

The Relationship Between Work-Life Balance And Workload With Burnout in Nurses [Hubungan antara Work-life Balance dan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat]

Dwi Mauliddiyah¹⁾, Widyastuti²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wiwid@umsida.ac.id

Abstract. *Burnout is a condition characterized by physical, emotional, and mental exhaustion as a form of impact from the use of energy that exceeds one's capacity. The purpose of this study is to see the relationship between work life balance and workload with burnout in nurses who work at one of the private hospitals in Sidoarjo. The approach in this research is quantitative correlation. The research sample consisted of 161 nurses selected through random sampling technique from a total of 300 nurses, with a significance level of 5% based on the Issac and Michael table. To collect data, the instrument used was a Likert scale to measure work life balance, workload and burnout variables. The work-life balance variable has a reliability of 0.956 with 36 items, the workload variable has a reliability of 0.765 with 36 items, and the burnout variable has a reliability of 0.973 with 32 items. SPSS 30.0 software was used to analyze data with multiple correlation techniques. The results showed that there was a significant correlation between workload and work-life balance with the level of burnout of nurses. The statistical test results showed a coefficient value of 74.004 and p-value <0.001. This means that this correlation model is significant. It can be concluded that work life balance and workload simultaneously have a significant influence on burnout in nurses.*

Keywords – Workload, Burnout, Work Life Balance, Nurse

Abstrak. *Burnout adalah kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental sebagai bentuk dampak dari penggunaan energi yang melebihi kapasitas seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat adanya hubungan antara work-life balance dan beban kerja dengan burnout pada perawat yang bekerja pada salah satu rumah sakit swasta di Sidoarjo. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 161 perawat yang dipilih melalui teknik random sampling dari total 300 perawat, dengan tingkat signifikansi 5% berdasarkan tabel Issac dan Michael. Untuk mengumpulkan data, instrumen yang digunakan adalah skala likert untuk mengukur variabel work- life balance, beban kerja dan burnout. Variabel work-life balance memiliki reliabilitas sebesar 0,956 dengan 36 item, variabel beban kerja memiliki reliabilitas sebesar 0,765 dengan 36 item, dan variabel burnout reliabilitas sebesar 0,973 dengan 32 item. Software SPSS 30.0 digunakan untuk melakukan analisis data dengan teknik korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja dan work life balance dengan tingkat burnout perawat. Hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien sebesar 74,004 dan p-value < 0,001. Artinya bahwa model korelasi ini signifikan. Dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap burnout pada perawat.*

Kata Kunci – Beban Kerja, Kelelahan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Perawat

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan berupa rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat, serta menawarkan perawatan medis yang komprehensif. Selain itu, rumah sakit berperan penting dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara signifikan.[1]. Perawat yang terampil dan berpengalaman adalah bagian penting dalam menjalankan rumah sakit. Selain merawat pasien, perawat juga berperan sebagai tenaga medis yang memberikan layanan kesehatan untuk membantu meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.[2]. Dalam menjalankan rumah sakit, perawat yang terampil dan berpengalaman sangat penting. Selain merawat pasien, perawat juga berperan sebagai tenaga medis profesional yang memberikan layanan kesehatan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.[3]. Perawat dengan beban kerja berlebihan bisa mengalami kelelahan dan kehilangan fokus, yang dapat memicu stres terkait pekerjaan. Kondisi ini terjadi ketika individu tidak dapat mengelola stres dengan baik, sehingga dapat menimbulkan efek negatif pada kinerja dan kesehatan mereka.[4].

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Penelitian ini penting dilakukan karena *burnout* dapat berdampak besar pada kesejahteraan seseorang serta menurunkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja, sehingga penelitian ini menjadi sangat penting. Kondisi ini sering ditandai dengan rasa lelah berlebihan, kecemasan, kesedihan, dan masalah kesehatan mental lainnya. Dalam beberapa kasus, *burnout* juga dapat memicu gangguan stres pascatrauma serta penyalahgunaan alkohol atau narkoba.[5]. Perawat yang kelelahan sulit bekerja dengan baik, sehingga dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Jika kualitas layanan menurun dan sikap terhadap pasien menjadi kurang ramah, maka pasien sebagai penerima layanan akan terkena dampaknya[6]. Dampak ini terjadi karena perawat mengalami *burnout*. Menurut Maslach, perawat yang mengalami *burnout* merasakan reaksi emosional negatif di tempat kerja akibat stres yang terus-menerus.[7]. Kelelahan fisik, emosional, dan mental menunjukkan tanda-tanda *burnout*, yang terjadi akibat penggunaan energi melebihi batas kemampuan seseorang. [8]. Menurut Maslach, *burnout* ditandai dengan tiga gejala utama: 1) rasa lelah secara emosional (*emotional exhaustion*), 2) Depersonalisasi (*depersonalization*), dan 3) menurunnya rasa pencapaian dalam bekerja. [7].

