

Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance, Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Irna Surgical Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau

Tiara Diva Pramesti¹, Abd. Rasyid Syamsuri², Dian Puspita Novrianti³

¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru

tiara.diva2905@student.unri.ac.id

^{2,3} Dosen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id, dian.puspita@lecturer.unri.ac.id

ABSTRAK

Studi ini memiliki maksud agar melihat sebanyak apa imbas antara variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, Dan juga *Burnout* kepada Variabel Kinerja Perawat Bagian *Surgical*. Studi ini dijalankan dengan teknik kuantitatif yang populasinya perawat dari Bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad dengan menerapkan teknik sampel jenuh, yang semua total perawat sejumlah 73 individu dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Proses mengolah data dibantu dengan aplikasi *SPSS* versi 22 dan *SmartPLS4*. Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja, dan *burnout* punya dampak negatif dan juga signifikan kepada variabel kinerja, sebaliknya variabel *work life balance* punya dampak yang positif kepada variabel kinerja perawat. Sesuai dengan hasil nilai koefisien determinan nilai *adjusted R square*, ketiga variabel bersama-sama berpengaruh senilai 57,6% kepada variabel terikat, lalu sisanya sebanyak 42,4% lagi dipengaruhi variabel diluar dari studi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Work Life Balance, Burnout, dan Kinerja, Perawat

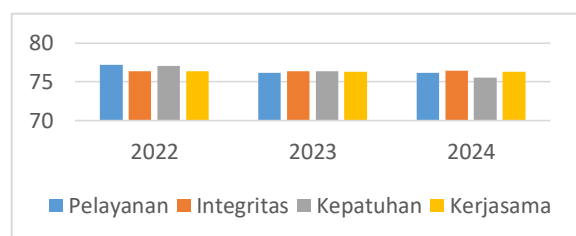
ABSTRACT

This study aims to determine the impact of Workload, Work-Life Balance, and Burnout on the Performance of Nurses in the Surgical Department. This study was conducted using quantitative techniques with a population of nurses from the Surgical Department of Arifin Achmad Hospital using a saturated sampling technique, with a total of 73 nurses being sampled. Data analysis techniques used in this study included descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination testing. The data processing was assisted by SPSS version 22 and SmartPLS4. The results showed that the variables workload and burnout had a negative and significant impact on the performance variable, while the work-life balance variable had a positive impact on the nurse performance variable. According to the results of the coefficient of determination (adjusted R-square), the three variables together had a 57.6% effect on the dependent variable, with the remaining 42.4% being influenced by variables outside the study.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Burnout, Performance, Nurses

PENDAHULUAN

Menurut data dari BPS tahun 2023, jumlah perawat di Indonesia berkisar 572 ribu orang yang tidak tersebar dengan merata ke seluruh provinsi di Indonesia. Pada Provinsi Riau jumlah perawat di tahun 2024 berjumlah 11.425 dengan perbandingan rasio terhadap penduduk 169,8 per 100.000 orang, yang masih jauh dari nilai ideal yang ditetapkan di angka 180 per 100.000. Berdasarkan data dari Renstra RSUD Arifin Achmad, pada tahun 2019-2024 memiliki kekurangan perawat sebesar 413 dari total 1.122 perawat yang ada. Dengan begitu banyak kekurangan perawat yang terjadi, jika jumlah pasien yang datang meningkat, maka beban kerja dapat menjadi tinggi yang dikhawatirkan dapat mengganggu perawat dalam menjalani pekerjaan



Sumber: Bagian Surgical RSUD Arifin Achmad (2025)

Gambar 1: Data Kinerja Perawat Surgical Tahun 2022-2024

Berdasarkan gambar 1 memberikan hasil kinerja perawat bagian *surgical* termasuk dalam kategori nilai baik, tetapi masih terjadi fluktuasi yang masih perlu diperhatikan lagi.

