

## Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Agustinus Rido Putra Tumanggor<sup>1</sup> Raden Lestari Garnasih<sup>2</sup> Kurniawaty Fitri<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [agustinus.rido4663@student.unri.ac.id](mailto:agustinus.rido4663@student.unri.ac.id)<sup>1</sup> [raden.lestari@lecturer.unri.ac.id](mailto:raden.lestari@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup> [kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id](mailto:kurniawaty.fitri@lecturer.unri.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 sampel. Data primer dikumpulkan dengan kuesioner sebagai instrumen untuk membuktikan hasil penelitian, untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru baiknya senantiasa memperhatikan kondisi pegawai dan mempertimbangkan beban kerja yang dimiliki pada pegawai untuk dapat meminimalisir terjadinya burnout. 2) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru diharapkan untuk selalu memperhatikan pegawai dalam memenuhi tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan keluarga. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru diharapkan dapat mempertahankan penerapan strateginya dalam meningkatkan motivasi kerja yang bisa didapat dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, pengakuan atas prestasi, pemberian penghargaan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

**Kata Kunci:** Burnout, Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Salah satu peran penting sumber daya manusia yaitu dapat mempengaruhi pertumbuhan maupun perkembangan organisasi. Adanya manajemen sumber daya manusia dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk menangani proses, masalah, maupun penunjang bagi aktifitas tenaga kerja. Organisasi ataupun perusahaan yang mampu menjamin adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, dapat memudahkan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberi dampak besar bagi perkembangan organisasi. Rumah sakit jiwa merupakan salah satu institusi pemerintah dibidang kesehatan dengan tugas yang berfokus pada upaya penyembuhan, pemulihan, dan rehabilitasi kesehatan jiwa dengan pelaksanaan secara serasi dan terpadu. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan satu-satunya Rumah Sakit Jiwa di Provinsi Riau yang memberikan pelayanan kesehatan kejiwaan dengan visi “Pusat Rujukan Regional Terbaik Pelayanan Kesehatan Jiwa, Rehabilitasi, Pendidikan dan Penelitian yang Profesional Berbasis Masyarakat”. Pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan.

Dalam keberlangsungan pelayanan disebuah rumah sakit dibutuhkan adanya tenaga medis, salah satunya adalah perawat. Menurut Mariana et al. (2020) perawat merupakan profesi yang memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat kesehatan jiwa memiliki tugas yang berbeda dengan rumah sakit umum. Perawat kesehatan jiwa harus mampu memahami pasien dengan perilaku yang sulit ditebak atau tidak menentu, disisi lain perawat juga dituntut dapat memberikan rasa aman ketika memberikan asuhan keperawatan dan pengobatan untuk kondisi kejiwaan pasien. Keberadaan perawat perlu dilindungi guna meminimalkan potensi terjadinya kelelahan fisik yang berlebih. Perawat dengan kondisi fisik yang optimal dapat meningkatkan produktifitas kinerja.

Melalui kinerja suatu organisasi dapat melihat bagaimana perkembangan yang terjadi baik pada pegawai maupun organisasi. Dalam usahanya, organisasi terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi dapat menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Ramadhani (2011) kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas serta menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan menghasilkan suatu pencapaian. Menurut Mangku negara (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kualitasnya, organisasi perlu secara konsisten melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap pegawainya. Hal tersebut dilakukan untuk mengukur dan memastikan proses kerja sesuai dengan standar organisasi yang berlaku. Adanya unsur dan standar penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru ditetapkan upaya memastikan tercapainya target atau sasaran kerja. Hal ini dijelaskan bahwa Kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan pada 4 tahun terakhir dalam tiap sasarnya masih belum memenuhi target standar penilaian kinerja yaitu 90. Mengindikasikan kinerja perawat selama 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Meskipun masing-masing penilaian dinilai dalam kategori baik, akan tetapi kinerja perawat dirasa kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Tentunya hasil suatu kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor burnout atau kejenuhan juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Maslach, Schaufeli & Leiter dalam Fuente (2015) menyebutkan burnout ke dalam tiga indikator yaitu kelelahan secara fisik, kelelahan pada mental, serta kelelahan secara emosional yang disebabkan oleh stres kerja. Burnout ialah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang yang disebabkan oleh stres kerja karena tidak tercapainya tujuan dalam jangka waktu panjang. Perawat yang mengalami kondisi burnout, biasanya akan mengalami penurunan energi dan penurunan ketertarikan terhadap pekerjaannya. Kondisi burnout dapat berdampak bagi individu, bagi pelayanan, keluarga, maupun organisasi. Bagi individu, akan merasakan gangguan emosional, rentan terhadap penyakit, ataupun gangguan secara psikologis. Sedangkan bagi organisasi akan menurunkan tingkat kinerja, menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja dan bahkan dapat meningkatkan turnover. Fenomena burnout juga didapati pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, dapat dilihat melalui data pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang perawat wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Berdasarkan data yang diperoleh hasil nilai rata-rata 3,5 yang mengindikasikan bahwa perawat wanita berada dalam kondisi burnout. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektifitas dan kualitas perawat serta memberikan dampak pada kinerja perawat. Perlunya perhatian terhadap keberadaan perawat yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan sebagai catatan guna meminimalisir adanya burnout yang terjadi pada perawat. Bagi perawat yang kesulitan untuk membagi peran ataupun waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga

dapat menjadikan pemicu terjadinya gejala burnout. Perlunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi faktor penting dipertimbangkan dalam kebijakannya oleh tiap organisasi agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat.

Menerapkan konsep work life balance merupakan salah satu kebijakan perusahaan dalam mendukung kesehatan psikis karyawan serta menjadikan pegawai mampu memegang kualitas hidup seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan. Definisi work life balance menurut Delecta (2011) adalah kemampuan individu untuk mencukupi komitmen pekerjaan dan keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan. Menurut Molloy (2010) work life balance lebih dari sekedar membagi waktu, baik atau buruknya dalam kehidupan kita akan berdampak secara alamiah pada kualitas dari sisi lain kehidupan kita, kondisi stress dirumah dapat mempengaruhi kehidupan kerja dan akan berdampak pada efektifitas dalam pekerjaan. Untuk dapat melihat bagaimana work life balance yang terjadi. Dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil rata-rata sebesar 3,70. Mengindikasikan bahwa perawat kurang mampu memegang kualitas hidup seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (keluarga). Perawat yang kesulitan untuk mencukupi komitmen pekerjaan ataupun kehidupan pribadi tentunya akan mengganggu konsentrasi pada individu sehingga menyebabkan semangat kerja yang menurun dan berdampak pada kinerja.

Motivasi menjadi salah satu pendorong individu dalam melakukan suatu hal. Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang karena adanya semangat, inspirasi, dan dorongan untuk melakukan aktivitas kesungguhan, keikhlasan, dan senang hati sehingga menghasilkan capaian yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal timbul dari individu masing-masing, seperti minat kerja, potensi atau kemampuan, dan tanggungjawab. Sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan kerja, pendidikan, kesejahteraan, reward, ataupun pelatihan kerja. Motivasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat dilihat melalui data pra survey yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut bahwa tanggapan responden yang dilakukan kepada 20 orang perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru mengenai motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,64 yang mengindikasikan bahwa motivasi pada perawat berada dalam kategori cukup. Meskipun begitu, didapati presentase yang menyatakan Tidak Setuju (TS) dan Ragu-ragu (R) terhadap pernyataan positif yang berjumlah 1,34%. Diindikasikan bahwa beberapa perawat memiliki rasa kurang puas terhadap pimpinan atau organisasi terkait dengan motivasi yang diberikan, yang menyebabkan menurunnya kinerja pada perawat. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan selalu berusaha agar dapat meningkatkan kemampuannya, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal (Surianti, 2015).

