggu)**

**Wulan Triana<sup>1</sup>, Ali Jufri<sup>2</sup>, Puspa Dewi Yulianty<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, [wulantriananew@gmail.com](mailto:wulantriananew@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, [ali.jufri@umc.ac.id](mailto:ali.jufri@umc.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jawa Barat, Indonesia, [puspadewi@umc.ac.id](mailto:puspadewi@umc.ac.id)

Corresponding Author: [wulantriananew@gmail.com](mailto:wulantriananew@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Burnout has become a major problem in the modern workplace, especially in demanding healthcare fields like nursing. The purpose of this study is to examine how workload affects burnout in nurses at Pasar Minggu Hospital, using work-life balance as a mediating variable. Workload significantly reduces burnout; the more nurses work, the more they get physically, emotionally, and mentally exhausted, according to a poll of 75 respondents. Workload also has a detrimental effect on work-life balance, since too much job pressure throws off the equilibrium between personal and professional life. Burnout was also found to be adversely affected by work-life balance, indicating its protective function against psychological tiredness. Work-life balance considerably reduced the association between workload and burnout, according to mediation analysis. These results highlight how crucial it is to manage workload and create work-life balance policies in the framework of Indonesian work systems and culture in order to preserve healthcare workers' psychological health.*

**Keyword:** *Burnout, Workload, Work-Life Balance*

**Abstrak:** Kelelahan kerja telah menjadi masalah utama di tempat kerja modern, terutama di bidang kesehatan yang menuntut seperti keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa bagaimana beban kerja memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Pasar Minggu, dengan menggunakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja secara signifikan mengurangi kelelahan kerja; semakin banyak perawat bekerja, semakin mereka kelelahan secara fisik, emosional, dan mental, menurut jajak pendapat terhadap 75 responden. Beban kerja juga memiliki efek yang merugikan pada keseimbangan kehidupan kerja, karena terlalu banyak tekanan pekerjaan mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Kelelahan kerja juga ditemukan dipengaruhi secara negatif oleh keseimbangan kehidupan kerja, yang menunjukkan fungsi perlindungannya terhadap kelelahan psikologis. Keseimbangan kehidupan kerja sangat mengurangi hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja, menurut analisis mediasi. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya mengelola beban kerja dan membuat kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dalam kerangka sistem dan budaya kerja Indonesia untuk menjaga kesehatan psikologis petugas kesehatan.

**Kata Kunci:** Burnout, Beban Kerja, *Work-Life Balance***PENDAHULUAN**

Beban kerja dan dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan menjadi perhatian utama di tempat kerja saat ini, terutama di industri padat karya seperti layanan kesehatan. Perawat, sebagai tenaga kesehatan utama di rumah sakit, seringkali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tuntutan emosional yang tinggi. Burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja kronis (Pujiarti & Idealistiana, 2023).

Di Indonesia, perawat khususnya seringkali menghadapi tekanan kerja yang luar biasa, jam kerja yang panjang, dan tuntutan emosional. Burnout, suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja kronis, merupakan salah satu penyakit mental yang dapat diakibatkan oleh tekanan yang terus-menerus ini. Menurut penelitian, tingkat burnout pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran relatif tinggi, yaitu 50,8% (Pujiarti & Idealistiana, 2023).

Beberapa gagasan, seperti Teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan dan Teori Kelelahan Kerja (Maslach & Leiter, 2023), menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan kerja. Namun, Bakker dan Demerouti (2001) berpendapat bahwa teori-teori ini belum menyelidiki dengan baik bagaimana keseimbangan kehidupan kerja bertindak sebagai elemen mediasi, memperkuat atau bahkan meningkatkan hubungan antara kelelahan kerja dan beban kerja, terutama bagi tenaga kesehatan seperti perawat. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk menurunkan risiko kelelahan kerja yang disebabkan oleh ekspektasi kerja yang tidak realistik, menurut Ratri dan Budiono (2022). Namun, sebagian besar teori ini dibuat di negara-negara dengan budaya dan praktik kerja yang berbeda dari Indonesia. Akibatnya, penjelasan teoretis yang membahas pentingnya keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan kerja rumah sakit Indonesia seperti Rumah Sakit Pasar Minggu, yang dibedakan oleh jam kerja yang panjang dan tekanan kerja yang tinggi, masih langka.

Menurut studi oleh Praniti Sanya et al., (2024) dan Zuniawati et al., (n.d.), manajemen stres memediasi beban kerja dan kelelahan kerja. Menurut laporan tersebut, beban kerja di Rumah Sakit Islam Orpeha di Tulungagung menyebabkan perawat rawat inap mengalami sindrom kelelahan kerja. Beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja, menurut studi oleh (Arif Panhardyka et al., 2025) dan (Lineuwih Intan Inggis et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak mengakibatkan kelelahan kerja pada karyawan.

Di era globalisasi dan digitalisasi, industri pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor vital dalam masyarakat. Rumah sakit berperan penting dalam memberikan akses layanan kesehatan terbaik bagi masyarakat umum karena merupakan fasilitas pelayanan kesehatan. Namun, sejumlah masalah telah mengganggu industri pelayanan kesehatan dalam beberapa dekade terakhir, termasuk kurangnya sumber daya manusia, tekanan dari kemajuan teknologi, dan meningkatnya ekspektasi pasien (Wulandari et al., 2025).

Salah satu organisasi yang bergerak di industri manajemen dan jasa adalah Rumah Sakit Pasar Minggu. Rumah sakit saat ini menghadapi sejumlah faktor pemicu stres sekaligus, seperti tuntutan layanan kesehatan berkualitas tinggi dan tekanan publik. Rumah sakit menghadapi tantangan khusus dalam mengatasi masalah ini dengan berfokus pada tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap sejumlah perawat di RS Pasar Minggu, diperoleh data terkait tingkat burnout dan berbagai faktor yang memicu kejemuhan dalam bekerja. Seperti yang tercantum dalam tabel dari 30 perawat yang menjadi responden, 23 orang (77%) menunjukkan tanda-tanda mengalami burnout, yang mencerminkan tingginya tekanan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan tersebut.

Beragam alasan disampaikan oleh para perawat, di antaranya adalah pola kerja yang cenderung monoton, kurangnya penghargaan atau apresiasi dari atasan, serta minimnya variasi dalam tugas dan peluang untuk pengembangan karier. Beberapa perawat juga mengungkapkan keluhan terhadap beban administrasi yang membosankan, sistem kerja yang kaku, dan kurangnya fleksibilitas jadwal kerja. Selain itu, kurangnya interaksi sosial dan pelatihan juga turut memperburuk kondisi psikologis para pegawai.

Menariknya *burnout* tidak hanya dialami oleh pegawai dengan masa kerja yang singkat, melainkan juga dialami oleh perawat senior dengan pengalaman kerja lebih dari satu dekade. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah *burnout* tidak semata-mata berkaitan dengan durasi kerja, namun juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pola manajemen yang kurang mendukung kesejahteraan karyawan.

Perawat yang bekerja di area berisiko tinggi, seperti unit perawatan intensif (ICU) dan departemen gawat darurat (ER), biasanya bekerja tujuh hingga sepuluh jam sehari. Jam-jam ini diperhitungkan sesuai dengan pedoman operasi rumah sakit, yang menentukan jadwal kerja fleksibel berdasarkan persyaratan perawatan pasien. Meskipun bekerja tujuh jam sehari tidak sejalan dengan hari kerja 8 jam pada umumnya, perawat tetap mematuhi peraturan yang berlaku di unit-unit rumah sakit ini. Perawat di fasilitas ini biasanya bertugas shift pagi, siang, atau malam, tergantung pada peraturan rumah sakit dan kebutuhan pasien. Waktu mulai normal untuk shift pagi, siang, dan malam adalah pukul 07.00-14.00, 14.00-21.00, dan 21.00-07.00. Perawat yang bekerja shift malam lebih cenderung merasa lelah karena harus bekerja melebihi waktu tidur, yang berdampak buruk pada kesehatan fisik dan emosional mereka.

