



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 599-611

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru

Dewi Nabila¹, Okta Karneli²

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

dewi.nabila4401@student.unri.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Perawat sebagai tenaga kesehatan utama dituntut untuk tetap produktif dan profesional di tengah beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah fluktuasi kinerja perawat yang diduga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 71 perawat sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji instrumen, data dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Pada uji parsial (uji t), variabel Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Begitu pula dengan variabel Burnout yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 68,4% variabel Kinerja Perawat (Y) dipengaruhi oleh Work-Life Balance (X1) dan Burnout (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Work-Life Balance, Burnout, Kinerja Perawat, Aulia Hospital Pekanbaru

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam memberikan kontribusi utama bagi perusahaan. Hal ini mencakup intervensi Manajemen SDM yang bertujuan untuk secara individu maupun kolektif meningkatkan keterampilan operasional karyawan serta mendukung kinerja organisasi guna mencapai hasil yang optimal. Salah satu bentuk intervensi manajemen sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap ketahanan perusahaan adalah dengan mengelola kesejahteraan dan kesehatan karyawan secara fisik dan mental (Ngoc Su et al., 2021). Dengan demikian fokus pengelolaan SDM tidak lagi hanya pada produktivitas saja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional. Sama halnya dengan perawat, perawat merupakan sumber daya manusia yang berperan krusial dalam industri kesehatan.

Begitupun pada industri rumah sakit yang mengahruskan adanya SDM yang mumpuni guna menggerakkan dan memberikan kontribusi untuk kelancaran operasional di rumah sakit. Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan secara profesional. Pelayanan kesehatan dalam rumah sakit selalu dituntut untuk selalu bertambah baik agar mampu menghadapi persaingan yang ketat (Indrian et al., 2023). Sumber daya manusia khususnya tenaga medis dan perawat memegang peran krusial dalam menjaga kualitas pelayanan. Dengan demikian, rumah sakit membutuhkan fondasi organisasi yang kuat untuk bertahan dalam persaingan industri kesehatan guna mempertahankan kepercayaan masyarakat.

Aulia Hospital Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C yang menghadapi tantangan serius dalam hal fluktuasi jumlah pasien rawat inap. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2024 terjadi lonjakan pasien sebesar 109% dibandingkan tahun sebelumnya. Lonjakan ini berdampak langsung terhadap beban kerja perawat. Jika tidak diimbangi dengan pengelolaan SDM yang baik, kondisi ini dapat memicu kelelahan fisik dan mental perawat serta berdampak negatif terhadap mutu pelayanan. Berdasarkan data kinerja perawat tahun 2021 hingga 2025, mayoritas perawat masih berada pada kategori penilaian “Sedang”, yang mengindikasikan bahwa performa

mereka belum mencapai tingkat optimal. Hal ini memperkuat asumsi bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work-life balance* dan *burnout*.

Work-life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kehidupan di luar pekerjaan (Grobler & Grobler, 2019). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang perlu menjadi pertimbangan dan diupayakan guna mendukung kinerja mereka. Selain berdampak pada aspek organisasi, *work-life balance* juga memengaruhi kesejahteraan individu, seperti stres, kepuasan, dan kelelahan, terutama dalam profesi yang penuh tekanan seperti tenaga kesehatan. Keseimbangan ini memiliki peran penting, karena ketidakmampuan untuk mencapainya dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kinerja, rendahnya tingkat kebahagiaan, munculnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatnya risiko *burnout* pada perawat.

Burnout adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusasaan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Mu'arif & Setiawati, 2021). Kondisi ini sering dialami oleh individu yang bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan yang besar, terutama ketika harus melayani kebutuhan banyak orang seperti yang dialami oleh perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Kondisi *burnout* akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja dan perubahan sikap individu didalam lingkungan kerja.

Kinerja menurut (Huseno, 2016) merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan merupakan hasil dalam sekejap saja, dimana kinerja dipandang sebagai suatu proses. Kinerja perawat memegang peranan yang sangat penting pada indutsri rumah sakit karena kinerja perawat memiliki dampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Penurunan kinerja yang dapat disebabkan oleh kelelahan, berisiko menurunkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Kinerja perawat yang baik mencerminkan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan bermutu kepada pasien. Namun, berdasarkan data internal Aulia Hospital, sebagian besar perawat masih berkinerja sedang. Artinya, meskipun tugas-tugas dasar dapat dijalankan, namun belum menunjukkan kinerja unggul yang dibutuhkan dalam kondisi kerja dengan beban tinggi dan tekanan emosional.