Prevalensi *burnout* dalam profesi keperawatan banyak diteliti di luar negeri. Menurut studi Cañadas-De la Fuente dkk., sekitar 80% dari 676 perawat di Andalusia, Spanyol, mengalami tingkat *burnout* yang tinggi.[9]. Sementara itu, penelitian Saparwati dan Apriatmoko di Indonesia menunjukkan bahwa 50,8% perawat di salah satu Rumah Sakit Umum Daerah di kota Semarang mengalami sindrom *burnout*. [10]. Sedangkan Menurut sebuah penelitian oleh Indriawati dkk., 71,15% perawat di sebuah rumah sakit swasta di Surabaya dilaporkan mengalami tingkat *burnout* sedang.[11].

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, diketahui bahwa fenomena *burnout* juga dialami oleh tenaga kesehatan khususnya perawat di salah satu rumah sakit swasta di wilayah Sidoarjo. Survei awal terhadap 35 perawat menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami gejala *burnout*, hingga 47% menunjukkan kecenderungan merasakan adanya kelelahan emosional, 19% merasakan depersonalisasi, dan 34% merasakan penurunan prestasi pribadi. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa fenomena *burnout* juga melanda tenaga keperawatan di salah satu rumah sakit swasta di daerah Sidoarjo. Secara keseluruhan, tingkat *burnout* perawat termasuk tingkat sedang, yang mana ciri-ciri tersebut sesuai yang dirasakan penderita *burnout* seperti yang dijelaskan oleh Saparwati dan Apriatmoko. Perasaan lelah yang terus menerus dan persepsi bahwa kapasitas emosional seseorang telah berkurang secara substansial merupakan ciri-ciri kelelahan emosional, yang menyebabkan orang menjadi kurang peka terhadap lingkungannya. Orang yang berada dalam dimensi depersonalisasi menunjukkan sikap sinis terhadap rekan kerja dan pasien, melepaskan diri dari hubungan sosial, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, dalam hal penurunan pencapaian pribadi, orang sering memiliki persepsi diri yang buruk dan merasa kurang percaya diri dalam keterampilan dan pencapaian profesional mereka[10].

Hal ini sesuai dengan gejala *burnout* yang sering dialami oleh para tenaga kesehatan, yaitu putus asa, sedih, mudah frustrasi, kesepian, kelelahan fisik dan mental, merasa gagal, cemas yang berujung pada kewaspadaan berlebihan, dan mudah terkejut.[12]. *Burnout* merupakan hasil dari berbagai keadaan. Menurut Maslach & Jackson, faktor-faktor penentu ini termasuk demografi (usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja), ciri-ciri kepribadian, dan karakteristik lingkungan kerja (beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol, imbalan yang tidak memadai, kurangnya komunitas, ketidakadilan, dan konflik nilai yang substansial: tekanan moral).[13]. Sementara itu, Hasbeslesben dan Bucklay menyatakan bahwa beberapa faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya *burnout* meliputi: a) faktor psikologis, b) faktor *burnout*, c) stres pribadi, d) gangguan tidur, e) masalah kesehatan, dan f) ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.[14]. Dengan demikian, penyebab *burnout* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan.

Troppmann mengatakan bahwa beberapa pekerja kesehatan percaya bahwa mereka menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja, menghabiskan 20 jam seminggu dengan teman dan keluarga dan 4 jam seminggu untuk hobi dan rekreasi.[15]. Kondisi ini dapat memengaruhi kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial, yang pada akhirnya berdampak pada pekerjaan, seperti meningkatnya stres kerja, *burnout*, serta menurunnya komitmen terhadap organisasi.[16]. *Work-life balance* dapat terganggu ketika tuntutan pekerjaan mulai memasuki ranah kehidupan pribadi. [17].