Tabel 1. Data BOR Surgical RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2024

BULAN	TOTAL BOR	STANDAR 60 – 85%
Januari	96,13	Melebihi standar
Februari	90,70	Melebihi standar
Maret	86,93	Melebihi standar
April	65,77	Ideal

Mei	83,48	Ideal
Juni	83,45	Ideal
Juli	89,16	Melebihi standar
Agustus	86,68	Melebihi standar
September	86,27	Melebihi standar
Oktober	84,40	Ideal
November	84,70	Ideal
Desember	74,43	Ideal
Rata-rata	84,42	Ideal

Sumber: RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, 2025

Bed Occupancy Rate (BOR) ialah total dari jumlah ranjang rumah sakit yang digunakan pasien dengan jangka waktu yang ditentukan. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Tahun 2005, angka *BOR* yang ideal adalah antara 60-85%. Dapat dilihat pada tabel terdapat 6 bulan yang melebihi standar, yang dapat diindikasikan beban kerja perawat juga lebih meningkat. Hal ini juga sejalan dengan hasil pra-survei beban kerja pada perawat *surgical* RSUD Arifin Achmad

Tabel 1. Tabel Hasil Pra Survei Beban Kerja Perawat Surgical RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Pernyataan	Ya Persen(%)	Tidak Persen (%)
Pekerjaan yang saya terima melebihi kapasitas waktu dan tenaga	19 63,3%	11 36,7%
Pekerjaan saya menuntut aktivitas fisik yang tinggi.	20 66,7%	10 33,3%
Pekerjaan saya menuntut pencatatan medis yang detail	24 80%	6 20%

Sumber: Data Hasil Pra-Survey, 2025

Dapat dilihat berdasarkan tabel, bahwa perawat banyak yang menjawab “ya”, yang dapat diindikasikan bahwa perawat pada ruang *surgical* terjadi beban kerja yang tinggi. Ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan Dasrin et al, (2020), bahwasanya beban kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan kepada variabel kinerja perawat. Berbanding terbalik oleh hasil studi Rini, (2024) bahwasanya beban kerja dapat berdampak positif dan juga signifikan kepada variabel kinerja perawat.

Menjaga *work life balance* salah satu tantangan pekerjaan terutama di bidang kesehatan terkhusus perawat. Keterampilan membagi waktu dengan seimbang diantara profesi yang dijalani dan juga ranah pribadi dikenal sebagai *work life balance* (3). Perawat *surgical* menjalankan shift dengan waktu kerja delapan jam per shiftnya. Sistem kerja shift ini dapat berpotensi menimbulkan gangguan pada *work life balance*. Pergantian jam kerja yang terus menerus dari pagi, siang, ke malam dapat mempengaruhi pola tidur, pola makan, serta waktu istirahat perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kehidupan pribadi perawat. Hal ini sejalan dengan hasil pra-survei perawat mengenai *work life balance* pada perawat *Surgical* RSUD Arifin Achmad :

Tabel 3. Tabel Hasil Pra-Survey Work Life Balance Perawat Bagian Surgical di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Pernyataan	Persen (%)	Persen (%)
Saya dapat membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan	12 40%	18 60%
Saya bekerja	14	16

selaras dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan rumah sakit	46,7%	53,3%
Saya bahagia dengan urusan pribadi dan pekerjaan yang saat ini dilakoni.	14 46,7%	16 53,3%

Sumber: Data Hasil Pra-Survey, 2025

Dapat dilihat pada tabel 3, bahwa banyak perawat tidak mampu dalam mengatur waktu dalam bekerja dan juga kehidupan pribadi, serta perawat masih belum bahagia dengan kehidupan yang sedang dijalani. Kejadian ini selaras pada penelitian Febrianti et al (2024) bahwa bahwasanya terdapat dampak positif juga signifikan variabel *work life balance* atas kinerja perawat. Di sisi lain, hasil dari penelitian Raymond et al. (2024) terhadap perawat RS XYZ yang membuktikan bahwasanya *Work life balance* tidak berdampak secara berarti atas kinerja perawat.