Dengan melihat permasalahan yang terjadi, tentu saja akan timbul pertanyaan tentang bagaimana pihak rumah sakit mempertahankan dan mengelola *work-life balance* dengan baik serta mengurangi resiko terjadinya *burnout*. Dengan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingginya risiko kelelahan kerja, maka dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kurangnya pengelolaan *work-life balance* dan tingginya tingkat *burnout* dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, dilakukan penelitian ini dengan harapan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi rumah sakit dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan serta mengurangi tingkat *burnout* untuk meningkatkan kinerja perawat secara optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dimana data hasil observasi dikonversi ke dalam bentuk angka dan selanjutnya dianalisis secara statistik. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan temuan yang objektif dan dapat diuji secara empiris menggunakan alat analisis statistik. Pendekatan kuantitatif juga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya secara sistematis. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi jawaban responden, dan selanjutnya diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 guna melakukan analisis statistik lanjutan.

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Aulia Pekanbaru. Dalam penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 246 perawat.

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan dengan tingkat toleransi kesalahan 10%. Sehingga jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 71 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini

meliputi *simple random sampling* karena pengambilan anggota secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

2.2. Teknik dan Analisis Data

1. Statistik deskriptif : Analisis ini menyajikan data yang masuk kemudian dikelompokkan dalam bentuk tabel atau grafik disertai dengan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Dengan menjabarkan permasalahan secara umum, membahas data-data yang telah ada yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang bersangkutan.
2. Uji Instrumen Data :
 - Uji validitas
 - Uji Reliabilitas
 - Uji asumsi klasik : Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.
 - Uji analisis data : Analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda
 - Uji Hipotesis : Uji koefisien determinasi (R^2), Uji parsial (T), Uji simultan (F)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 71 orang perawat di Aulia Hospital Pekanbaru. Data yang dikumpulkan mencerminkan tanggapan responden terhadap pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Kuesioner yang digunakan telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan dianalisis secara kuantitatif guna mengetahui hubungan serta pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

3.1. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Hasil Deskriptif *Work-life Balance* (X1)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel *work-life balance*.

Tabel 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Work-Life Balance*

No	Pertanyaan Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya merasa bahwa waktu yang saya habiskan untuk bekerja sangat panjang dan mengurangi waktu pribadi saya.	0	3	27	23	18	269
	Bobot Nilai	0	6	81	92	90	
2	Saya kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi.	0	4	24	22	21	273
	Bobot Nilai	0	8	72	88	105	
3	Saya lebih sering menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan di rumah atau bersama keluarga.	0	0	18	29	24	290
	Bobot Nilai	0	0	54	116	120	
4	Konflik yang saya alami karena tanggung jawab dalam keluarga terkadang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	12	35	23	293
	Bobot Nilai	0	2	36	140	115	
5	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap saya.	0	0	22	28	21	283

	Bobot Nilai	0	0	66	112	105	
6	Kehidupan pribadi saya, seperti masalah keluarga atau kondisi emosional, dapat mempengaruhi pengambilan keputusan saya di kantor.	0	0	16	32	23	291
	Bobot Nilai	0	0	48	128	115	
7	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya dengan baik karena pengaruh dari kondisi pribadi saya.	0	2	20	26	32	328
	Bobot Nilai	0	4	60	104	160	
8	Saya merasa kurang percaya diri dalam memberikan pelayanan kepada pasien akibat beban atau masalah yang saya alami dalam kehidupan pribadi.	0	1	22	27	21	281
	Bobot Nilai	0	2	66	108	105	
9	Saya sering meragukan kemampuan diri saya dalam bekerja ketika kehidupan pribadi saya sedang tidak stabil atau bermasalah.	0	1	17	26	27	292
	Bobot Nilai	0	2	51	104	135	
Total Nilai							2600
Nilai Terendah							269
Nilai Tertinggi							328

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *work-life balance*, total skor untuk variabel *Work-Life Balance* adalah 2600. Jika dibandingkan dengan kategori skala penelitian, skor ini berada pada rentang 2173 - 2683 sehingga termasuk dalam kategori setuju.