McDonald, Brown, dan Bradley menyebutkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat merasakan sejauh mana dirinya merasa puas dalam menjalankan tugas dan keajibannya ketika di dalam maupun luar tempat bekerja.[18]. Definisi lain dari *work-life balance* berdasarkan pada kemampuan individu tentang rasa kepuasan dan terlibat baik ketika di pekerjaan maupun kehidupan pribadinya [19]. Menurut McDonald, Brown, dan Bradley, *work-life balance* terdiri dari beberapa dimensi, yaitu: a) Dukungan Manajerial (*Managerial Support*), b) Persepsi terhadap Konsekuensi Karier (*Perception of Career Consequences*), c) Ekspektasi Waktu dalam Organisasi (*Organisational Time Expectations*), d) Pemanfaatan Kebijakan Berdasarkan Gender (*Gendered Nature of Policy Utilisation*), dan e) Dukungan Rekan Kerja (*Co-worker Support*).[18].

Kelelahan *burnout* dan *work-life balance* berkorelasi negatif, menurut penelitian Darmawan dkk. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi *burnout* pada perawat, karena *burnout* terjadi ketika seorang perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya akibat tuntutan dan kewajiban yang tidak dapat

dipenuhi.[20]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khairani mengungkapkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *work-life balance* dan *burnout* pada perawat yang sudah menikah. Didapatkan hasil dengan menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,706 dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya apabila tingkat *work-life balance* semakin tinggi dapat menyebabkan semakin rendahnya *burnout* yang dirasakan individu. Hal ini berbanding terbalik apabila *work-life balance* menurun, maka tingkat *burnout* yang dirasakan cenderung meningkat[21].

Perawat dituntut harus selalu ada untuk pasien mereka, yang berarti mereka harus selalu bersikap baik, simpatik, fokus, dan penuh perhatian. Namun, perawat berada di bawah tekanan yang lebih besar untuk memberikan perawatan yang aman dan efektif ketika ekspektasi lebih tinggi.[22]. Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, dapat memicu stres dan kejenuhan kerja, yang berpotensi menurunkan kesejahteraan serta produktivitas individu di lingkungan kerja[23]. Menurut Gawron, beban kerja merujuk pada tuntutan tugas yang melibatkan upaya fisik dan mental, serta mencerminkan aktivitas dan pencapaian dalam menjalankan pekerjaan.[24]. Beban kerja, menurut Nurendra, adalah jumlah pekerjaan yang dituntut organisasi kepada pegawai agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat. Artinya, karyawan merasa bahwa beban kerja mereka menuntut usaha atau membutuhkan kemampuan konsentrasi yang baik agar dapat terselesaikan [25]. Selanjutnya, Gawron juga berpendapat bahwa beban kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu: a) beban mental, b) fisik, c) waktu [24]. Hasil uji statistik dari penelitian sebelumnya oleh Putri menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD kota Medan nilai p value sebesar $0,003 < (r = 0,005)$ [26]. Lebih lanjut, penelitian sebelumnya yang didapatkan oleh Izzati dan Putri mengetahui terdapat hubungan signifikansi positif yang kuat dari beban kerja dan tingkat *burnout* pada tenaga kerja mixing. Nilai korelasi menunjukkan sebesar $r = 0,775$ dan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya, peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan meningkatnya tingkat *burnout*, sementara penurunan beban kerja cenderung mengurangi tingkat *burnout* yang dialami.[27].

Berbagai penelitian tentang *burnout* pada perawat yang telah dilaksanakan dari dalam maupun luar negeri ini memberikan kontribusi yang bervariasi dengan menggunakan variabel yang berbeda-beda. Beban kerja dan *work-life balance* merupakan faktor independen yang diteliti, sedangkan *burnout* merupakan variabel dependen. Metode ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang seringkali hanya menekankan pada hubungan antara satu atau dua variabel saja. Untuk melihat hubungan secara simultan terhadap *burnout*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baru dengan menggabungkan kedua variabel independen. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit swasta kota Sidoarjo.

II. METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Penelitian ini menggambarkan tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel kuantitatif disebut sebagai penelitian korelasional [28]. Variabel yang digunakan penelitian ini ada tiga yaitu *burnout* (Y) adalah variabel dependen, sedangkan *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) adalah variabel independen. Populasi penelitian ini berjumlah total 300 perawat di rumah sakit swasta kota Sidoarjo. Dalam penentuan jumlah sampling yang digunakan, peneliti memilih teknik probality dengan jenis *simple random sampling* dengan berdasarkan tabel Issac dan Michael. Dengan demikian, 161 perawat menjadi sampel penelitian jika populasi terdiri dari 300 perawat pada taraf 5%.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tiga jenis alat ukur psikologi, yaitu skala *work-life balance*, skala beban kerja, dan skala *burnout*, yang disusun dalam bentuk skala Likert. Skala ini terdiri dari pernyataan dengan pilihan jawaban yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*, responden diminta untuk memilih satu pilihan jawaban dari empat kemungkinan jawaban yang telah disediakan dan sesuai dengan kondisi responden, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penelitian ini mengumpulkan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui angket atau kuesioner. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* guna memudahkan akses dan meningkatkan efisiensi dalam pengisian serta pengumpulan data.