Selain itu, waktu istirahat yang diperoleh perawat bervariasi, mulai dari 20 hingga 60 menit per hari, dengan perawat yang bertugas di ruang ICU dan ruang operasi cenderung memiliki waktu istirahat yang lebih singkat, seperti yang terlihat pada Siti Rahma dan Rina Pertiwi, Perawat di bagian Rawat Inap dan Poli Umum, meskipun memiliki jam kerja yang lebih pendek, tetap menghadapi tantangan beban kerja yang cukup berat karena harus memantau pasien dalam jangka waktu lama, yang mengindikasikan bahwa mereka juga sering bekerja dalam sistem shift. Perbedaan ini mencerminkan bahwa beban kerja perawat tidak hanya diukur dari lamanya jam kerja, tetapi juga dari kompleksitas tugas, intensitas pelayanan, dan tekanan emosional yang dihadapi, sehingga setiap unit kerja memiliki tantangan yang berbeda dalam menjaga keseimbangan kerja dan kesehatan mental perawat.

Beban kerja yang tinggi dan istirahat yang minim dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut (Maslach & Leiter, 2021) Situasi ini meningkatkan risiko *burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tekanan kerja terus-menerus, yang kemudian dapat disertai hilangnya empati dan menurunnya rasa pencapaian pribadi dalam pekerjaan. Perawat yang jam kerjanya panjang namun waktu istirahatnya terbatas sangat rentan mengalami hal ini.

Perawat yang memiliki waktu kerja yang lebih seimbang dan istirahat yang cukup. Mereka cenderung mampu menjaga keseimbangan kondisi mental dan fisik, sehingga lebih kecil kemungkinan mengalami *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi jam kerja dan waktu istirahat sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga medis.

Jumlah tenaga Kesehatan yang terbatas, beban pelayanan yang meningkat serta tuntutan profesionalisme yang tinggi dari masyarakat. Akumulasi tekanan tersebut, jika tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan kebijakan kerja yang tepat, berpotensi memperburuk kesehatan mental pegawai rumah sakit.

Berdasarkan data kuantitatif dari studi tentang masa kerja, beban kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja perawat di RSUD Pasar Minggu, rata-rata tingkat stres perawat adalah 7,16 pada skala 10 poin. Skor ini ditentukan berdasarkan penilaian subjektif responden melalui kuesioner yang meminta responden untuk menilai tingkat stres terkait pekerjaan yang mereka hadapi setiap hari. Skor tersebut dikumpulkan dari 30 responden, dijumlahkan, dan kemudian dibagi dengan jumlah total responden untuk menentukan rata-ratanya.

Berdasarkan penilaian beban kerja masing-masing perawat menggunakan skala yang sama, rata-rata beban kerja perawat adalah 7,67 pada skala 10. Berdasarkan kedua statistik ini, mayoritas perawat merasa bahwa pekerjaan mereka menuntut dan mereka bekerja di lingkungan yang penuh tekanan.

Perawat di unit gawat darurat (UGD), unit perawatan intensif (ICU), dan unit perawatan geriatri terbukti memiliki dampak terbesar, dengan beban kerja dan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan perawat di unit lain. Lebih lanjut, perawat dengan beban kerja berlebih melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, yang menyiratkan bahwa beban kerja yang tinggi memengaruhi kepuasan kerja.

Fasilitas dan sumber daya manusia pelayanan kesehatan yang terbatas, yang sering menjadi penyebab kelelahan kerja (burnout) di kalangan perawat Indonesia, merupakan elemen lain yang memperparah kondisi ini. Perawat terpaksa mengelola beban kerja yang berlebihan akibat ketidakseimbangan rasio perawat-pasien. Kelelahan kerja seringkali diperparah oleh budaya tempat kerja yang menuntut komitmen tinggi tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja.

Dengan demikian, titik fokus permasalahan bukan hanya pada tingginya beban kerja, tetapi juga pada dampaknya yang memicu burnout secara emosional, stres yang berlangsung secara berkepanjangan, dan penurunan kepuasan kerja. Hal ini paling dominan dirasakan oleh perawat yang bertugas di unit dengan tingkat tekanan tinggi.

## METODE

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Fokus penelitian kuantitatif, menurut Sidik & Denok (2021), adalah pada hubungan kausal antara berbagai variabel. Pengetahuan, kerangka teori, dan pertimbangan profesional peneliti menjadi prioritas utama dalam metode ini. Kesulitan dan solusi yang direkomendasikan untuk verifikasi berdasarkan kerangka teori ini didukung oleh data aktual dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data primer diperoleh secara manual menggunakan formulir Google Forms yang telah dibuat oleh peneliti.

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Dependen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat. Sugiyono (2021) mendefinisikan variabel bebas sebagai variabel yang memengaruhi, menghasilkan, atau menimbulkan variabel terikat. Beban kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

#### 2. Variabel Independen (Y)

Variabel dependen umumnya disebut sebagai variabel hasil, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia, faktor-faktor ini umumnya disebut sebagai variabel dependen. Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Kelelahan kerja (burnout) merupakan variabel independen dalam penelitian ini.

#### 3. Variabel Mediasi (M)

Menurut Sugiyono (2021), variabel mediasi (penghubung) adalah variabel yang, secara teori, mengubah hubungan antara variabel independen dan dependen, sehingga menghasilkan interaksi tidak langsung yang tidak dapat diamati atau diukur. Karena bersifat perantara, variabel independen tidak memiliki dampak langsung terhadap perkembangan atau modifikasi variabel dependen. Keseimbangan Kerja-Hidup merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Priadana Sidik dan Sunarsi Denok (2021), yang dimaksud dengan “populasi” adalah seluruh subjek penelitian.. Sebanyak 75 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pasar Minggu merupakan populasi penelitian.

### 2. Sampel

Subset populasi yang memenuhi persyaratan pengambilan sampel disebut sampel (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021). Pengambilan sampel jenuh adalah pengambilan sampel yang dilakukan oleh seluruh anggota populasi (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021).

Ketika populasinya kecil, pengambilan sampel jenuh digunakan. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah seluruh populasi keperawatan, atau 75 perawat, karena RSUD Pasar Minggu memiliki kurang dari 100 perawat.

## Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung sekitar enam bulan, dari Maret 2025 hingga Agustus 2025, untuk mengumpulkan semua data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pasar Minggu, yang terletak di Jl. Ki Ageng Tepak, Semplo, Kecamatan Palimanan, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45161.

## Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021). Kuesioner disediakan sebagai bagian dari teknik penelitian.

Partisipan diberikan daftar pertanyaan tertulis untuk dijawab sebagai bagian dari kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang opini, keyakinan, pengalaman, dan atribut seseorang. Skala Likert adalah metode penelitian kuantitatif untuk menilai sikap, keyakinan, atau persepsi seseorang terhadap suatu situasi (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021).

## Teknik Analisis Data

Strategi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda menggunakan IBM SPSS versi 26 (Priadana Sidik & Sunarsi Denok, 2021). Proses pengorganisasian, pemrosesan, dan interpretasi data penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang andal dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dikenal sebagai prosedur analisis data.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif tidak berupaya menarik kesimpulan umum atau generalisasi dari data; melainkan, mendeskripsikan atau mengilustrasikan data apa adanya. Studi ini digunakan untuk mengidentifikasi jumlah responden, yang kemudian dikelompokkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan: pertama, mereka perempuan, dengan rentang usia remaja hingga lansia, dan kedua, mereka berpenghasilan menengah hingga atas (Sugiyono 2022).