Disamping keseimbangan dalam bekerja dan pribadi, *burnout* juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Semua pekerjaan memiliki risiko terjadinya *burnout*, termasuk perawat yang diminta bertanggung jawab dalam asuhan keperawatan secara optimal kepada pasien dan juga keluarganya. Berikut merupakan hasil pra-survei *burnout* perawat *surgical* RSUD Arifin Achmad:

Tabel 4. Tabel Hasil Pra-Survey Burnout Perawat Bagian Surgical RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Pernyataan	Persen (%)	Persen (%)
Saya mengalami kelelahan fisik akibat banyaknya	16 53,3%	14 46,7%

tugas keperawatan yang harus saya lakukan		
Saya kewalahan ketika pimpinan atau dokter menuntut pelayanan cepat di tengah banyaknya pasien	24 80%	6 20%
Saya pernah menunjukkan sikap marah atau kesal karena tekanan kerja	17 56,7%	13 43,3%

Sumber: Data Hasil Pra-Survey, 2025

Dapat dilihat pada tabel 4, bahwa dari 30 perawat banyak yang menjawab “ya”, yang menandakan bahwa perawat mengalami kewalahan dalam bekerja dan juga kelelahan akibat banyaknya pekerjaan keperawatan yang dilakukan yang diindikasikan terjadinya gangguan pada *burnout* perawat *surgical*.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) mengungkapkan kinerja asalnya dari istilah *job performance* (capaian kerja) ataupun *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya) yang digapai individu. Gambaran dari hasil terkait pekerjaan dicapai orang, kelompok melalui institusi dan juga organisasi disebut kinerja. (Tsauri, 2014). Sedangkan pengertian kinerja perawat menurut Muthmainnah (2023) merupakan seorang yang ahli dan juga memiliki kemampuan baik kecerdasan, teknikal, relasional, dapat diandalkan, serta memiliki hak dalam menjalani asuhan keperawatan dengan

upaya pencapaian tugas profesi serta mewujudkan tujuan organisasi tanpa memandang kondisi serta kondisi apapun.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, penulis memberikan kesimpulan bahwavariabel kinerja dapat diartikan sebagai buah dari tindakan yang dilakukan dengan mengutamakan kemampuan serta teknikal yang dapat memiliki wujud atau merupakan ide baru dan memiliki pengaruh kepada instansi tempatnya bekerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah komparasi dari kesanggupan dan juga tuntutan pekerjaan. Bila pekerja memiliki tanggungan pekerjaan yang melebihi seharusnya, maka dapat menimbulkan adanya perasaan bosan. Apabila kemampuan pekerja dibawah tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa kelelahan yang berlebihan (8). Menurut Kasmir (2016), beban kerja adalah total perbandingan standar dalam menuntaskan tugas pekerjaan terhadap waktu standar yang dikalikan 100%.

Bersandarkan gagasan para ahli dapat dirumuskan beban kerja yakni kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jam kerja dan waktu yang sesuai dengan ketetapan. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yakni : Sasaran yang harus dicapai, Kondisi kerja, dan standar pekerjaan.

Work Life Balance

Work life balance (keseimbangan profesional-pribadi) didasarkan pada teori

manajemen waktu dan psikologi kerja. Berdasarkan teori Eisenhower Matrix, *work life balance* yang membantu individu dalam membedakan tugas mendesak dari yang penting. Dalam konteks keperawatan, menurut Nursalam (2016) *work life balance* merupakan kemampuan pekerja dalam membagi waktu, menjaga tenaga, dan terus berkomitmen antara pekerjaannya dan juga kehidupannya secara seimbang. Indikator yang dijabarkan oleh Mc.Donald dalam Saputra & Masdupi (2025) antara lain: Alokasi waktu (*Time balance*), Keseimbangan peran (*Involvement balance*), serta kesetimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*).