Penelitian ini menggunakan tiga hasil skala adopsi, yakni skala *work-life balance* diadopsi dari skala yang dikembangkan oleh Anisruddin (2024), berdasarkan dari aspek-aspek dikemukakan oleh McDonald, Brown, dan Bradley. Aspek tersebut meliputi: a) Dukungan Manajerial (*Managerial Support*), b) Persepsi Konsekuensi Karier (*Perception of Career Consequences*), c) Ekspektasi Waktu Organisasi (*Organisational Time Expectations*), d) Pemanfaatan Kebijakan Berbasis Gender (*Gendered Nature of Policy Utilisation*), dan e) Dukungan Rekan Kerja (*Co-worker Support*). Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0,956 dengan total 36 item.[29]. Untuk mengukur beban kerja, penelitian ini menggunakan skala yang diadopsi dan dikembangkan oleh Simanjuntak (2023), yang disusun berdasarkan aspek beban kerja menurut Gawron, yaitu beban mental, beban fisik, dan aspek waktu. Skala ini memiliki

reliabilitas sebesar 0,765 dengan 36 item.[30]. Sementara itu, *burnout* menggunakan adopsi berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Milsa (2024), dengan skala *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survei* (MBI-HSS) yang berdasarkan tiga aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Reliabilitas skala sebesar 0,973 dengan total 32 item[31]. Analisis data yang digunakan dengan analisis korelasi berganda dengan bantuan *software* IBM SPSS 30.0 for Windows untuk menguji hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan *burnout* pada perawat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Penelitian ini melibatkan 300 perawat sebagai populasi, dengan 161 perawat sebagai sampel yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu *burnout* sebagai variabel dependen sedangkan *work-life balance* dan beban kerja sebagai variabel independen. Peneliti melaksanakan uji asumsi klasik sebagai langkah awal dan beberapa prasyarat yang harus terpenuhi. Pertama, sampel diambil secara acak untuk memastikan keterwakilan populasi. Kedua, data harus berdistribusi normal, yang diuji melalui uji normalitas. Ketiga, hubungan antarvariabel harus bersifat linier, yang dibuktikan melalui uji linearitas. Terakhir, serta tidak adanya multikolinieritas dalam data yang diuji dengan uji multikolinieritas.

Tabel 1 Demografis Subjek Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	19%
Perempuan	131	81%
Jumlah	161	100%

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa 131 partisipan, atau 81% dari total peserta penelitian, adalah perempuan, sementara 30 responden, atau 19%, adalah laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase perawat perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, ketiga variabel penelitian diuji secara bersamaan (simultan) dengan menggunakan uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Menurut kaidahnya, distribusi dianggap normal apabila hasil signifikansi ($\text{sig} > 0,05$) lebih tinggi dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas, data *work-life balance*, beban kerja, dan *burnout* memiliki nilai Asymp. Sig sebesar 0,200. Karena nilai asymptotic significance survei lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data beban kerja, *burnout*, dan *work-life balance* terdistribusi secara normal.

Pengujian linearitas ini bertujuan untuk menentukan apakah ada dalam ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan ANOVA. Kaidah yang digunakan dalam pengujian ini menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) hasil linearity kurang dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dapat dikatakan linier. Hasil normalitas pada *burnout* dan *work-life balance* ($X1 \rightarrow Y$) $< ,001$. Sedangkan untuk variabel *burnout* dengan beban kerja ($X2 \rightarrow Y$) sebesar ,019. Data tersebut dapat dikatakan memenuhi asumsi linieritas karena nilai Sig $< 0,05$. Artinya, terdapat hubungan yang searah antara variabel dependen dan independen.

Untuk mengetahui apakah ada variabel independen dalam satu model yang mirip antara variabel, diperlukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil *Colinearity Statistics*, nilai tolerance untuk *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) adalah ,989 lebih tinggi dari 0,01. Sebaliknya, variabel X1 dan X2 memiliki nilai VIF sebesar 1,011 < 10 . Dapat disimpulkan dari paparan uji asumsi klasik diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model korelasi.