Dalam penelitian ini, skala Likert dibalik karena komentar dalam kuesioner negatif. Skor 1 menunjukkan "Sangat Setuju", sementara skor 5 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju". Oleh karena itu, skor rata-rata menurun seiring dengan peningkatan beban kerja, brunout, dan keseimbangan kehidupan kerja. Akibatnya, kategori interpretasi hasil deskriptif diubah agar lebih mencerminkan makna sebenarnya dari setiap variabel.

## 2. Uji Validitas

Validitas kuesioner dinilai melalui uji validitas. Alat untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan benar atau valid adalah uji validitas. Korelasi item-total, juga dikenal sebagai korelasi momen-produk (korelasi Purson) antara skor setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan, adalah teknik yang sering digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Ketika nilai  $r$  estimasi lebih tinggi daripada nilai  $r$  tabel, kuesioner dianggap asli; ketika lebih rendah, kesimpulan berikut dapat dibuat:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

bahwa survei tersebut dianggap tidak reliabel (Sugiyono 2022). Rumus berikut diterapkan dalam kuesioner:

Keterangan:

$R_{xy}$	: Koefisien korelasi variabel x dan y
$N$	: Banyaknya subjek uji coba
$\sum Y$	: Jumlah skor total
$\sum X$	: Jumlah skor tiap item
$\sum X^2$	: Jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	: Jumlah kuadrat skor total
$\sum XY$	: Jumlah perkalian skor item dengan skor total

Tabel  $r$  adalah tabel numerik yang menggunakan momen produk Pearson untuk menilai reliabilitas suatu alat penelitian.  $df = n - 2$  adalah rumus untuk membaca dan menemukan nilai  $r$  dalam tabel. Namun, tingkat signifikansi untuk mencari nilai  $r$  harus ditentukan terlebih dahulu.

## 3. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa baik suatu alat penelitian dapat menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan kembali dalam pengukuran yang sama, pengujian reliabilitas dilakukan. Alfa Cronbach, sebuah koefisien yang menunjukkan tingkat konsistensi internal antar item dalam suatu variabel, dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas.

Kategori berikut berlaku untuk interpretasi nilai Alpha Cronbach, menurut George dan Mallory (2003):

- $\alpha \geq 0,90$  = Sangat Baik (Excellent)
- $0,80 \leq \alpha < 0,90$  = Baik (Good)
- $0,70 \leq \alpha < 0,80$  = Cukup (Acceptable)
- $0,60 \leq \alpha < 0,70$  = Masih Dapat Diterima (Questionable)
- $0,50 \leq \alpha < 0,60$  = Lemah (Poor)
- $\alpha < 0,50$  = Tidak Dapat Diterima (Unacceptable)

Lebih jauh lagi, menurut pandangan Nunnally dan Bernstein (1994), nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,50 hingga 0,60 masih sesuai untuk penelitian eksploratif atau tahap awal karena tujuan utamanya adalah penciptaan dan pengujian awal konstruk teoritis.

## 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Dampak dan besarnya satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan.

Sugiyono (2022) menegaskan bahwa korelasi kausal atau fungsional merupakan dasar dari analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi fundamental biasanya dinyatakan sebagai berikut, menurut Sugiyono (2021):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

$Y$  : Nilai yang di prediksi

- a : Konstanta besar nilai Y jika X = 0  
b : Koefisien arah regresi  
X : Nilai variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan :

Membuat kesimpulan dalam uji regresi linier sederhana memerlukan perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

- Variabel berpengaruh terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
- Jika variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen jika variabel independen tersebut naik atau turun (Sugiyono 2022). Persamaan untuk model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Turnover Intention

X<sub>1</sub> : Work Overtime

X<sub>2</sub> : Burnout

bo : Konstanta

## 6. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Uji ini mengukur kemampuan model dalam memperhitungkan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menentukan seberapa besar variabel dependen (independen) dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen (terikat). Uji ini dilakukan dengan menilai nilai R<sup>2</sup> dari hasil analisis persamaan regresi. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model regresi mendekati satu, nilai tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel dependen.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

Uji-t, juga dikenal sebagai uji korelasi parsial, digunakan untuk menghitung pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen ketika salah satu variabel independen dijaga konstan atau terkendali. Korelasi parsial adalah statistik yang menggambarkan arah dan intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih setelah memperhitungkan pengaruh salah satu variabel (Sugiyono 2022). Untuk melakukan uji ini dengan margin kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), standar berikut diterapkan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  (berpengaruh).
- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$  (tidak berpengaruh) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

### b. Uji F (Simultan)

Uji F menilai apakah setiap variabel independen dalam model memengaruhi variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2021). Dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat signifikansi 5% (0,05), carilah tabel F dan hitung F. Tujuan penelitian ini adalah menentukan apakah kompetensi, variabel independen, menjelaskan perilaku penarikan diri, variabel dependen. Uji F harus dilakukan dengan menggunakan kriteria berikut:

- Jika H1 diterima, nilai F estimasi melebihi nilai F tabel. Ini berarti bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang sama dan bermakna terhadap variabel dependen.
- Jika H1 ditolak, berarti bahwa setiap variabel tidak memiliki pengaruh substansial terhadap variabel dependen, sebagaimana dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

#### 8. Uji Sobel

Uji Sobel sering digunakan untuk menilai pentingnya kontribusi variabel mediasi (Ghozali, 2021). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah stres kerja.. Variabel mediasi akan berdampak pada variabel independen dan dependen (Ghozali, 2021). Uji Sobel dapat digunakan sebagai berikut untuk menentukan signifikansi variabel mediasi:

Berikut rumus untuk menghitung uji sobel test:

$$Z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{(b^2 \cdot SE_a^2) + (a^2 \cdot SE_b^2)}}$$

Keterangan:

$a$  : Koefisien regresi dan variabel independen ke mediator

$b$  : Koefisien regresi dari mediator ke Variabel dependen

$SE_a$  : Standar error koefisien a

$SE_b$  : Standar error koefisien b

$Z$  : Nilai Statistik Sobel yang dibandingkan dengan distribusi normal

Jika nilai Z kurang dari -1,96 (untuk  $\alpha=0,05$ ) atau lebih besar dari 1,96, efek mediasi dianggap substansial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Setiap item dan penelitian responden dideskripsikan menggunakan analisis deskriptif. Setelah pengumpulan, data diolah dan dijumlahkan ke dalam tabel. Setelah itu, penjelasan deskriptif data diberikan. Terdapat 75 responden, dan setiap item pertanyaan memiliki angka antara 1 dan 5. Interval digunakan untuk menentukan skor, dengan 5 mewakili rata-rata tertinggi dan 1 mewakili rata-rata terendah.

**Tabel 1. Kategori Distribusi Frekuensi**

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

#### 1. Analisis Deskriptif Beban Kerja (x)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap variabel Beban Kerja, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Distribusi Jawaban Beban Kerja (X)**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Pegawai sering merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dalam waktu yang terbatas	8	45	19	3	0	75	167	2,22	Rendah
2	Pekerjaan menuntut tanggung jawab tinggi	5	57	12	1	0	75	291	3,88	Tinggi

---

3	Pekerjaan memiliki tingkat kompleksitas tinggi	5	64	5	1	0	75	298	3,97	Tinggi
4	Sering mengalami tekanan waktu menyelesaikan pekerjaan	4	56	15	0	0	75	289	3,85	Tinggi
5	Pegawai Merasa kelelahan akibat beban kerja terlalu berat	2	61	11	1	0	75	291	3,88	Tinggi
6	Pegawai Merasa kewalahan karena banyak tanggung jawab	20	49	6	0	0	75	314	4,19	Tinggi
7	Bekerja di luar jam kerja normal	0	58	17	0	0	75	283	3,77	Tinggi
8	Penambahan tanggung jawab karena kekurangan staf	20	27	25	3	0	75	242	3,22	Sedang
<b>Rata-rata total</b>										3,57
										Tinggi

---

Berdasarkan klasifikasi interval, nilai rata-rata keseluruhan indikator untuk variabel Beban Kerja adalah 3,57, yang berada dalam kategori "Tinggi", berdasarkan ringkasan distribusi frekuensi pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Pernyataan ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi. **"Pegawai merasa kewalahan karena banyak tanggung jawab"** Dengan rata-rata 4,19, angka ini tergolong Tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa banyaknya tanggung jawab responden merupakan kontributor utama stres terkait pekerjaan mereka. Selain itu, pernyataan lain seperti **"Pekerjaan memiliki tingkat kompleksitas tinggi"** (mean = 3,97) dan **"Pekerjaan menuntut tanggung jawab tinggi"** (mean = 3,88) juga mencatatkan nilai mean yang tinggi, yang memperkuat temuan bahwa tekanan kerja tidak hanya berasal dari banyaknya volume pekerjaan, tetapi juga dari tingginya tuntutan kualitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan.