2. Hasil Deskriptif *Burnout* (X₂)

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel *burnout*.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Burnout*

No	Pertanyaan Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya merasa kelelahan secara fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan pekerjaan saya.	0	0	12	24	35	307
	Bobot Nilai	0	0	36	96	175	
2	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena mengalami kelelahan yang berkepanjangan.	1	1	15	22	24	256
	Bobot Nilai	1	2	45	88	120	
3	Saya tetap merasa lelah meskipun telah mendapatkan waktu istirahat yang cukup.	0	0	15	24	32	301
	Bobot Nilai	0	0	45	96	160	

4	Saya merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan yang saya jalani sehari-hari.	0	0	13	25	33	304
	Bobot Nilai	0	0	39	100	165	
5	Saya merasa kurang peduli terhadap rekan kerja maupun pasien dalam menjalankan tugas saya.	0	2	12	27	30	298
	Bobot Nilai	0	4	36	108	150	
6	Saya cenderung menjaga jarak dan tidak ingin terlalu terlibat dengan lingkungan kerja di rumah sakit.	0	2	17	24	28	291
	Bobot Nilai	0	4	51	96	140	
7	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya dengan baik.	0	0	17	23	31	298
	Bobot Nilai	0	0	51	92	155	
8	Saya merasa kurang percaya diri dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.	0	1	19	28	23	286
	Bobot Nilai	0	2	57	112	115	
9	Saya sering meragukan kemampuan diri saya dalam menjalankan pekerjaan di rumah sakit.	0	2	19	29	21	282
	Bobot Nilai	0	4	57	116	105	
Total Nilai							2623
Nilai Terendah							256
Nilai Tertinggi							307

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *burnout*, dimana hasil skor total untuk variabel *Burnout* pada perawat Aulia Hospital Pekanbaru adalah sebesar 2623. Pada skala penelitian, skor tersebut berada pada rentang 2173 – 2683 yang termasuk dalam kategori setuju.

3. Hasil Deskriptif Kinerja

Berikut ini adalah jawaban responden dari pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel kinerja.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pertanyaan Indikator	Tanggapan Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang berkualitas tinggi.	0	0	13	24	34	305
	Bobot Nilai	0	0	39	96	170	
2	Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.	0	1	13	28	29	298
	Bobot Nilai	0	2	39	112	145	
3	Saya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan saya.	0	0	14	24	33	303

	Bobot Nilai	0	0	42	96	165	
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	0	10	30	31	305
	Bobot Nilai	0	0	30	120	155	
5	Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan secara efektif.	0	0	20	23	28	292
	Bobot Nilai	0	0	60	92	140	
6	Saya bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.	1	0	18	27	25	288
	Bobot Nilai	1	0	54	108	125	
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan rata-rata rekan kerja saya.	0	1	11	28	31	302
	Bobot Nilai	0	2	33	112	155	
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0	5	26	23	17	265
	Bobot Nilai	0	10	78	92	85	
9	Saya mampu mengatur waktu dengan baik agar seluruh pekerjaan dapat selesai tepat waktu.	0	4	13	35	19	282
	Bobot Nilai	0	8	39	140	95	
10	Saya mengutamakan efisiensi dalam bekerja untuk menghindari keterlambatan penyelesaian tugas.	0	0	23	28	20	281
	Bobot Nilai	0	0	69	112	100	
11	Saya berusaha bekerja secara efisien untuk meminimalkan pemborosan sumber daya yang tersedia.	1	0	17	38	15	279
	Bobot Nilai	1	0	51	152	75	
12	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal tanpa melebihi anggaran atau penggunaan sumber daya yang telah ditentukan.	0	0	20	29	22	286
	Bobot Nilai	0	0	60	116	110	
13	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.	0	0	17	32	22	289
	Bobot Nilai	0	0	51	128	110	
14	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan langsung dari atasan.	0	1	32	26	12	262

	Bobot Nilai	0	2	96	104	60	
15	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku.	0	0	26	32	13	271
	Bobot Nilai	0	0	78	128	65	
16	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.	0	0	25	33	13	272
	Bobot Nilai	0	0	75	132	65	
17	Saya berusaha memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan menciptakan suasana tim yang kondusif.	0	0	24	36	11	271
	Bobot Nilai	0	0	72	144	55	
18	Saya selalu bersikap profesional dalam berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, maupun rekan kerja.	0	2	31	27	11	260
	Bobot Nilai	0	4	93	108	55	
Total Nilai							5111
Nilai Terendah							260
Nilai Tertinggi							305

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja, dimana hasil skor total untuk variabel kinerja pada perawat Aulia Hospital Pekanbaru adalah sebesar 5111. Pada skala penelitian, skor tersebut berada pada rentang 4346 - 5367 yang termasuk dalam kategori setuju.