Uji Hipotesa

Dalam penelitian ini, pemilihan uji hipotesis didasarkan pada hasil uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data *work-life balance*, beban kerja, dan *burnout* memiliki distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 ($> 0,05$). Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menerapkan analisis korelasi product moment pearson. Uji korelasi dilakukan antara *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) dengan *burnout* (Y). Pemilihan metode ini dilakukan berdasarkan karakteristik data yang memenuhi syarat distribusi normal

serta skala pengukuran yang sesuai. Oleh karena itu, analisis korelasi yang digunakan dapat menghasilkan temuan yang valid dan menggambarkan hubungan antar variabel secara lebih akurat.

Selanjutnya, untuk mengukur hubungan secara simultan antara *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *burnout* (Y), digunakan analisis korelasi berganda (R). Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi *burnout*. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, analisis ini dapat dilakukan secara optimal menggunakan SPSS 30.0 for Windows, hasil uji menunjukkan lebih reliabel dan mampu diinterpretasikan dengan baik. Dengan demikian, pemilihan metode analisis dalam penelitian ini didukung oleh hasil uji asumsi yang menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis statistik parametrik. Dengan demikian, hubungan antara variabel yang ditemukan dapat diuji secara valid dan memiliki signifikansi secara statistik.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) antara *work-life balance* dan *burnout* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya korelasi negatif signifikan antara kedua variabel tersebut pada perawat. Selain itu, untuk hubungan antara beban kerja dan *burnout*, diperoleh nilai Sig. (2-tailed) 0,017 dengan nilai p value sebesar $< 0,05$ yang mengindikasikan adanya hubungan positif signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat. Sementara itu, hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai F sebesar 74,004 dengan p -value $< 0,001$, yang berarti bahwa model korelasi ini signifikan ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa secara simultan, *work-life balance* serta beban kerja mempunyai korelasi yang signifikan terhadap *burnout* pada perawat.

Berdasarkan kategorisasi *burnout*, sebanyak 28 responden (17%) memiliki tingkat *burnout* rendah, sebanyak 108 responden (67%) memiliki tingkat *burnout* sedang, dan sebanyak 25 responden (16%) mengalami *burnout* tinggi. Untuk variabel *work-life balance*, sebanyak 18 responden (11%) berada dalam kategori rendah, sebanyak 116 responden (72%) dalam kategori sedang, dan sebanyak 27 responden (17%) dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk variabel beban kerja, sebanyak 5 responden (3%) memiliki beban kerja rendah, sebanyak 149 responden (93%) berada dalam kategori sedang, dan sebanyak 7 responden (4%) mengalami beban kerja tinggi.

B. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan beban kerja dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit swasta kota Sidoarjo. Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai F sebesar 74,004 dengan p -value $< 0,001$, yang mengindikasikan *work-life balance* dan beban kerja secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dengan *burnout* pada perawat, sehingga hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Penelitian ini didukung oleh teori Maslach & Jackson menyebutkan bahwa *burnout* merupakan hasil dari stres kerja yang berlebihan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam mengelolanya[13]. Selain itu, temuan ini juga dikuatkan oleh penelitian Arikoesnandi et al, yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$)[32]. Temuan dalam penelitian ini semakin memperkuat bahwa *work-life balance* berperan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap *burnout*. Individu yang mampu mengatur keseimbangan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih mampu mengelola kondisi emosional, mental, dan fisik mereka. Dengan demikian, mereka dapat menghindari stres kerja yang berlebihan yang berpotensi menyebabkan *burnout*. Selanjutnya, terdapat adanya korelasi antara beban kerja dan *burnout*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anandani dan Rahmasari membuktikan bahwa hasil korelasi antar variabel sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) [33]. Penelitian ini membuktikan beban kerja memiliki korelasi positif dengan *burnout*. Artinya, peningkatan beban kerja akan berdampak pada meningkatnya tingkat *burnout* pegawai, sedangkan pengurangan beban kerja dapat membantu menurunkan risiko *burnout*[33].

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel *work-life balance* dengan *burnout* nilai koefisien korelasi $r = -0,686$ dan $p < 0,000$. Temuan ini menunjukkan apabila *work-life balance* seorang perawat tinggi, maka *burnout* yang dialami semakin rendah. Berbanding terbalik, apabila rendahnya *work-life balance* dapat meningkatkan risiko *burnout* yang lebih tinggi. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian Darmawan, Silviani, & Susilawati, yang menemukan hubungan negatif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan *burnout*. Ini berarti semakin tinggi *burnout*, maka akan semakin rendah *work-life balance* dan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi *work-life balance*[20]. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Naufal yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam *burnout*. Kurangnya *work-life balance* dapat menyebabkan *burnout*, yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik, emosional, dan mental[34]. Studi telah menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat konflik kehidupan kerja yang tinggi lebih cenderung mengalami gejala kelelahan seperti berkurangnya kepuasan kerja, penurunan produktivitas, dan peningkatan ketidakhadiran[34]. Selanjutnya, penelitian lain yang menyebutkan adanya karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi lebih mungkin mengalami depresi, kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya[34].