Sementara itu, pernyataan tersebut memuat indikator dengan nilai rata-rata terendah **"Pegawai sering merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dalam waktu yang terbatas"** memiliki rata-rata 2,22, yang berada dalam rentang Rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja secara keseluruhan dianggap tinggi, tidak semua responden merasakan tekanan waktu yang cukup besar. Artinya, sebagian besar pegawai mungkin merasa bahwa beban kerja yang tinggi lebih disebabkan oleh jenis dan tanggung jawab pekerjaan dibandingkan dengan batas waktu penyelesaian.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini memperlihatkan bahwa beban kerja yang tinggi dirasakan oleh mayoritas responden, terutama karena banyaknya tanggung jawab, tekanan psikologis, dan kompleksitas pekerjaan yang harus ditangani. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan pembagian tugas secara lebih adil serta proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berkelanjutan dan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 2. Analisis Deskriptif variable (*brunout*)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap brunout, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berikut:

**Tabel 3. Rekapitulasi Distribusi Jawaban *Burnout (Y)***

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Pegawai Sering merasa kelelahan secara emosional akibat pekerjaan	27	23	8	17	0	75	285	3,80	Tinggi
2	Merasa kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	32	20	7	16	0	75	293	3,90	Tinggi
3	Beban kerja perawat sering mengganggu waktu istirahat dan rekreasi	35	18	7	15	0	75	263	3,50	Tinggi
4	Merasa semakin sinis atau negatif terhadap pekerjaan	40	13	7	15	0	75	278	4,04	Tinggi
5	Merasa tidak puas dengan pencapaian pribadi dalam pekerjaan	35	15	13	12	0	75	271	3,61	Tinggi
6	Pegawai Merasa kewalahan saat menghadapi tugas harian di tempat kerja	41	11	10	13	0	75	275	3,67	Tinggi
7	Perawat merasa terbebani akibat tekanan pekerjaan terus menerus	41	11	9	14	0	75	274	4,05	Tinggi
8	Membutuhkan waktu lebih lama untuk memulihkan energi setelah bekerja	31	19	9	16	0	75	290	3,86	Tinggi
<b>Rata-rata total :</b>										3,80 Tinggi

Berdasarkan klasifikasi interval, nilai rata-rata total indikator dalam variabel Kelelahan Kerja menunjukkan indeks rata-rata 3,80, yang termasuk dalam kelompok "Tinggi", sebagaimana dapat disimpulkan dari ringkasan distribusi frekuensi pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa perawat umumnya merasa cukup lelah saat menjalankan tugasnya. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan ini **"Perawat merasa terbebani akibat tekanan pekerjaan terus menerus"** Dengan skor rata-rata 4,05, menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama kelelahan adalah tekanan kerja yang berkelanjutan. Lebih lanjut, indikator **"Merasa semakin sinis atau negatif terhadap pekerjaan"** (mean = 4,04) dan **"Membutuhkan waktu lebih lama untuk memulihkan energi setelah bekerja"** (mean = 3,86) juga menunjukkan skor yang tinggi, yang memperkuat temuan bahwa kelelahan fisik maupun mental akibat pekerjaan telah dialami oleh sebagian besar responden.

Temuan lainnya juga terlihat dari pernyataan **"Merasa kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari"** (mean = 3,90) dan **"Pegawai sering merasa kelelahan secara emosional akibat pekerjaan"** (mean = 3,80), hal ini menunjukkan bahwa kelelahan memengaruhi orang secara emosional dan psikologis, selain juga secara fisik. Sementara itu, pernyataan dengan nilai mean terendah adalah **"Beban kerja perawat sering mengganggu waktu istirahat dan rekreasi"** (mean = 3,50), yang meskipun menjadi nilai terendah, tetap masuk dalam kategori Tinggi, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa semua indikator burnout berada pada level yang cukup mengkhawatirkan.

Secara keseluruhan, temuan analisis menunjukkan bahwa kelelahan memengaruhi perawat dalam studi ini, yang bermanifestasi sebagai penderitaan psikologis, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi kerja. Agar kelelahan tidak semakin parah dan memengaruhi kinerja serta standar layanan kesehatan, manajemen rumah sakit dapat

menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk segera menilai beban kerja dan kesehatan psikologis staf.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel (Work-life balance)

Untuk mengetahui bagaimana kecenderungan responden terhadap variable Work-life balance, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan jawaban kuesioner, Sebagai Berkut:

**Tabel 4. Rekapitulasi Distribusi Work-life balance (M)**

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TF	TS	Mean	Kriteria
1	Perawat memiliki cukup waktu untuk menjalani kehidupan pribadi di luar pekerjaan	21	44	10	0	0	75	331	4,14	Tinggi
2	Perawat merasa dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	23	43	9	0	0	75	314	4,18	Tinggi
3	Beban kerja perawat tidak mengganggu waktu istirahat dan rekreasi	22	47	6	0	0	75	316	4,21	Sangat Tinggi
4	Perawat masih memiliki waktu berkualitas bersama keluarga dan teman	23	45	6	1	0	75	315	4,02	Tinggi
5	Perawat jarang membawa pekerjaan kantor ke rumah di luar jam kerja	9	64	2	0	0	75	307	4,93	Sangat Tinggi
6	Perawat merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	8	64	2	1	0	75	304	4,53	Sangat Tinggi
7	Perawat tidak memiliki kendali atas jadwal kerja sehingga kesulitan memenuhi kebutuhan pribadinya	9	60	6	0	0	75	303	4,04	Tinggi
Rata-rata total :										Sangat Tinggi

Nilai rata-rata seluruh indikator variabel Work Life Balance ditentukan berdasarkan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan indeks rata-rata sebesar 4,29 yang berdasarkan klasifikasi interval masuk dalam kategori "Sangat Tinggi". Berdasarkan temuan ini, mayoritas perawat meyakini kehidupan kerja dan pribadi mereka seimbang. Pernyataan tersebut merupakan item dengan nilai rata-rata tertinggi **"Perawat jarang membawa pekerjaan kantor ke rumah di luar jam kerja"** dengan skor rata-rata 4,93, menunjukkan bahwa perawat mampu menegakkan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Selanjutnya, pernyataan **"Perawat merasa tidak puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi"** memiliki nilai rata-rata 4,53. Meskipun pernyataan ini negatif, nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju, sehingga mengarah pada kesimpulan bahwa perawat merasa puas dengan waktu yang mereka miliki antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesimpulan ini didukung lebih lanjut oleh penelitian lain, termasuk pernyataan **"Beban kerja perawat tidak mengganggu waktu istirahat dan rekreasi"** (mean = 4,21) dan **"Perawat merasa dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi"** (mean = 4,18), yang mencerminkan bahwa responden merasa mampu mengelola waktu dan energi dengan baik. Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa tingkat work-life balance para perawat berada dalam kondisi yang sangat baik, yang mendukung kesejahteraan psikologis dan

stabilitas kinerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa sistem kerja yang diterapkan telah memberikan ruang yang cukup bagi perawat untuk memenuhi kebutuhan pribadinya di luar pekerjaan.