Pengujian Instrumen

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang tepat dan akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya dikur. Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,805	0.1968	Valid
X1.2	0,835	0.1968	Valid
X1.3	0,875	0.1968	Valid
X1.4	0,805	0.1968	Valid
X1.5	0,812	0.1968	Valid
X1.6	0,882	0.1968	Valid
X1.7	0,816	0.1968	Valid
X1.8	0,869	0.1968	Valid
X1.9	0,821	0.1968	Valid
X2.1	0,836	0.1968	Valid

X2.2	0,776	0.1968	Valid
X2.3	0,833	0.1968	Valid
X2.4	0,875	0.1968	Valid
X2.5	0,813	0.1968	Valid
X2.6	0,812	0.1968	Valid
X2.7	0,878	0.1968	Valid
X2.8	0,865	0.1968	Valid
X2.9	0,878	0.1968	Valid
Y1	0,713	0.1968	Valid
Y2	0,881	0.1968	Valid
Y3	0,882	0.1968	Valid
Y4	0,855	0.1968	Valid
Y5	0,863	0.1968	Valid
Y6	0,897	0.1968	Valid
Y7	0,705	0.1968	Valid
Y8	0,909	0.1968	Valid
Y9	0,790	0.1968	Valid
Y10	0,885	0.1968	Valid
Y11	0,916	0.1968	Valid
Y12	0,836	0.1968	Valid
Y13	0,725	0.1968	Valid
Y14	0,801	0.1968	Valid
Y15	0,848	0.1968	Valid
Y16	0,867	0.1968	Valid
Y17	0,928	0.1968	Valid
Y18	0,877	0.1968	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil perhitungan uji validitas pada variabel *Work-Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan Kinerja (Y) bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Artinya semua butir pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.945	0.60	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0.873	0.60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.976	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diamati hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1), *burnout* (X2) dan kinerja perawat (Y) memiliki nilai cronbach alpha $>$ 0,60. Sehingga dapat

disimpulkan masing-masing variabel pada penelitian ini reliabel dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu tidak terdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan distribusi nilai residual.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86985236
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.086
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, dapat diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0.089. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yaitu normalitas residual. Dengan demikian, data layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilihat, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work-Life Balance</i>	0,269	3,173	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Burnout</i>	0,269	3,173	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel *work-life balance* dan *burnout* mempunyai nilai yang sama yaitu 0,269 > 0,10 dan VIF 3,173 < 10.00 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari nilai residual pengamatan satu ke yang lain bersifat tetap artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.431	2.596		1.321	.191
	WORK LIFE BALANCE	-.168	.108	-.357	-1.557	.124
	BURNOUT	.148	.128	.266	1.158	.251
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen yaitu *Work-Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.124, dan *Burnout* sebesar 0.251. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana atas pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.409	2.668		13.272	.000
	WORK LIFE BALANCE	.778	.069	.805	11.270	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT						

Persamaan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut seperti yang diketahui dari tabel di atas bahwa nilai konstanta (a) adalah 35,409 dan nilai koefisien (b) *work-life balance* adalah 0,778.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,409 + 0,778.$$

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut adalah apabila *work-life balance* meningkat sebesar 0,778 maka akan meningkatkan kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru sebesar 35,409 secara konstan.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.323	3.325		9.119	.000
	BURNOUT	.898	.085	.786	10.561	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT						

Persamaan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut seperti yang diketahui dari tabel di atas bahwa nilai konstanta (a) adalah 30,323 dan nilai koefisien (b) *burnout* adalah 0,898.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30,323 + 0,898.$$

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut adalah apabila *burnout* meningkat sebesar 0,898 maka akan meningkatkan kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru sebesar 30,323 secara konstan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan dan seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y). Berikut persamaan regresi berganda:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.772	3.050		10.089	.000
	WORK LIFE BALANCE	.478	.127	.494	3.760	.000
	BURNOUT	.415	.150	.364	2.766	.007