Burnout

Burnout adalah kondisi kesehatan mental dimana diakibatkan adanya kelelahan pada jiwa dan raga yang berlebihan dan dapat mengganggu serta menurunkan prestasi pribadi seseorang (13). Sedangkan menurut Wardani & Firmansyah (2021) *burnout* merupakan kondisi atau suatu keadaan yang dialami oleh seorang karyawan yang secara negatif berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis sehingga akan berdampak juga pada produktivitas karyawan tersebut.

Indikator *burnout* menurut Alam (2022) antara lain: *Burnout Exhaustion* (kelelahan ekstrim), *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional), *Mental Exhaustion* (stres berat), *Cynicism* (pesimisme), dan *Ineffectiveness* (ketidakmampuan).

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad yang beralamat di Jl Diponegoro No. 2 , Kota Pekanbaru, Riau. Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memakai sampel jenuh yakni seluruh total populasi dijadikan sampel yakni berjumlah 73 orang perawat. Diagnosis data statistik di studi ini dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 25 dalam uji validitas dan reliabilitas dan juga SmartPLS.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Dalam menentukan setiap pernyataan kuesioner yang akan disebarkan valid atau tidanya dilakukanlah Uji validitas. Syarat pada uji validitas ketika kriteria pengukuran (*person correlation*) > Nilai kritis 0,5 (15).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Person Correlation	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	.817	Valid
	X1.2	.598	Valid
	X1.3	.544	Valid
	X1.4	.695	Valid
	X1.5	.620	Valid
Work Life Balance (X2)	X2.1	.816	Valid
	X2.2	.670	Valid
	X2.3	.669	Valid
	X2.4	.756	Valid
	X2.5	.783	Valid
Burnout (X3)	X3.1	.864	Valid
	X3.2	.546	Valid
	X3.3	.603	Valid
	X3.4	.603	Valid
	X3.5	.690	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	.880	Valid
	Y.2	.667	Valid
	Y.3	.696	Valid
	Y.4	.751	Valid
	Y.5	.709	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil dari uji validitas membuktikan bahwa seluruh indicator mempunyai nilai *person correlation* > 0,5 yang menjelaskan bahwa seluruh elemen pada penjelasan yang diberikan dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bermaksud dalam mendeteksi kemampuan instrumen dalam memberikan hasil yang konsisten. Kuesioner mampu dinyatakan reliabel jika hasil nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan lebih kuat dari nilai kritis 0,6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Beban Kerja	0,667	0,6	Reliabel
WorkLife Balance	0,793	0,6	Reliabel
Burnout	0,681	0,6	Reliabel
Kinerja	0,795	0,6	Reliabel

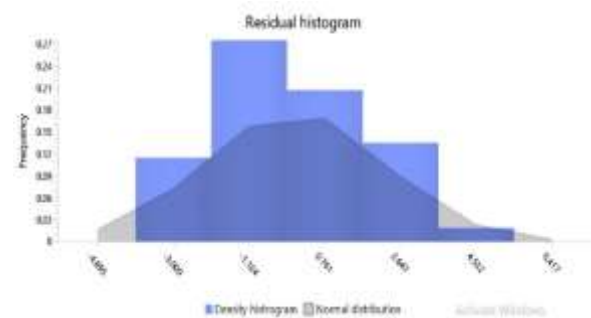
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dapat dilihat pada tabel 6, variabel X beban kerja, work life balance, dan burnout , serta y kinerja menghasilkan *cronbach's alpha* di atas kriteria nilai 0,6. Maka dari itu, seluruh butir pernyataan di kuesioner dikatakan reliabel dan juga layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