### **Uji Validitas**

Keandalan kuesioner dinilai melalui uji validitas. Salah satu teknik untuk mengevaluasi keandalan dan kebenaran data yang dikumpulkan adalah uji validitas.

#### 1. Uji Validitas Beban Kerja (X)

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,802		Valid
X2	0,592		Valid
X3	0,409		Valid
X4	0,690	0,227	Valid
X5	0,358		Valid
X6	0,582		Valid
X7	0,446		Valid
X8	0,638		Valid

Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk setiap nilai koefisien korelasi item yang berada di bawah 0,05 atau melebihi nilai r tabel sebesar 0,227 (dengan N = 75 dan  $\alpha = 0,05$ ) dijelaskan pada Tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam survei beban kerja peserta memenuhi standar validitas. Dapat disimpulkan bahwa semua survei yang terdistribusi asli karena r hitung  $> 0,227$  dan Sig.  $< 0,05$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas burnout**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,953		Valid
Y2	0,963		Valid
Y3	0,972		Valid
Y4	0,983	0,227	Valid
Y5	0,949		Valid
Y6	0,969		Valid
Y7	0,961		Valid
Y8	0,909		Valid

Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk setiap nilai koefisien korelasi item yang berada di bawah 0,05 atau melebihi nilai r tabel sebesar 0,227 (dengan N = 75 dan  $\alpha = 0,05$ ) dijelaskan pada Tabel 6. Hal ini menunjukkan bahwa semua item survei Burnout yang tersedia bagi responden memenuhi standar validitas. Dapat disimpulkan bahwa semua survei yang terdistribusi adalah asli karena r hitung  $> 0,227$  dan Sig.  $< 0,05$ .

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
M1	0,855		Valid
M2	0,806		Valid
M3	0,798		Valid
M4	0,680	0,227	Valid
M5	0,679		Valid
M6	0,462		Valid
M7	0,300		Valid

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dari setiap nilai koefisien korelasi untuk setiap item berada di bawah 0,05 atau di atas nilai r tabel sebesar 0,227 (dengan N = 75

dan  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua item survei Burnout yang tersedia bagi responden memenuhi standar validitas.  $\text{Sig.} < 0,05$  dan  $r \text{ hitung} > 0,227$  menunjukkan bahwa semua survei yang didistribusikan adalah asli.

### **Uji Reliabilitas**

Untuk memastikan alat ukur dalam kuesioner memberikan hasil yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Cronbach's Alpha, sebuah teknik untuk menilai konsistensi internal, diterapkan dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan data menghasilkan nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Nilai Ketetapan</b>	<b>Reliabilitas</b>
Beban Kerja	0,701	0,70	Realibilitas
Burnout	0,987	0,70	Realibilitas
Wrok-life Balance	0,765	0,70	Realibilitas

Sumber: Olah Data IBM SPSS 25

Variabel Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Keseimbangan Kerja-Hidup memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,701, 0,987, dan 0,765, berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 8. Karena setiap nilai di atas ambang batas 0,70, alat penelitian untuk setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Oleh karena itu, setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dianggap reliabel dan kredibel, serta dapat mengukur konstruk yang diinginkan secara konsisten dan andal.

### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk Reliabilitas

1. Beban Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *burnout*

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	-28,213	4,451			-6,339	0,000
beban kerja	2,640	0,261	0,764	10,123	0,000	

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Variabel Beban Kerja memiliki nilai koefisien 2,640 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), berdasarkan hasil analisis regresi langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja dipengaruhi secara kuat dan positif oleh beban kerja. Akibatnya, untuk setiap peningkatan satu unit beban kerja, kelelahan kerja akan meningkat sebesar 2,640.

Karena nilai  $t$  hitung sebesar 10,123 lebih besar daripada nilai  $t$  tabulasi dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketika pekerja merasa beban kerja mereka bertambah, mereka akan merasa lebih lelah.

2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-life balance*

**Tabel 10. Hasil uji Regresi linear sederhana X terhadap M**

Coefficients <sup>a</sup>	

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23,849	1,456		16,377	0,000
beban kerja	-0,639	0,085	-0,659	-7,491	0,000

a. Dependent Variable: work-life balance

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai koefisien -0,639 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Artinya, untuk setiap peningkatan satu unit beban kerja, akan terjadi penurunan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,639.

Selain itu, nilai t hitung sebesar -7,491, yang lebih kecil dari nilai t tabel dan kriteria signifikansinya kurang dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seiring dengan meningkatnya beban kerja pekerja, keseimbangan kehidupan kerja mereka cenderung menurun.

### 3. *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout*

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Sederhana M terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	53,408	3,354		15,924	0,000
work-life balance	-2,838	0,252	-0,797	-11,260	0,000

a. Dependent Variable: brunout

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Temuan analisis regresi linier dasar menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kerja-Hidup memiliki koefisien regresi sebesar -2,838 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak yang substansial dan negatif terhadap kelelahan kerja. Dengan kata lain, untuk setiap peningkatan satu unit dalam keseimbangan kerja-hidup, kelelahan kerja akan berkurang sebesar 2,838. Pada ambang batas signifikansi yang sangat rendah (di bawah 0,05), dampak ini terbukti signifikan, dan nilai t hitung sebesar -11,260 lebih kecil daripada nilai t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik juga mengalami kelelahan kerja yang lebih rendah.

### Uji Regresi Linear Berganda

#### 1. *Work-life balance* memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout*

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,796	7,723		2,045 0,044
	beban kerja	1,461	0,278	0,423	5,247 0,000
	work-life balance	-1,845	0,287	-0,518	-6,428 0,000

a. Dependent Variable: burnout

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kelelahan kerja.

- Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kelelahan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,461 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja perawat berkorelasi positif dengan beban kerja yang mereka rasakan.
- Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar -1,845. Akibatnya, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja; semakin besar keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah kelelahan kerja yang dialami.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model untuk menjelaskan sebagian variabel dependen. Bilangan bulat 0 dan 1 menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	0,435	0,427	1,91337

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Tabel 13 menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,584, atau 58,4%. Ini menyiratkan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 58,4% terhadap kelelahan kerja, sementara faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam studi ini berkontribusi sebesar 41,6%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi variasi tingkat burnout pada perawat di RSUD Pasar Minggu.

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi X terhadap M

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	0,584	0,578	5,84748

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Tabel 14 menunjukkan 43,5% pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Variabel yang tidak disertakan dalam studi ini menunjukkan 56,5% sisanya.

Dengan kata lain, meskipun beban kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja, berbagai faktor eksternal lainnya juga memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja perawat.

**Tabel 15. Hasil Uji Determinasi M terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	0,635	0,630	5,48019
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Tabel 15 menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,635 (63,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 63,5% pengaruh terhadap burnout, sementara 36,5% sisanya berasal dari variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hal ini menyiratkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen penting dalam mengurangi burnout. Namun, terdapat faktor lain selain faktor ini yang memengaruhi tingkat burnout perawat.

**Tabel 16. Uji Determinasi X terhadap Y melalui M**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	0,736	0,728	4,69337
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Beban Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Tabel 16 menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,736, atau 73,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 73,6% dampak terhadap kelelahan kerja.

Namun, faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini menyumbang 26,4% sisanya.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa, meskipun faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini juga memengaruhi burnout, kombinasi beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi tingkat burnout pada perawat.

### UJI T (Parsial)

Dengan asumsi bahwa semua faktor independen lain dalam model tetap konstan, uji-t dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, khususnya beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kelelahan kerja. Uji ini membandingkan nilai-t estimasi dengan tabel-t. Suatu variabel memiliki dampak substansial terhadap kelelahan kerja jika nilai-t estimasi melebihi tabel-t dan tingkat signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Sebanyak 75 sampel dalam penelitian ini memiliki 73 derajat kebebasan (df) ( $n - k = 75 - 2$ ). Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t tabel adalah sekitar 1,993. Variabel dengan nilai-t komputasi  $> 1,993$  dan  $\text{Sig.} < 0,05$  dianggap signifikan.