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*, dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,187 dan $p = 0,017$. Artinya apabila beban kerja yang dihadapi perawat semakin tinggi dapat menimbulkan kecenderungan mereka terkena *burnout*. Sebaliknya, perawat dengan beban kerja yang lebih rendah memiliki risiko *burnout* yang lebih kecil. Hasil ini dikuatkan dengan penelitian Putri & Izzati yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian

mixing, dengan koefisien korelasi $r = 0.775$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$)[27]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperburuk kondisi fisik dan mental pekerja, sehingga meningkatkan risiko *burnout*. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Wibawa menyatakan jika beban kerja pegawai tinggi, hal tersebut dikarenakan pegawai dituntut untuk mencurahkan kemampuannya sehingga hal tersebut menimbulkan kelelahan dan kejenuhan yang berdampak timbulnya *burnout syndrome* para pegawai[35].

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *burnout* pada perawat sebagian besar berada dalam kategori sedang (67%), dengan 17% pada kategori rendah dan 16% dalam kategori tinggi. *Work-life balance* perawat juga didominasi oleh kategori sedang (72%), sementara 11% berada dalam kategori rendah dan 17% dalam kategori tinggi. Selain itu, beban kerja perawat menunjukkan mayoritas berada pada kategori sedang (74%), dengan 9% dalam kategori rendah dan 17% dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami perawat berada dalam kategori sedang dan sejalan dengan *work-life balance* serta beban kerja yang juga berada dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami masih dalam batas yang dapat dikelola. Ketika perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, seperti jadwal kerja yang padat, kompleksitas tugas, serta tekanan psikologis dalam memberikan pelayanan kesehatan, mereka tetap mampu menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, meskipun tingginya beban kerja berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, perawat tetap memiliki mekanisme pemulihan yang memungkinkan mereka untuk kembali bekerja secara optimal.

Sejalan dengan penelitian Galis & Puspitadewi (2023), tingkat *burnout* yang sedang menunjukkan bahwa individu mengalami kelelahan secara fisik dan juga emosional, tetapi masih memiliki kapasitas untuk memulihkan energi dan kembali menjalankan tugasnya[36]. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mengurangi menurunkan dampak *burnout* akibat beban kerja yang tinggi. Dalam kondisi ini, pengelolaan stres dan dukungan dari lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat membantu perawat dalam mempertahankan kinerja serta kesejahteraan psikologis mereka. Hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa *work-life balance* dan beban kerja berkontribusi sebesar 48,4% terhadap *burnout* ($R^2 = 0.484$). Sementara itu, 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja[37], kualitas hidup[38], stres kerja[39], *self efficacy*[40], kecerdasan emosional[41].

Limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini yakni ruang lingkup penelitian yang masih belum luas dan terbatasnya subjek yang digunakan sebab penelitian ini hanya difokuskan pada satu instansi rumah sakit. Oleh sebab itu disarankan untuk melakukan penelitian dengan melibatkan beberapa instansi kesehatan lainnya. Hal tersebut dapat membantu untuk memberikan konsep yang lebih luas mengenai fenomena yang akan diteliti. Selain itu metode pengumpulan data yang digunakan masih berbasis kuesioner online yang dapat menyebabkan adanya bias responden. Untuk mengatasi masalah tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan metode wawancara atau observasi sebagai variasi dalam penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan akurat.

IV. KESIMPULAN

Hasil pemaparan materi diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan beban kerja dengan *burnout* pada perawat. Hasil uji korelasi berganda membuktikan nilai F sebesar 74,004 dengan $p\text{-value} < 0,001$. Artinya hipotesis penelitian diterima. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin ringan beban kerja, maka tingkat *burnout* pada perawat cenderung lebih rendah. Sebaliknya, jika *work-life balance* buruk dan beban kerja tinggi, maka risiko *burnout* akan meningkat.