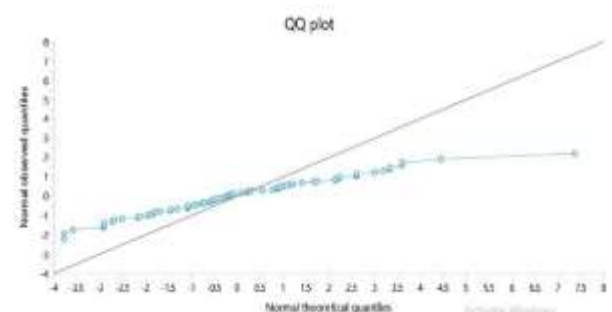
Uji statistik dengan tujuan mendeteksi nilai yang ada tersebar merata atau tidak merata disebut dengan uji normalitas. Untuk pengujian dilakukan dengan software Smart PLS versi 4.



Gambar 2 Hasil Residual Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Bersumber dari gambar 2 bisa diamati bahwa data residual tersebar secara normal. Perkara ini bisa dilihat dengan bentuk dari histogram yang seperti kurva lonceng dengan nilai residual terpusat di sekitar nilai tengah dan jumlah semakin sedikit di sekitar nilai tengah dan jumlah yang semakin sedikit di sisi kanan dan kiri grafik. Maka demikian, disimpulkan asumsi normalitas yang ada pada model penelitian ini terpenuhi dan layak untuk dianalisis lebih dalam.



Gambar 3 Hasil Q-Q Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dapat dilihat pada hasil QQ Plot bahwa uji normalitas dengan grafik *Q-Q Plot* yang seperti titik-titik pada residual tersebar secara merata di sekitar garis diagonal. Ini mengindikasikan nilai residual berdistribusi dengan normal, dikarenakan separuh titik berukuran besar berada didekat garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang mencolok. Walaupun ada sedikit deviasi di ekor

grafik, akan tetapi masih berada dalam batas wajar sehingga tidak berpengaruh terhadap normalitas secara signifikan. Maka dapat disimpulkan, asumsi normalitas pada model ini terpenuhi dikarenakan data residual yang berdistribusi mendekati normal.

Tabel 7 Hasil *Residuals Descriptives*

	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
Y (Kinerja)	0.814	0,357	0.524

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti yang dapat dilihat pada gambar 7 hasil uji deskriptif residual, dapat disimpulkan bahwa data *residual descriptive* terdistribusi dengan normal. Dapat dilihat pada hasil nilai *skewness* dan juga kurtosis yang masih dalam batas wajar, serta hasil uji *cramer-von Mises* sebesar 0,524 ($>0,05$) yang dapat diartikan tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi normalitas. Dengan demikian, asumsi dasar normalitas residual terpenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel terikat pada model regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji multikolonieritas. Multikolonieritas pada penelitian dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance inflation factor*). Apabila nilai VIF $>$ Model tidak mengalami gejala multikolonieritas dan juga sebaliknya.

Tabel 8: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Beban Kerja	1.872
Wokr Life Balance	2.063
Burnout	1.886

Sumber: Hasil a Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikolonieritas seluruh variabel memiliki nilai VIF dibawah 10, yang disimpulkan bahwa model tidak mengalami multikolonieritas. Dengan hasil ini dapat dilakukan analisis berikutnya dikarenakan model tidak mengalami gejala multikolinieritas.

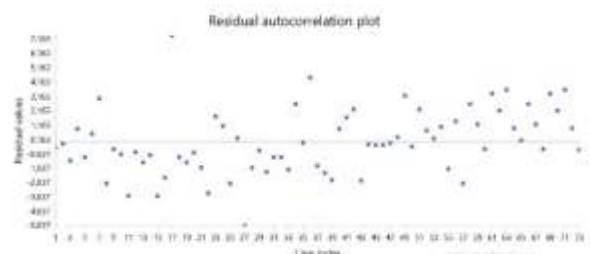
c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 : Hasil Uji Heterokedastisitas

	Test-Statistic	df	P value
Breusch-Pagan Test	7.679	3	0.053

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel bisa diamati hasil uji *breusch-pagan test* memperoleh nilai statistik 7,679 dengan *p-value* 0,053 $>$ 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model.