1. Pengaruh Beban kerja (X) terhadap *burnout* (Y)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai-t hitung variabel beban kerja adalah 10,123, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,993, dengan derajat kebebasan (df) = 73 dan ambang batas signifikansi 5%. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima ketika nilai-t estimasi melebihi t-tabel ( $10,123 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan kata lain, beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kelelahan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi daripada beban kerja mereka.

## 2. Pengaruh Beban kerja (X) Terhadap *Work-life balance* (M)

Berdasarkan Tabel 10, nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah -7,491, dan nilai t tabel, dengan derajat bebas (df = 75 - 2 = 73) dan ambang batas signifikansi 5% (0,05), berada di kisaran 1,993. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ditambah dengan fakta bahwa  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$  ( $|-7,491| > 1,993$ ), menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Akibatnya, beban kerja sangat bervariasi, yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Akibatnya, ketika beban kerja seseorang meningkat, kemampuan mereka untuk mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka pun menurun.

## 3. Pengaruh *Work-life balance* (M) Terhadap Burnout (Y)

Tabel 11 menunjukkan nilai t hitung variabel Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance) adalah -11,260. Nilai t tabel berada pada rentang 1,993 dengan derajat bebas (df = 75 - 2 = 73) dan ambang batas signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Karena  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$  ( $|-11,260| > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak negatif yang kuat terhadap kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan keseimbangan kerja-hidup, tingkat kelelahan atau kelelahan pun berkurang.

## 4. Pengaruh Beban kerja melalui Terhadap Burnout Melalui *Work-life balance*

Nilai t yang ditentukan untuk variabel beban kerja, menurut Tabel 12, adalah 5,247. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , nilai t terhitung dengan 100 derajat kebebasan (df = 75 - 2 = 73) adalah sekitar 1,993. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima ketika nilai t terhitung melebihi nilai t terhitung ( $5,247 > 1,993$ ) dan kriteria signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Akibatnya, kelelahan kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja, atau burnout, meningkat seiring dengan upaya yang dirasakan.

Sebaliknya, nilai t terhitung untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah -6,428, namun tetap berada di angka 1,993. Dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t  $|t| > t \text{ tabel}$  ( $|-6,428| > 1,993$ ), hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kelelahan kerja disebabkan oleh peningkatan keseimbangan kehidupan kerja.

## Uji F (Simultan)

Tabel 17. Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4414,324	2	2207,162	100,199	,000 <sup>b</sup>
Residual	1585,996	72	22,028		
Total	6000,320	74			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , nilai F-tabel untuk derajat kebebasan  $df1 = 2$  dan  $df2 = 72$  berada di kisaran 3,12. Namun, Tabel 17 menunjukkan nilai F-tabel sebesar 100,199.

Model regresi tersebut signifikan secara statistik, dengan  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$  dan  $F$ -tabel  $(100,199) > F$ -tabel  $(3,12)$ . Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja sangat dipengaruhi oleh kombinasi beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Akibatnya,  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, menunjukkan bahwa kedua alasan independen tersebut memengaruhi tingkat kelelahan kerja responden.

### **Uji Sobel**

Uji mediasi digunakan untuk melihat apakah keseimbangan kerja-kehidupan (M) berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja (X) dan kelelahan (Y). Hasil analisis statistik ditunjukkan pada gambar berikut.

$$\begin{aligned}
 M &= \frac{-0,639X - 1,845}{\sqrt{(-1,845^2 \cdot 0,085_a^2) + (-0639^2 \cdot 0,287_b^2)}} \\
 &= \frac{-0,639X - 1,845}{\sqrt{(3,404025^2 \cdot 0,007225_a^2) + (-0639^2 \cdot 0,408321_b^2)}} \\
 &= \frac{-0,639X - 1,845}{\sqrt{(0,024600) + (0,033632)}} \\
 &= \frac{-0,639X - 1,845}{\sqrt{0,058232}} = \frac{-0,639X - 1,845}{0,241300} = 4,89
 \end{aligned}$$

### **Hasil Uji Sobel**

**Tabel 18. Tabel acuan sobel tes**

Variabel	B	Sttd eror
Beban kerja (X)	-0,639	0,085
Work life balance (M)	-1,845	0,287

  

X-M-Y	Tes statistick	P-value
a	-0,639	
b	-1,845	
Sa	0,085	4,885
Sb	0,287	0,000

Berdasarkan perhitungan uji Sobel, diperoleh:

- Nilai Z = 4,885
- P-value = 0,00

Karena p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa:

Kelelahan kerja sangat mengurangi dampak beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan kata lain, kelelahan kerja secara signifikan memengaruhi dan memediasi hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan kerja, yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data, berikut ini disajikan ringkasan singkat penelitian tentang hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada staf Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu.

### **1. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Brunout (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, besarnya beban pekerjaan yang dirasakan perawat di RSUD Pasar Minggu berbanding lurus dengan tingkat kelelahan yang dialami.. Perawat yang bekerja dalam tekanan tinggi, dengan tugas yang banyak dan waktu kerja yang panjang, lebih rentan mengalami kelelahan secara fisik, emosional, maupun mental.

Menurut pandangan Teori (Maslach & Leiter, 2021) yang menyebut bahwa burnout timbul ketika seseorang terus-menerus merasa terbebani oleh pekerjaan, sehingga kehilangan semangat, menjadi kurang peduli terhadap tugasnya, dan merasa tidak mampu memberikan hasil kerja yang baik. Dalam konteks rumah sakit, terutama di unit-unit seperti IGD dan ICU, kondisi ini semakin jelas terlihat karena beban kerja yang tinggi dan minimnya waktu istirahat menjadi tantangan utama bagi perawat.

Freudenberger (1973) menggambarkan kelelahan kerja sebagai reaksi terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan tanpa dukungan yang memadai atau waktu pemulihan. Sindrom ini menyebabkan seseorang merasa lelah secara emosional dan fisik. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu sering mengalami kelelahan kerja akibat pekerjaan yang repetitif dan monoton, kurangnya apresiasi dari atasan, dan beban kewajiban administratif yang menyia-nyiakan waktu dan energi.

Menurut Budiasa (2021), beban kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas pekerjaan; beban kerja juga bergantung pada tingkat kesulitan tugas, keterbatasan waktu, dan cakupan kewajiban individu. Kemungkinan mengalami kelelahan mental dan emosional meningkat ketika semua faktor ini hadir secara bersamaan.

Kualitas layanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Kelelahan kerja (burnout) adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja jangka panjang. Beban kerja berlebih merupakan penyebab utama kelelahan kerja. Stres fisik dan mental yang disebabkan oleh hari kerja yang panjang, interval istirahat yang terbatas, dan lingkungan kerja yang menantang berdampak signifikan pada efektivitas kerja perawat.

Perawat yang lelah dan tidak bersemangat akan kesulitan memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Dalam menghadapi lingkungan kerja yang menantang, mereka bahkan mungkin menunjukkan sikap yang kurang reseptif atau ramah, kesulitan berkonsentrasi, dan mudah lelah.

Oleh karena itu, administrasi rumah sakit sangat penting untuk lebih berfokus pada pembagian tugas dan beban kerja staf. Kelelahan kerja dapat dicegah dan kinerja tenaga kesehatan dapat dipertahankan dengan lingkungan kerja yang lebih ramah dan waktu istirahat yang cukup.

## 2. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap *Work-life Balance* (M)

Temuan studi menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja. Ketika seseorang berada di bawah tekanan besar untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dengan cepat, kemampuan mereka untuk mengatur waktu bagi diri sendiri dan keluarga menjadi sangat terbatas.