Motivasi kerja menjadi hal penting bagi pegawai agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Berbagai upaya dilakukan organisasi sebagai bentuk dorongan dan motivasi terhadap pegawainya (materi dan non materi). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mampu melakukan tanggung jawab kerjanya secara optimal. Upaya pemberian motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi peneliti tertarik melakukan riset penelitian dengan judul "Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Jiwa Tampan, jalan H.R.Soebrantas Km. 12,5 Pekanbaru, Riau. Proses penelitian ini berlangsung pada Februari 2023 sampai dengan selesai.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan gabungan generalisasi yang terdiri dari item dengan jumlah dan sifat tertentu (Kriyantono, 2020). Sedangkan Sugiyono (2016) mengartikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang menangani pasien dengan gangguan kejiwaan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang berjumlah 82 perawat wanita. Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Warsiman, 2008). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun alasan menggunakan teknik purposive sampling dikarenakan peneliti memiliki kriteria tertentu dalam menentukan sampel yaitu perawat wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang menangani pasien dengan gangguan kejiwaan dan sudah memiliki status menikah atau berkeluarga, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 perawat wanita dengan status menikah.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Data Primer**

Data primer adalah data yang digunakan oleh peneliti yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Sarwono (2006) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi, kejadian atau kegiatan. Dalam penelitian ini, memperoleh data primer dari penyebaran kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dan dapat diperoleh melalui beberapa sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, pustaka, dan sumber pedoman lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data sekunder dari buku, jurnal, serta sumber lain yang relevan sehingga dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

1. Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data mengenai apa yang akan diteliti melalui berbagai sumber, buku, jurnal, serta internet. Studi pustaka menurut Nazir (2003) merupakan langkah yang penting di mana setelah seorang peneliti menetapkan topik penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan kajian yang berkaitan dengan teori yang berkaitan dengan topik penelitian.
2. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono, 2016).
3. Wawancara. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada responden. Wawancara adalah percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (pihak yang diwawancara) melalui media komunikasi, (Wirawan, 2009). Dalam kegiatan wawancara, peneliti dapat mencari informasi tambahan yang lebih dalam.

## Analisis Data

Analisis data ialah kegiatan (penelitian kuantitatif) setelah data dari seluruh sumber terkumpul (Supriyanto & Maharani, 2013). Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Validitas. Validitas merupakan suatu tingkat kesesuaian atau akurasi dari hasil pengukuran untuk mengetahui kelayakan sebuah alat ikut dapat digunakan oleh peneliti, (Kusumastuti et al., 2020). Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner, dengan cara menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, artinya item pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid dalam sebuah kuesioner. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel, artinya item pernyataan atau pertanyaan dikatakan tidak valid dalam sebuah kuesioner.
2. Uji Reliabilitas. Menurut Ghazali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang dapat menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak. Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Jika nilai Cronbach Alpha  $<$  0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya. Jika nilai koefisien reliabilitas juga dapat dibandingkan dengan nilai  $r$ -tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari  $r$ -tabel maka instrumen adalah reliabel.
3. Uji Asumsi Klasik. Ghazali (2018) uji asumsi klasik merupakan metode statistik pada analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat atau tidaknya masalah asumsi klasik pada model regresi linear Ordinary Least Square (OLS). Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias.
4. Uji Normalitas. Menurut Husein (2010) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan menggunakan hipotesis yaitu:  
H<sub>0</sub> : data residual berdistribusi normal  
H<sub>a</sub> : data residual tidak berdistribusi normal  
Adapun kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:
  - a. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal.
  - b. Jika nilai Asym. Sig (2-tailed) variabel residual berada  $<$  0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
5. Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dengan nilai tolerance < 0,10 maka terdapat gejala multikolonieritas.
  - b. Jika nilai VIF < 10 dengan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.
6. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah ketika terjadi Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan uji glejser. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dalam menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut :
- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
  - b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian tersebut akan menentukan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS adalah:

- a. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima.
- b. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi f < 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi f > 0,05 maka seluruh variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menggambarkan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen (Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat Wanita). Peneliti menggunakan analisis regresi bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

a = Konstanta

X1 = Burnout

X2 = Work Life Balance

X3 = Motivasi Kerja  
e = Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi yang dikenal sebagai koefisien determinasi majemuk yang menjelaskan mengenai proporsi variasi dalam variabel dependen dan dijelaskan oleh masing-masing variabel independennya secara bersama-sama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Namun, apabila nilai tersebut mendekati satu (1) artinya variabel independen dapat menjelaskan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Responden dari penelitian ini adalah seluruh perawat wanita dengan status sudah menikah pada rawat inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Dengan memberikan jawaban sesuai dengan tujuan penelitian dan indikator pada pertanyaan kuesioner. Adapun informasi deskripsi responden sebagai berikut:

### Tingkat Usia

Tingkat usia dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas dikarenakan tingkat usia selalu menjadi indikator dalam menentukan tingkat kepuasan masing-masing dalam hal pola pikir dan standar kemampuan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat usia maka, pilihan yang akan ditentukan akan semakin baik dikarenakan adanya tingkat kematangan seseorang dalam berfikir

### Tingkat Pendidikan

Penelitian Indiawati et al. (2022) menjelaskan bahwa perawat yang berlatar belakang berpendidikan tinggi cenderung rentan mengalami burnout jika dibandingkan dengan perawat yang tidak berpendidikan tinggi. Perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan, maka muncullah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan burnout.

### Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan bidang keahliannya dalam sebuah organisasi. Adapun tingkat masa kerja responden dalam penelitian ini yang dapat dilihat bahwa tingkat masa kerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru didominasi dengan tingkat masa kerja 7-12 tahun sebanyak 27 perawat atau 53%. Disimpulkan bahwa perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Pengalaman kerja dibutuhkan untuk dapat meningkatkan efektivitas pegawai didalam suatu perusahaan, dengan tujuan mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi masa pengalaman kerja seorang perawat, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh

perawat akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaannya. Dari pernyataan kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh tanggapan terhadap variabel kinerja, burnout, work life balance dan motivasi kerja sebagai berikut:

### **Burnout**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel burnout (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut. Secara umum, para perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru relatif mengalami kondisi burnout yang cukup tinggi (4,22), yang paling dominan ditandai dengan perasaan yang lelah secara fisik setelah merawat pasien (4,31). Kondisi ini terjadi tidak terlepas dari asuhan keperawatan yang dimana perawat berhadapan langsung dengan pasien yang memiliki perilaku sulit ditebak atau tidak menentu. Perasaan kesal saat menghadapi pasien yang kurang dapat diajak bekerja sama (4,27), tentunya akan timbul rasa lelah secara emosional setelah memberikan asuhan keperawatan (4,27). Pengendalian emosional dalam diri sangat perlu ditekankan pada setiap perawat upaya menjaga efektifitas dan kualitas kinerja perawat, serta meminimalisir adanya perasaan bersalah ketika menyadari bahwa perasaan kesal dapat mempengaruhi pelayanan terhadap pasien (4,22).

### **Work Life Balance**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel work life balance (X2) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi bahwa perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru relatif mengalami ketidakseimbangan antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi (4,22), yang paling dominan ditandai dengan kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan sebagai perawat tertunda (4,57). Tentunya, pada kondisi tersebut perawat mengalami penurunan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya (4,10). Tuntutan kehidupan pribadi kadangkala menjadi gangguan bagi kehidupan dunia kerja. Perawat diharuskan siap merelakan perannya jika mendapati hilangnya waktu untuk menjalani kehidupan pribadi/keluarga karena tuntutan tanggungjawab yang besar (4,30). Peningkatan dan penurunan performa kinerja perawat juga dapat disebabkan oleh suasana dunia kerja. Terkadang suasana dalam pekerjaan yang kurang mendukung, menurunkan aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi (3,92). Diperlukan bagi seorang perawat untuk dapat memegang kualitas hidup yang seimbang antara dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meminimalisir terjadinya tanggung jawab peran dan waktu yang tidak seimbang dan penurunan efektifitas kinerja.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel motivasi kerja (X3) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi bahwa secara umum perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru relatif memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi (4,33). Jumlah gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (4,43) menjadi paling dominan. Kondisi ini terjadi tidak terlepas dari bagaimana pimpinan memberikan dorongan positif bagi para perawat dengan tujuan membangkitkan semangat dan gairah bekerja. Mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja (4,31) bagi para perawat juga perlu diperhatikan oleh pimpinan guna memberikan rasa aman dan nyaman pada saat perawat menjalankan tugas pekerjaannya. Terjalannya harmonisasi dalam lingkup kerja juga menjadi salah satu dorongan bagi perawat untuk merasa nyaman dalam bekerja. Melalui hamonisasi ini, maka akan terciptanya hubungan interaksi sosial sesama perawat yang baik dapat membantu dalam

bekerja (4,33). Lebih dari itu, pimpinan juga perlu memberikan kesempatan bagi para perawat untuk dapat lebih berkembang. Memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui adanya pelatihan yang diberikan (4,27) menjadi salah satu dorongan oleh pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan untuk mengembangkan potensi para perawat. Dalam hal ini pencapaian prestasi kerja akan memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan posisi tertentu (4,35).