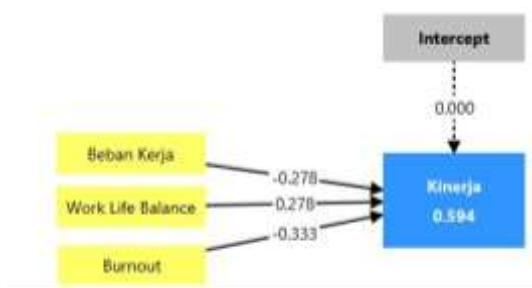
Gambar 4 *Residual Autocorrelation*

Pada gambar grafik *autocorrelation plot* di gambar 4 menunjukkan pola penyebaran titik sepanjang garis. Berdasarkan gambar dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas karena tidak adanya titik yang membentuk pola tertentu.

Uji Regresi Linear Berganda

Guna memahami ketertarikan antar variabel dengan menggunakan dua atau lebih variabel digunakan uji regresi linear berganda. Regresi membentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 +$

$b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$, yang dapat diartikan a merupakan nilai konstanta (intersep), $b_1, b_2, \dots, b_n$ yakni nilai koefisien regresi yang memberikan besarnya nilai setiap variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y), dan e yakni error yang menggambarkan faktor lain yang dapat mempengaruhi nilai Y di luar model.



Gambar 5 Model Struktural PLS-Regression

Serupa dengan yang diamati pada gambar 5, variabel Beban Kerja bernilai koefisien -0,278 yang dapat diartikan bahwa beban kerja punya dampak negatif dan juga signifikan terhadap Kinerja. Variabel *work Life Balance* dengan nilai koefisien sebesar 0,278 yang membuktikan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian variabel *burnout* dengan nilai koefisien -0,333, yang membuktikan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif yang terkuat terhadap variabel kinerja. Hasil Nilai *R Square* = 0,594 yang menandakan bahwa 59,4% dari variabel kinerja dijabarkan oleh ketiga variabel tertera, kemudian lebihnya sebanyak 40,6% terpengaruh dengan variabel lainnya.

Uji T (Uji Parsial)

Untuk menganalisa akibat dari variabel independen dengan parsial maka dapat dilakukan uji t. Uji t dapat diaplikasikan pada hipotesis yang telah diajukan dengan syarat

nilai t-hitung (*t-value*) lebih tinggi dari nilai t-tabel (misalnya > 1,96 pada standar signifiikansi 5%) atau jika *p-value* < 0,05, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, sedangkan jika t-hitung lebih kecil atau sama dengan t-tabel atau *p-value* > 0,05, maka variabel tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 10 Uji Parsial

Variabel	T Value	P Value
Beban kerja	2.649	0.010
Work Life Balance	2.526	0.014
Burnout	3.157	0.002
Intercept	6.005	0.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Seperti pada tabel 10 diatas, keputusan hipotesis disimpulkan dengan:

- Berlandaskan pada hasil analisis yang dilakukan, hipotesis (H1) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berdampak kepada variabel kinerja perawat bagian *surgical RSUD* Arifin Achmad diterima. Hasil nilai t-hitung 2,649 > dari nilai kritis 1,960 serta nilai *P-Value* 0,010 < 0,05 memunjukkan bahwa beban kerja berdampak signifikan kepada kinerja. Perolehan sejalan dari studi terdahulu yang dilakukan oleh Dasrin et al, (2020), penelitian Setyawasih et al, (2023) , serta Rofina et al.,(2023) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan juga signifikan kepada variabel kinerja perawat.
- Berlandaskan pada hasil analisis yang dilakukan, hipotesis (H2) yang menunjukkan variabel *work life balance* berdampak kepada kinerja perawat bagian *surgical RSUD*

Arifin Achmad diterima. Hasil nilai t-hitung 2,526 > dari nilai kritis 1,960 dan juga nilai P-Value sebesar 0,014 < 0,05 yang bermakna variabel *work life balance* berdampak secara signifikan kepada kinerja. Perolehan ini selaras dengan hasil studi yang telah dilaksanakan Febrianti et al (2024) , Badrianto & Ekhsan (2021) , dan juga Raymond et al., (2024) yang mengungkapkan sesungguhnya variabel *work life balance* berdampak positif dan juga signifikan kepada kinerja perawat.