Banyak perawat di RSUD Pasar Minggu merasa sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka karena tuntutan perawatan pasien, jadwal kerja shift, dan kondisi kerja yang padat. Demi memenuhi kewajiban pekerjaan mereka, banyak yang harus mengorbankan waktu tidur, waktu keluarga, dan kegiatan ekstrakurikuler.

McDonald (2005) mengidentifikasi tiga komponen kunci keseimbangan kerja-kehidupan: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Ketiga komponen ini dapat terganggu ketika seseorang terlalu terlibat dalam rutinitas profesional yang menyita seluruh waktu dan energinya. Ketika seseorang menghabiskan seluruh waktu, energi, dan perhatiannya untuk pekerjaan, kehidupan pribadinya akan terganggu. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kehidupan sosialnya, tetapi juga membuat mereka merasa kurang puas dengan diri sendiri dan menimbulkan ketegangan.

Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan adalah kapasitas seseorang untuk menyeimbangkan kewajiban pribadi dan profesionalnya, menurut Badrianto & Ekhsan (2021). Keseimbangan ini penting dalam pekerjaan yang menuntut seperti keperawatan untuk mencegah seseorang menderita kelelahan kronis atau stres berlebih. Ketidakseimbangan antara kedua aspek kehidupan ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja, konflik peran, dan masalah kesehatan mental.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak perawat merasa kelelahan karena harus menjalani jam kerja panjang, sistem kerja shift, dan tugas-tugas yang menguras energi fisik maupun emosional. Mereka juga mengeluhkan kurangnya waktu berkualitas bersama keluarga, serta kesulitan dalam menjalani aktivitas di luar pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang tidak terkontrol sangat mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalankan peran ganda antara sebagai pekerja dan sebagai pribadi dalam kehidupan sosialnya.

Oleh karena itu, administrasi rumah sakit dituntut untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong karyawan mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat. Tenaga kesehatan dapat mempertahankan kinerja puncak tanpa mengorbankan aspek-aspek penting dalam kehidupan pribadi mereka dengan mengelola beban kerja, menerapkan jadwal shift yang adil, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan memprioritaskan kesejahteraan mereka.

### 3. Pengaruh *Work-life balance* (M) Terhadap *Burnout* (Y)

Salah satu penyebab utama kelelahan kerja di kalangan perawat adalah keseimbangan kehidupan kerja yang buruk. Kesehatan fisik dan mental seseorang akan terganggu jika mereka tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan komitmen pribadi mereka. Perawat yang tidak memiliki cukup waktu untuk bersantai, bersosialisasi, atau melakukan minat pribadi lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan kelelahan kerja secara umum.

Burnout tidak hanya ditandai oleh rasa lelah secara fisik, tetapi juga oleh perasaan kehilangan motivasi, hilangnya semangat kerja, serta kecenderungan untuk menarik diri dari lingkungan kerja. Kondisi ini sering terjadi ketika individu merasa bahwa seluruh waktunya habis hanya untuk bekerja, tanpa ada ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau sosial. Ketidakseimbangan inilah yang mempercepat munculnya burnout, terutama pada profesi seperti perawat yang memiliki beban kerja tinggi dan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien.

Menurut (McDonald, 2005), keseimbangan kerja-kehidupan terdiri dari tiga komponen utama: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Jika ketiga kriteria ini tidak terpenuhi, orang akan menganggap hidup mereka tidak seimbang.. Misalnya, jika seorang perawat tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri atau merasa tidak puas dalam kehidupan pribadinya, maka beban kerja akan terasa semakin berat dan sulit diatasi. Inilah yang kemudian menyebabkan munculnya kelelahan secara emosional maupun mental.

Menurut studi sebelumnya, mereka yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat juga cenderung memiliki motivasi tinggi, rasa aman secara emosional, dan kemampuan mengelola stres. Di sisi lain, perawat yang kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat cenderung merasa bosan dan tertekan, bahkan mungkin mengalami masalah kesehatan fisik dan mental.

Situasi ini banyak terjadi di lingkungan RS Pasar Minggu, di mana perawat mengeluhkan waktu istirahat yang kurang, sistem kerja shift yang padat, serta tekanan kerja yang tinggi, sehingga kehidupan pribadi mereka menjadi terabaikan. Akibatnya, muncul keluhan seperti kehilangan semangat kerja, mudah tersinggung, hingga munculnya rasa ingin menyerah terhadap pekerjaan.

Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa menjaga keseimbangan positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menghindari kelelahan.. Orang yang lebih terampil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional cenderung tidak mengalami kelelahan. Oleh karena itu, rumah sakit harus menanggapi masalah ini dengan serius, misalnya dengan menyediakan dukungan psikologis, memungkinkan jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan menciptakan suasana yang mendukung kesehatan mental karyawan.

### 4. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Burnout (Y) Dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Mediasi (M)

Karena dapat meningkatkan dan mengurangi dampak beban kerja terhadap kelelahan, keseimbangan kehidupan kerja menjadi krusial. Jika seseorang berhasil mengelola kehidupan

pribadi dan profesionalnya, tekanan kerja yang tinggi tidak selalu mengakibatkan kelelahan emosional atau burnout. Namun, jika seseorang tidak menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, beban kerja yang berat akan dengan cepat menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Maslach dan Leiter (2021) mendefinisikan burnout sebagai kondisi kelelahan emosional yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berkelanjutan. Hilangnya energi dan semangat untuk bekerja, serta rasa tidak berdaya saat menjalankan tugas, merupakan karakteristik dari sindrom ini. Burnout lebih mudah terjadi apabila seseorang tidak memiliki cukup ruang untuk memulihkan diri di luar jam kerja, seperti melalui waktu istirahat, kebersamaan dengan keluarga, atau aktivitas yang memberikan kepuasan secara pribadi.

Keseimbangan kerja-kehidupan penting dalam konteks ini. Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan merupakan tiga komponen utama keseimbangan kerja-kehidupan, menurut McDonald (2005). Keseimbangan kerja-kehidupan seseorang akan terganggu jika ketiga persyaratan ini tidak terpenuhi karena ekspektasi kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, orang lebih rentan terhadap kelelahan karena mereka tidak memiliki waktu atau energi untuk memenuhi kebutuhan emosional dan sosial mereka.

Dalam konteks Rumah Sakit Pasar Minggu, banyak perawat harus menghadapi beban kerja yang padat, sistem kerja shift yang melelahkan, serta tekanan pelayanan terhadap pasien yang tinggi. Ketika work-life balance tidak dijaga, kondisi tersebut akan mempercepat munculnya burnout. Sebaliknya, jika seorang perawat mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara seimbang, maka risiko kelelahan emosional dapat diminimalkan, meskipun beban kerja tetap tinggi.

Oleh karena itu, keseimbangan kerja-kehidupan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi untuk menjembatani kesenjangan antara beban kerja dan kelelahan kerja. Keberadaannya memiliki dampak substansial terhadap apakah beban kerja yang berat secara langsung menyebabkan kelelahan kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, seperti menciptakan sistem shift yang adil, jam kerja yang manusiawi, dan mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

## KESIMPULAN

Peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut dengan melihat data penelitian dari 75 responden tentang hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada staf Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu:

1. Statistik menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap kelelahan. Hal ini menunjukkan bagaimana perawat menjadi semakin lelah secara kognitif, emosional, dan fisik seiring bertambahnya beban kerja mereka. Bekerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dengan menurunkan moral dan meningkatkan stres.
2. Beban kerja memiliki dampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, menurut studi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional menurun seiring bertambahnya beban kerja mereka. Hal ini mengganggu hubungan sosial, kesenangan pribadi, dan kualitas tidur.
3. Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja (burnout) dipengaruhi secara negatif oleh keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya cenderung tidak mengalami kelelahan kerja dan lebih siap menghadapi stres kerja. Ketika keseimbangan kehidupan kerja terganggu, kelelahan emosional dan tekanan psikologis menjadi lebih umum.
4. Menurut penelitian, keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja telah terbukti membantu mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap

kelelahan kerja. Beban kerja yang tinggi jarang menjadi sumber kelelahan emosional bagi perawat yang menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan baik. Namun, jika keseimbangan kehidupan kerja terganggu, tekanan tersebut dapat mempercepat kelelahan kerja.