### **Kinerja**

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja (Y) yang dirangkum sebagai berikut. Secara umum, para perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru memiliki kinerja yang cukup tinggi (4,40). Memberikan kualitas asuhan keperawatan yang baik terhadap pasien (4,62) menjadi paling dominan. Kualitas asuhan keperawatan yang tinggi tentunya diperlukan ketelitian dan tanggung jawab di dalamnya. Mengamati setiap adanya perkembangan kondisi pasien selama masa perawatan (4,37) dan bertanggung jawab sesuai dengan kewajibannya (4,33) merupakan salah satu hal yang perlu dilaksanakan oleh perawat. Dalam melaksanakan pekerjaannya, perawat diharuskan bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan (4,35), dengan begitu kualitas asuhan keperawatan tetap terjaga dan dapat meningkatkan kinerja. Untuk itu, perawat diharapkan untuk dapat berkerjasama dengan baik terhadap rekan kerja (4,31).

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Pengujian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh oleh masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner perlu menggunakan sebuah uji validitas. Uji validitas membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05 untuk uji pada 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  diperoleh melalui persamaan sebagai berikut :

Degree freedom (df) =  $n - k$

Degree freedom (df) =  $51 - 2$

Degree freedom (df) = 49

Maka  $r$  tabel pada penelitian ini adalah 0,275 berdasarkan angka 49 pada urutan tabel dengan taraf signifikansi 0,05. Maka uji validitas berdasarkan 51 responden diperoleh  $r$  hitung pada penelitian ini adalah sebagai berikut bahwa nilai  $r$  hitung pada seluruh item pernyataan untuk variabel  $>$  0,275 artinya bahwa item yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik dengan menghitung besar nilai Cronbach's Alpha. Uji tersebut digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60 artinya angka tersebut dapat menentukan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Berdasarkan data dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel  $>$  0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen telah terdistribusi secara normal atau tidak. Cara mendeteksi residual terdistribusi normal ataupun tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada alpha yaitu sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian K-S lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut dinyatakan normal. Maka berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut. Berdasarkan data dapat diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ditemukan atau tidak korelasi antar variabel-variabel independen dalam model analisis regresi. Data memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$  atau 10% artinya dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas sebagai berikut. Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Burnout (X1), Work Life Balance (X2) dan Motivasi Kerja (X3) lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,009. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut. Berdasarkan data dapat dijelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pada variabel burnout, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,620 dengan signifikansi 0,538. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $(-0,620) < t$  tabel (2,009) atau signifikansi  $(0,538) > 0,05$ . Disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini tidak diterima artinya, burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pada variabel work life balance diperoleh nilai t hitung sebesar 3,776 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $(3,776) > t$  tabel (2,009) atau signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima artinya, work life balance berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja. Pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,456 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian maka diketahui t hitung  $(3,456) > t$  tabel (2,009) atau signifikansi  $(0,001) < 0,05$ . Disimpulkan bahwa H3 pada penelitian ini diterima artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan atau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana setelah dilakukan analisa dengan SPSS 25 maka didapat output sebagai berikut. Uji signifikansi simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 7,749 dan nilai signifikansi yaitu 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 2,802 dengan demikian F hitung (7,749) > F tabel (2,802) pada tingkat signifikansi 0,000, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini bahwa Burnout (X1), Work Life Balance (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Berdasarkan tabel data, memperlihatkan bahwa persamaan linier berganda dalam analisis penelitian ini adalah :