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$Y = 30.772 + 0.478 X1 + 0.415 X2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen/terikat yaitu Kinerja

a = variabel kostanta

b1 = koefisien regresi linear *work-life balance*

b2 = koefisien regresi linear *burnout*

X1 = *Work-life balance*

X2 = *Burnout*

e = standar/ eror

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta (a) sebesar 30.772 menunjukkan bahwa jika nilai *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2) dianggap konstan atau tidak berubah (no), maka nilai Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 30,772.
- Koefisien regresi *Work-Life Balance* (b1) sebesar 0.478 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Work-Life Balance* (X2) akan meningkatkan nilai Kinerja Perawat (Y) sebesar 0.478. Koefisien regresi *Work-Life Balance* bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat adalah positif.
- Koefisien regresi *Burnout* (b2) sebesar 0.415 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel *Burnout* (X2) akan meningkatkan Kinerja Perawat (Y) sebesar 0.415. Koefisien regresi *Burnout* bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel *Burnout* terhadap Kinerja Perawat adalah positif.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, Bila t hitung > t tabel atau profitabilitas tingkat signifikansi (Sig < 0.05), maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.772	3.050		10.089	.000
	WORK LIFE BALANCE	.478	.127	.494	3.760	.000
	BURNOUT	.415	.150	.364	2.766	.007

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pada variabel *Work-Life Balance*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,760 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,760) > t tabel (1,66827) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat.
- 2) Pada variabel *Burnout* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,766 dengan signifikansi 0,007. Dengan demikian maka diketahui t hitung (2,766) > t tabel (1,66827) atau signifikansi (0,007) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Burnout* terhadap Kinerja Perawat.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen work-life balance (X1) dan burnout (X2), secara simultan berdampak terhadap variabel dependen kinerja perawat (Y).

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.725	2	442.863	73.459	.000 ^b
	Residual	409.954	68	6.029		
	Total	1295.679	70			
a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT						
b. Predictors: (Constant), BURNOUT, WORK LIFE BALANCE						

Uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik f) menghasilkan nilai f hitung sebesar 73,459 pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel independen = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n - k - 1 = 71 - 2 - 1 = 68, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen. Nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,13 dengan demikian f hitung (73,459) > f tabel (3,13) pada tingkat signifikansi 0,000.

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima, dimana *Work-Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan *Kinerja Perawat* (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Perawat* pada Aulia Hospital Pekanbaru.

3. Koefisien determinasi (R²)

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.674	2.45535
a. Predictors: (Constant), BURNOUT, WORK LIFE BALANCE				
b. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT				

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0.684. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,4% variasi atau perubahan yang terjadi pada *Kinerja Perawat* (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan *Burnout* (X2). Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.674 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, kemampuan prediktif model tetap tinggi, yaitu sekitar 67,4%, yang berarti model ini tergolong baik dan cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $(3,760) > (1,66827)$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $(0,000) < (0,05)$. Artinya semakin baik *work-life balance* yang dirasakan perawat maka akan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan diketahui t hitung $(2,766) >$ t tabel $(1,66827)$ atau signifikansi $(0,007) < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dirasakan oleh perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru tidak serta-merta menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, dalam kondisi tertentu, perawat tetap mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja meskipun berada dalam tekanan atau kelelahan kerja.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan uji f diperoleh hasil hitung $(73,459) >$ f tabel $(3,13)$ pada tingkat signifikansi $0,000$. Selanjutnya, dari hasil uji keefisien determinasi dapat diketahui angka koefisien determinasi sebesar $0,684$ atau sama dengan $68,4\%$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja perawat di Aulia Hospital Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa (1) *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; (2) *burnout* juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; dan (3) secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar $68,4\%$ terhadap variasi kinerja perawat. Data deskriptif menunjukkan bahwa perawat umumnya memiliki tingkat *work-life balance* yang cukup baik, sementara *burnout* masih dirasakan dalam bentuk kelelahan emosional, meskipun tidak mengganggu performa kerja secara langsung. Hal ini menegaskan bahwa profesionalisme dan komitmen perawat tetap tinggi meskipun berada di bawah tekanan. Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat secara berkelanjutan bergantung pada upaya manajemen rumah sakit dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengelolaan beban kerja dan stres kerja agar tidak berkembang menjadi *burnout* kronis.

Referensi

- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*, 24(22), 3189–3205. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1863930>
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual* 2023, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control - Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–15.
- Mu'arif, A., & Setiawati, C. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Burnout Terhadap Kinerja Pekerja Dan Pemilik Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Jambi. 8(5), 6321–6334.
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.