## REFERENSI

- Adrie Frans Assa. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2454/1170>
- Afandi, A., Arfah, R. A., & Rohmah, R. N. (2023). Workload and Coping Strategies Correlated with Burnout Syndrome in Operating Room Nurses. *Jurnal Ners dan Kebidanan*, 11(1), 105–112. <https://doi.org/10.26699/jnk.v11i1.ART.p105-112>
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Wijayanti, M., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1). <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/85>
- Apriyanti, D. di, Anindita, R., & Purwandari Dian Alfia. (2021). Peran Job Crafting Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid Melalui Burnout Dan work Life Balance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2). <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7917>
- Arif Panhardyka, H., Aziz Daeng Matadjo, A., & Martha Indria, D. (2025). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DAN STRES KERJA PADA MAHASISWA PENDIDIKAN PROFESI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG*. <https://doi.org/https://jim.unisma.ac.id/index.php/jkkfk/article/view/26597/20143>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://media.neliti.com/media/publications/402006-none-548de50f.pdf>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 289-298. [PubMed](https://doi.org/10.1037/xor0000250)
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/2059>
- Fenia Annamaria Rondonuwu., dkk (2018) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044/21745>
- Freudenberger, H. J., & York, N. (1974). Staff Burn-Out. In *JOURNAL OF SOCIAL ISSUES* (Vol. 90). <https://doi.org/https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- George, D., & Mallory, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN Program IBM SPSS 26 Edisi 10.*
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. [Taylor & Francis Online](https://doi.org/10.2307/24118310)
- Gunawan, R., & Hidayat, A. (2022). Work-life balance and its impact on job satisfaction: Evidence from healthcare workers in Indonesia. *Journal of Health and Work-Life*, 7(1), 45-59. <https://doi.org/10.1016/j.jhlw.2022.01.005>

- Handayani, R. D., & Ningsih, S. D. (2020). The effect of work overload on work-life balance and well-being in Indonesian nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 58, 10-17. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.02.008>
- Hidayati, R., & Sari, N. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap burnout pada tenaga kesehatan di rumah sakit umum daerah Surakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nusantara*, 16(1), 45-53.
- Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456-466.
- Hutasoit, H. E., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia BekasiI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>
- Lineuwih Intan Inggris, Sariwulan Tuty, & Fidhyallah Nadya Fadillah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 3, 879–890. <https://doi.org/https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/32187>
- Lucia Trisni Widhianingtanti & Gilles van Luijtelaar (2024). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia <https://repository.unika.ac.id/28590/1/24400-79585-1-PB.pdf>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46– 50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3. 1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3. 1688).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Understanding burnout: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 20(1), 19-25. [PMC](#)
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117-129.
- Miekemaria Mandagi, N., Wijono, S., Satya, K., & Salatiga, W. (2024). *WORK-LIFE BALANCE (WLB) AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT. X YOGYAKARTA*. <https://doi.org/https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/download/1301/915/7873>
- Muhammad rizki Zulfikar, Sri Budi Kasiyati.(2024). Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance , dan Stres Kerja terhadap Job Burnout pada Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. <https://jurnal.kolibri.org/index.php/neraca/article/view/1405/1348>
- Nailah, M., & Puspitadewi, R. (2021). Hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada guru perempuan. *Jurnal Character: Jurnal Penelitian Psikologi dan Konseling*, 9(1), 1-8.
- Nooriftita & Suhariadi (2021). *Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout, BRPKM*.
- Noviani, D., Haryeti, P., & Astuti, A. P. K. (2024). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN BURNOUT PERAWAT DI UNIT GAWAT DARURAT PUSKESMAS WILAYAH KERJA SUMEDANG UTARA. *JURNAL RISET KESEHATAN POLTEKKES DEPKES BANDUNG*, 16(1), 317–325. <https://doi.org/10.34011/juriskesbdg.v16i1.2552>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Nurhaliza, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Retensi Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ( Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/84292/>

- Nursani Nursani, Fai Nando, & M. Ahyar Putra. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 209–222. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v3i1.1234>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 365–373.
- Praniti, S. D., Purwadhi, & Andikarya, R. O. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap Burnout dengan manajemen stres sebagai variabel mediasi pada Klinik dr. Nur Cimahi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 447-461. <https://paperity.org/p/359513829/pengaruh-beban-kerja-terhadap-Burnout-dengan-manajemen-stres-sebagai-variabel-mediasi>
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). *PENGARUH LAMA KERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP BURNOUT The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1654>
- Prof. Dr. H.M. Sidiq Priadana, M. S., & Denok Sunarsi S.Pd., M. M. CHt. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatecxo Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
- Rizki, A. N., Pratama, D. R., & Wulandari, S. (2023). Work-Life Balance sebagai mediator pengaruh beban kerja terhadap burnout pada tenaga medis. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 9(2), 120-132.
- Salleh, A. S. A., Suki, N. M., Hashim, N., Naim, A. S. A., & Ismawi, N. (2020). Sobel Statistical Test on the Mediation Effect of Halal Image toward Intention to Patronage Retail Stores. *Journal of Economics, Business and Management*, 8(3), 212–218. <https://doi.org/10.18178/joebm.2020.8.3.639>
- Sanya Diandra Praniti, Purwadhi, dan R. Oke Andikarya "Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Manajemen Stres sebagai Variabel Mediasi pada Klinik dr. Nur Cimahi" <https://journal-nusantara.id/index.php/J-CEKI/article/view/6326>
- Setiawan, A., & Wulandari, D. (2021). Beban kerja dan keseimbangan kerja-hidup pada perawat di rumah sakit: Studi kasus di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 75-89. <https://doi.org/10.21303/jmsdm.2021.0192>
- Setyowati, E., & Suparman, L. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja, Work-Life Balance dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit di Surabaya. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 7(1), 65–72. <https://doi.org/10.1234/jkn.v7i1.12345>
- Shaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000170>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2020). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 672-683. <https://doi.org/10.1002/job.2321>
- Sudarnice, S. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan dan Tingkat Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Minimarket Alfamidi Kolaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 280–293. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2541>
- sugiyono. (2021). *metode penelitian pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*.
- Surya, R., & Mahendra, P. (2021). Dampak beban kerja terhadap work-life balance pada perawat di rumah sakit: Studi di Jawa Barat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(3), 178-185. <https://doi.org/10.20473/jkmi.v16i3.12345>
- Taruli Elisabeth Hutabarat, & Y. Agus Bagus Budi N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Etika Profesional, Knowledge Dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik

- Di Jakarta. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 167–180. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2196>
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Wenny Desty Febrian dan Aisah Nur Rizki (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. <https://siberpublisher.org/index.php/JHESM/article/view/251>
- Wulandari, M., Novriyanti, T., & Restiani Widjaja, Y. (2025). Implementasi Strategi Transformasi Digital dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit: Studi Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 5, 1415–1427. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17847/11910>
- Yohana C. Rotinsulu, Dkk (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Work-Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Pada Bank Bni Kc Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/54351>
- Zulfikar, M. R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Work-life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. (The Influence of Workload, Work-life Balance, and Job Stress on Job Burnout among Teachers in Madrasah Aliyah Negeri Surabaya City)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Zuniawati, D., Pringgomo Program Studi Ilmu Keperawatan, G., Hutama Abdi Husada Tulungagung, Stik., Wahidin Sudiro Husodo No, J., Indah, K., Tulungagung, K., & Timur, J. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP FAKTOR BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM ORPEHA TULUNGAGUNG. In *JKJ: Persatuan Perawat Nasional Indonesia* (Vol. 10). <https://doi.org/https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/10076>