$$Y = 11,721 + 0,076 X1 + 0,455 X2 + 0,426 X3$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $\beta_1 = 0,076$ , menunjukkan bahwa apabila burnout mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,076. Sebaliknya, jika variabel burnout mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami penurunan probabilitas sebesar 0,076. Koefisien regresi burnout bernilai negatif, sehingga dapat di katakan arah pengaruh variabel burnout terhadap kinerja adalah negatif.
2. Nilai  $\beta_2 = 0,455$ , menunjukkan bahwa apabila work life balance mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,455. Sebaliknya, jika variabel work life balance mengalami penurunan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami penurunan probabilitas sebesar 0,455. Koefisien regresi work life balance bernilai positif, sehingga dapat di katakan arah pengaruh variabel work life balance terhadap kinerja adalah positif.
3. Nilai  $\beta_3 = 0,426$ , menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan probabilitas sebesar 0,426. Sebaliknya, jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami penurunan probabilitas sebesar 0,426. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif, sehingga dapat di katakan arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif.
4. Nilai  $\alpha = 11,721$  menunjukkan apabila burnout, work life balance dan motivasi kerja dianggap konstan atau tetap, maka kinerja nilainya sebesar 11,721.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square. Dari hasil uji Koefisien Determinasi (R Square) pada data tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui adjusted R<sup>2</sup>

sebesar 0,331. Besarnya angka koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) 0,331 atau sama dengan 33,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen yang terdiri dari Burnout (X1), Work Life Balance (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebesar 33,1%, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel maka, selanjutnya peneliti memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas pada penelitian ini sebagai berikut:

### **Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini membuktikan bahwa burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan arah negatif. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya burnout kerja yang diterima atau dibebankan kepada perawat wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka burnout tidak mempengaruhi kinerja dari perawat. Burnout ditandai dengan adanya kelelahan emosional (emotional exhaustion) dimana mereka merasa energinya terkuras habis dan stres berkepanjangan yang tidak dapat teratasi lagi. Adapun indikator yang dapat diukur yaitu sering merasa lelah dan emosi dalam bekerja. Depersonalisasi juga menjadi salah satu pemicu terjadinya burnout. Depersonalisasi memiliki indikator yaitu perasaan sinis terhadap orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak berarti. Selain itu, adanya penurunan pencapaian prestasi pribadi yang ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan terhadap kehidupan juga menjadi penyebab terjadinya burnout. Penurunan pencapaian prestasi pribadi dapat diukur melalui adanya ketidakpuasan terhadap diri sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurshoimah et al. (2023) yang menyatakan burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

### **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi work life balance yang diterapkan pada perawat wanita di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, kondisi pasien yang ditangani tentunya selalu bervariasi. Selain itu, jumlah pasien dapat berubah-ubah dalam rentan waktu tertentu. Kemampuan perawat wanita dalam menyeimbangkan kondisi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga menghasilkan kinerja yang baik (optimal). Terwujudnya work life balance diharapkan seseorang dapat memenuhi tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan keluarga. Work life balance dapat diukur melalui seberapa dominan kehidupan pribadi menjadi gangguan pekerjaan, seberapa dominan pekerjaan menjadi gangguan kehidupan pribadi, seberapa jauh peningkatan kinerja seseorang yang disebabkan oleh kehidupan pribadi, dan seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti (2024) yang menyatakan work life

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. Antam Pomalaa.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pemberian motivasi kerja kepada seseorang dapat memberikan dorongan tersendiri. Motivasi kerja dapat diukur melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis (sangan, pangan, papan) yang diterima seseorang, pemenuhan kebutuhan keamanan (jaminan sosial, dan kepastian ekonomi), kebutuhan sosial (diterima dilingkungan, adanya interaksi yang baik dengan orang lain), pemenuhan kebutuhan penghargaan kepada pegawai yang mencapai prestasi ataupun kedudukan tertentu, kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan diri dan kebanggaan akan tanggung jawab. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti & Lesmana (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

### **Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

Usaha untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan tingkat kejenuhan pada perawat. Tingkat kejenuhan yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan secara fisik dan emosional pada perawat dan akan memberikan efek stress yang berkepanjangan yang di mana akan menimbulkan dampak burnout pada perawat. Perawat yang memiliki kualitas work life balance adalah perawat yang memiliki kehidupan keluarga dan kerja yang seimbang dan baik, di mana hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan konsentrasi pada perawat dalam kehidupan keluarga maupun kehidupan kerja. Selanjutnya, perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah perawat yang memiliki sebuah dorongan upaya mencapai tujuannya, memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan suatu organisasi. Perlunya suatu organisasi memperhatikan kondisi para pegawai upaya mendapatkan kinerja yang optimal. Pegawai yang menunjukkan suatu kinerja yang baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel independen. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagiada & Netra (2019) menjadikan stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini menjadikan work life balance sebagai variabel independen.