3. Berlandaskan pada hasil analisis yang dilakukan, hipotesis (H3) yang menunjukkan variabel *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian *surgical RSUD* Arifin Achmad diterima. Hasil nilai t-hitung 3,157 > dari nilai kritis 1,960 dan juga nilai P-Value sebesar 0,002 < 0,05 yang berarti bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pahalendang, (2020), R. Astuti, (2023), dan juga Adnyaswari (2017) yang mengungkapkan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji F (Simultan)

Agar dapat menangkap dampak dari variabel simultan kepada variabel dependen digunakan uji f. Uji f ini bisa dijalankan menggunakan dua cara yakni menimbang nilai anatar f hitung dengan nilai f tabel, jika nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel, maka model dinyatakan signifikan. Kemudian dapat dilihat dengan nilai

p-value, jika nilai p value < 0,05 maka hipotesis dapat diterima, dan juga sebaliknya.

Tabel 11 Uji Simultan

	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	887.945	72	0.000	0.000	0.000
Error	360.813	69	5.229	0.000	0.000
Regression	527.132	3	175.711	33.502	0.000

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Dapat dilihat pada tabel 9, bisa diberi

kesimpulan bahwa hasil dari uji f antara lain:

1. Berlandaskan pada hasil analisis yang dilakukan, Hipotesis (H4) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, *work life balance*, serta *burnout* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat bagian *surgical RSUD* Arifin Achmad diterima. Total nilai F-hitung sebesar 33,502 dengan nilai P-Value 0,000 > 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk dapat mengukur seberapa besar kontribusi dari setiap variabel independen ke variabel dependen digunakan uji koefisien determinasi (R²) dan dinyatakan dalam bentuk (%) dengan rentang nilai 0-1, dengan jumlah nilai yang lebih tinggi yang menunjukkan variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan dengan baik variabel dependen, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa kemampuan penjelasannya semakin lemah.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi

	Kinerja
R-square	0.594
R-square adjusted	0.576
Durbin-Watson test	1.858

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Dapat dilihat pada tabel 12 hasil dari nilai koefisien determinasi (R-square

adjusted) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan *Burnout* mampu menjelaskan 57,6% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi dengan faktor lain yang di luar model penelitian. Perbedaan antara *R-square* (0,594) dan *R-square adjusted* (0,576) relatif kecil. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini didukung oleh penelitian Rofina et al (2023), yang menyatakan beban kerja dan dukungan sosial berdampak kepada kinerja perawat sebesar 32,1%, dan 67,9% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak ikutserta dalam studi.