Penelitian ini juga membuktikan mayoritas perawat di rumah sakit swasta kota Sidoarjo dengan tingkat *burnout*, *work-life balance*, dan beban kerja yang berada dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah seperti penyesuaian jam kerja, pengaturan beban kerja yang lebih optimal, penyediaan dukungan sosial, menyediakan program kesejahteraan mental untuk membantu perawat dalam mengelola tekanan kerja mereka, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja untuk meminimalkan risiko *burnout* di kalangan tenaga kesehatan. Dengan adanya strategi coping yang efektif serta dukungan dari lingkungan kerja, perawat dapat tetap mempertahankan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti dengan ruang lingkup yang lebih luas baik dari lokasi penelitian maupun jumlah responden dengan menambahkan tenaga medis lainnya guna mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, dengan menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam, melalui wawancara mendalam guna memberikan pemahaman menyeluruh tentang faktor penyebab *burnout* pada tenaga kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat serta kelancaran dalam proses penelitian hingga dapat menyelesaikan penelitian ini. Selanjutnya, ucapan terima kasih juga disampaikan

kepada salah satu Rumah Sakit Swasta di Sidoarjo atas izin dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penghargaan yang sama diberikan kepada para perawat yang telah bersedia menjadi responden serta berkontribusi dalam kelancaran penelitian ini. Selain itu, peneliti menyampaikan apresiasi terhadap pihak-pihak yang terlibat serta dukungan selama proses penelitian berlangsung

REFERENSI

- [1] R. Hidayat and E. Sureskiarti, "Hubungan beban kerja terhadap kejenuhan (burnout) kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda," *Borneo Student Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 2168–2173, 2020, [Online]. Available: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/895>
- [2] H. Ardian, "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam," *J. Penelit. Keperawatan Med.*, vol. 1, no. 2, pp. 16–21, 2019, doi: 10.36656/jpkm.v1i2.95.
- [3] A. U. A. Ezdha and A. Hamid, "Analisa hubungan burnout dan beban kerja perawat di rumah sakit Pekanbaru Medical Center," *J. Kesehat. Saelmakers Perdana*, vol. 3, no. 2, pp. 301–308, 2020, [Online]. Available: <http://ojs.ukmc.ac.id/index.php/JOH>
- [4] A. K. Pratiwi and H. Nurtjahjanti, "Hubungan Antara Spiritualitas Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Rsi Sultan Agung Kota Semarang," *J. EMPATI*, vol. 7, no. 1, pp. 269–273, 2020, doi: 10.14710/empati.2018.20195.
- [5] T. K. ha. Burki, "How do you deal with burnout in the clinical workplace?," *Lancet. Respir. Med.*, vol. 3, no. 8, pp. 610–611, 2015, doi: 10.1016/S2213-2600(15)00287-8.
- [6] N. D. I. Prestiana and D. Purbandini, "Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa Igd dan Icu Rsud Kota Bekasi," *Soul*, vol. 5, p. 14, 2012.
- [7] S. L. Fielden and M. J. Davidson, "Stress and Unemployment: A Comparative Review and Research Model of Female and Male Managers," *Br. J. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 63–93, 1999, doi: 10.1111/1467-8551.00112.
- [8] L. Thyer, P. Simpson, and B. Van Nugteren, "Burnout in Australian paramedics," *Int. Paramed. Pract.*, vol. 8, no. 3, pp. 48–55, 2018, doi: 10.12968/ippr.2018.8.3.48.
- [9] G. A. Cañadas-De la Fuente, C. Vargas, C. San Luis, I. García, G. R. Cañadas, and E. I. De la Fuente, "Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession," *Int. J. Nurs. Stud.*, vol. 52, no. 1, pp. 240–249, 2015, doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001.
- [10] M. Saparwati and R. Apriatmoko, "Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran," *Pro Heal. J. Ilm. Kesehat.*, vol. 2, no. 2, p. 82, 2020, doi: 10.35473/proheallth.v2i2.545.
- [11] O. C. Indriawati, H. Syaâ€™diyah, D. S. Rachmawati, and A. V. S. Suhardiningsih, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya," *J. Keperawatan dan Kesehat. Masy. Cendekia Utama*, vol. 11, no. 1, p. 25, 2022, doi: 10.31596/jcu.v11i1.1037.
- [12] S. S. Jha, S. Shah, M. D. Calderon, A. Soin, and L. Manchikanti, "The effect of covid-19 on interventional pain management practices: A physician burnout survey," *Pain Physician*, vol. 23, no. 4 Special Issue, pp. S271–S282, 2020, doi: 10.36076/ppj.2020/23/s271.
- [13] C. Maslach and S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout," *J. Organ. Behav.*, vol. 2, no. 2, pp. 99–113, 1981, doi: 10.1002/job.4030020205.
- [14] J. R. B. Halbesleben and M. R. Buckley, "Burnout in organizational life," *J. Manage.*, vol. 30, no. 6, pp. 859–879, 2004, doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004.
- [15] K. Troppmann and C. Troppmann, "Work-life balance and burnout," *Success Acad. Surg. Part 1*, pp. 219–234, 2012, doi: 10.1007/978-0-85729-313-8_14.
- [16] D. A. K. Lestari and H. P. Purba, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat," *J. Psikol. Ind. dan Organ. Unair*, vol. 8, pp. 59–70, 2019, [Online]. Available: <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- [17] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 14, no. 4, pp. 441–456, 2009, doi: 10.1037/a0016737.
- [18] B. McDonald, "This is author version of article published as: McDonald, Paula K. and Brown, Kerry and Bradley, Lisa M. (2005) Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy.,", vol. 20, pp. 37–55, 2005.
- [19] J. H. Greenhaus, K. M. Collins, and J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life," *J. Vocat. Behav.*, vol. 63, no. 3, pp. 510–531, 2003, doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- [20] A. A. Y. P. Darmawan, I. A. Silviani, and I. R. Susilawati, "Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita," *Mediapsi*, vol. 01, no. 01, pp. 28–39, 2015, doi: 10.21776/ub.mps.2015.001.01.4.
- [21] N. Khairani, "Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat

- Wanita Yang Telah Menikah,” *Sustain.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–14, 2019, [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [22] F. Asih and L. Trisni, “Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum,” *Psikodimensia*, vol. 14, no. 1, pp. 11–23, 2015, doi: 10.24167/psiko.v14i1.370.
- [23] R. Triwijayanti, “Hubungan Locus of Control Dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang,” *Tesis Univ. Diponegoro Semarang*, pp. 1–82, 2016.
- [24] V. J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*, vol. 11, no. 1. 2019. [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [25] A. M. Nurendra, “Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir,” *Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 21, no. 1, pp. 57–67, 2016, doi: 10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6.
- [26] D. A. Putri, “Hubungan Beban kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud DR Pirngadi Kota Medan,” p. 6, 2021.
- [27] B. D. G. S. Putri and U. A. Izzati, “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Mixing,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 9, no. 4, pp. 130–141, 2022.
- [28] F. Rashid, *Buku Metode penelitian Fathor Rasyid*. 2022.
- [29] A. F. Anisruddin, “Hubungan Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Bnada Aceh,” no. 1, pp. 1–18, 2021.
- [30] Romauli Pebiola Simanjuntak, “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruangan Igd Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan,” 2023.
- [31] R. N. Milsa, F. Psikologi, U. I. Negeri, and S. S. Kasim, “Hubungan Quality Of Worklife Dengan Burnout Pada Perawat Rsud Dabo Singkep,” 2024.
- [32] M. Arikoensandi, Purwaningrum, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Bunrout,” *Semin. Nas. Konsorsium Univ. 17 Agustus 1945 Se-Indonesia VI 2024*, pp. 100–107, 2024.
- [33] D. A. Anandani and D. Rahmasari, “Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Perusahaan Startup The Relationship between Workload and Burnout in Startup Company Employees Abstrak,” vol. 10, no. 02, pp. 103–115, 2023.
- [34] A. L. Naufal, “Burnout Ditinjau Dari Work Life Balance Pegawai Pt.Pln Uid Jawa Tengah Dan DIY,” 2023.
- [35] W. I. M. A. Wijaya I Made Agus Putra, “Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Bunrout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi,” *Manajemen, E-jurnal*, vol. 9, no. 2, pp. 597–616, 2020.
- [36] P. N. W. S. Galis, Ermelinda Eleutri, “Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT. X The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X,” vol. 10, no. 03, pp. 888–898, 2023.
- [37] N. Putu, R. Wirati, N. Made, N. Wati, N. Luh, and G. Intan, “Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana,” vol. 3, no. 1, 2020.
- [38] J. T. A. Tandilangi, “Hubungan Burnout Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Di Rsud Maria Walanda Maramis,” vol. 4, no. 1, pp. 90–102, 2022.
- [39] U. C. Wardhani, R. Sari, U. Muchtar, and A. Farhiyani, “Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat,” vol. 2, no. 1, pp. 83–97, 2020.
- [40] M. Y. Palele and S. Wijono, “Self Efficacy dan Burnout Pada Karyawan PT.X,” vol. 4, pp. 7601–7608, 2024.
- [41] W. Rezeki, Martini, “Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Burnout pada perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Ari Canti Gianyar,” *Semin. Nas. Konsorsium Univ. 17 Agustus 1945 Se-Indonesia VI 2024*, vol. 6, no. 2, pp. 119–136, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.