### **KESIMPULAN**

Burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan menunjukkan arah yang negatif. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya tingkat burnout yang diterima oleh perawat wanita, maka tidak mempengaruhi kinerja pada perawat wanita, sehingga H1 pada penelitian ini ditolak. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan menunjukkan arah yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat work life balance pada perawat wanita, maka kinerja perawat wanita akan meningkat, sehingga H2 pada penelitian ini diterima. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan menunjukkan arah yang positif. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada perawat wanita, maka kinerja perawat wanita akan meningkat, sehingga H3 pada penelitian ini diterima. Burnout, Work Life Balance dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, sehingga H4 pada penelitian ini diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing.
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523.
- Astiti, I. W., & Etlidawati. (2020). Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September), 113–120.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. 6(2)(2), 42–50.
- Atqiya, M. N. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad Malang. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang*, 159.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493.
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 76–85.
- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi Covid-19 Di Berbagai Setting Pendidikan*, 8–15.
- Daud William Marihot Tua, & Ainun Mardhiyah. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 1–8.
- Deandra, T. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Diyan Rahmadani. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Titis Sampurna Inspection-Ipt Consortium Duri Bengkalis.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan antara work life balance dengan stres kerja pada perawat wanita.
- Febrianti, F. F. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rs. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82–94.
- Fuente, G. C.-D. la. (2015). Risk Factors And Prevalence Of Burnout Syndrome In The Nursing Profession. *International Journal Of Nursing Studies*, 52.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25.
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Vinilion Buliding). Repository.Uinjkt.Ac.Id.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. *Journal Budapest International Research and Critics Institute*, 4(4), 10807–10813.
- Kibande, L. M., & Kyule, D. A. (2022). Influence of Work Life Balance on Performance At Embu Level Five Hospital. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship (IJSSME)*, 6(1), 483–500.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kerja. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mariana, E. R., Suroto, S., & Rezki, N. F. (2020). Hubungan Karakteristik Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Igd Dan Icu Rsud Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2015). It's time to take action on burnout. *Burnout Research*, 2(1), iv–v.
- Molloy, A. (2010). GET A LIFE : Sukses ditempat Kerja Bahagia dirumah (1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Nazir, M. (2003). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia.
- Nurdin, P. B. R. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. In (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Paembong, D., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi , Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. 1(3).
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life Balance or Work–life Alignment? A Test of The Importance of Work-life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management and Organization*.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17.
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227.
- Rajab, M. Al, Kurniawan, F., & Harun, M. F. (2023). The Effect of Burnout on the Performance of Nurses at Aliyah I Hospital in Kendari City in 2023. *International Journal Of Health Science*, 3(2), 9–17.

- Ramadhani, A. (2011). *Penilaian Kinerja. Sarana Panca Karya Nusa.*
- Ramdhani, R., Amri, A., & Ramdhani, Z. (2021). *Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. Sains Manajemen, 7(2), 129–143.*
- Riska. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional Vi Cabang Sidrap (Vol. 87, Issue 1,2).*
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid 2 (Erlangga (ed.)).*
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence : Psikologi Remaja. Erlangga.*
- Sari, K. D. C. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). J-LEE - Journal of Law, English, and Economics, 1(1), 82–105.*
- Sari. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2015. Skripsi : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 1–80.*
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu.*
- Setiawan, K. C. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. Psikis : Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43–53.*
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, & Bastomi, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. Jurnal Riset Manajemen, 12(02), 1–8.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Alfabeta.*
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.*
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia. Maliki Press.*
- Surianti. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon. Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir, 1.*
- Suryadi, E. (2010). *Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. Manajerial, 08, 1–9.*
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). *Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 12(1), 13.*
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). *Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. Manajemen SumberDaya Manusia, 14(1), 1–27.*
- Warsiman, R. (2008). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Alfabeta.*
- Widiati, S. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. Jurnal Manajemen Lekidende Economic & Business.*
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian. Salemba Empat.*