Kesimpulan

1. Beban kerja secara parsial memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad. Perkara ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang didapat oleh perawat, maka semakin besar kemungkinan kinerja mereka mengalami penurunan. Beban kerja yang tinggi, baik dari segi jumlah pasien, tumpukan pekerjaan, maupun tekanan emosional di lingkungan pekerjaan, menyebabkan kelelahan jasmani dan rohani yang berdampak pada turunnya produktivitas dan kualitas pelayanan. Kondisi ini dapat menurunkan kemampuan perawat untuk bekerja dengan teliti, cepat, dan sesuai standar pelayanan keperawatan.
2. *Work Life Balance* secara parsial berdampak positif dan signifikan kepada kinerja perawat Bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad. Hasil ini memperlihatkan semakin baik dan seimbang nya *work life balance* maka semakin baik pula kinerja perawat. Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat perawat dapat bekerja dengan tenang, fokus, dan lebih termotivasi. Perawat yang memiliki waktu istirahat cukup, dapat berinteraksi dengan keluarga, dan memiliki dukungan sosial yang baik akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, menurunkan stres, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
3. *Burnout* berdampak negatif dan signifikan kepada kinerja perawat bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad. Perihal ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat *burnout*, maka kinerja perawat akan semakin menurun. *Burnout* membuat perawat kehilangan semangat, mudah lelah, sulit berkonsentrasi, bahkan menjadi apatis terhadap pekerjaan. Dengan waktu yang berjalan, keadaan ini dapat menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan risiko kesalahan dalam tindakan keperawatan, serta menurunkan kualitas pelayanan terhadap pasien.
4. Beban kerja, *work life balance*, dan *burnout* secara simultan berdampak positif dan

signifikan kepada kinerja perawat Bagian *Surgical* RSUD Arifin Achmad. Diantara ketiga variabel tersebut, *burnout* ialah faktor yang paling dominan yang berdampak kepada kinerja perawat dengan nilai koefisien beta sebesar -0,333. Kemudian pada uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *burnout* secara bersama-sama terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Dasrin F, Sujianto, Heriyanto M. Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *J Ilmu Adm Negara*. 2020;16(1):143–52.
- [2] Rini P. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau). *J Ekon dan Ilmu Sos*. 2024;03(02):331–40.
- [3] Lumunon RR, Sendow GM, Uhing Y. Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *J EMBA*. 2019;7(4):4671–80.
- [4] Febrianti F, Ismanto, Kumalasari F. Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). *J Ilm Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* [Internet]. 2024;7(1):82–94. Available from: <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/jurnalmetansi/article/view/248>
- [5] Raymond, Soegeng Wahyoedi, Melitina Tecolalu. Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS XYZ). *Syntax Idea*. 2024;6(3):1172–87.
- [6] Mangkunegara A. AP. Evaluasi Kinerja SDM. Refika R, editor. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [7] Putri DA, Asmuji A, Suryaningsih Y. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. *Heal Med Sci*. 2023;1(3):1–11.
- [8] Sari SM, Ennimay, Risyadi F. Mengenal dan Mnengkaji Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit. Surabaya: Global Aksara Pers; 2022.
- [9] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada; 2016.

- [10] Koesomowidjojo S. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses; 2017.
- [11] Nursalam. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (edisi 4). Vol. 4. Jakarta: Salemba Medika; 2016. 35 p.
- [12] Saputra AF, Masdupi E. Work Life Balnce di Dunia Kerja. Padang, Sumatera Barat: PACE (Partnership for Action on Community Education); 2025.
- [13] Alam R. Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian. Penerbit Kampus. 2022;01:1–322.
- [14] Wardani LMI, Firmansyah R. Work Life Balance Para Pekerja Buruh. NEM; 2021.
- [15] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Indrajit,; 2018.
- [16] Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A. A., Simarmata, N., ... & Mose Y. Manajemen Sumber Daya Manusia Global. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.; 2023.
- [17] Maria Herliana Rofina, Imanuel Wellem, Walter Obon. Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Igd Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere). J Projemen UNIPA. 2023;10(3):127–38.
- [18] Badrianto Y, Ekhsan M. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. Vol. 4, Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah). 2021. 951–962 p.
- [19] Pahalendang S. Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. J Apl Manaj. 2020;11(3):512–23.
- [20] Astuti R. Pengaruh work life balance, burnout, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie. Manaj Updat [Internet]. 2023;12(1). Available from: <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmf/article/view/69907>
- [21] Adnyaswari NA& IGADA. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP SANGLAH. E-Jurnal Manaj Unud [Internet]. 2017;6(5):2474–500. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/245438-pengaruh-dukungan-sosial-dan-burnout-ter-d7f9a266.pdf>