MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *BURNOUT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MANEMBO-NEMBO TIPE C BITUNG

THE INFLUENCE OF BURNOUT AND WORK LIFE BALANCE ON NURSES' QUALITY OF WORK AT MANEMBO-NEMBO HOSPITAL TYPE C BITUNG

Pricilia G. Kambey[1], Bode Lumanauw[2], Rudie Y. Lumantow [3]
[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1]priciliakambey.pk@gmail.com, [2]bodelumanauw@unsrat.ac.id, [3]rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 68 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F dengan bantuan *software* SPSS versi 27. Hasil analisis menunjukan bahwa secara simultan, *Burnout* (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Kemudian dengan melakukan uji secara parsial, hasil penelitian menunjukan *Burnout* (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Variabel *Work Life balance* (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y).

Kata kunci: *Burnout*, *Work Life Balance*, Kualitas Kerja

***Abstract** : This study aims to analyze the effect of Burnout and Work Life Balance on Nurses' Quality of Work at Manembo-Nembo Type C Bitung Hospital. This study uses a quantitative approach with a research sample of 68 respondents. The data were collected through a questionnaire with a Likert scale, the data were analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing using the t-test and F-test with the help of SPSS software version 27. The results of the analysis showed that simultaneously, Burnout (X1) and Work Life Balance (X2) had a significant effect on Work Quality (Y). Then by partially testing, the results showed that Burnout (X1) had a significant negative effect on Work Quality (Y). Work Life balance variable (X2) partially has a significant positive effect on Work Quality (Y).*

Keyword: Burnout, Work Life Balance, Work Quality

Article history
Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1371
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu bagian paling penting disebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan untuk menjadi salah satu kunci dari organisasi agar dapat mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Untuk memberikan pelayanan kesehatan, rumah sakit perlu mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dalam melayani masyarakat atau pasien agar terwujudnya pelayanan kesehatan yang aman dan nyaman.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang mengyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit). Rumah sakit memberikan pelayanan medis untuk semua bidang dan jenis penyakit, pelayanan yang diberikan salah satunya dari sumber daya manusia berupa tenaga keperawatan.

Berdasarkan data Kementrian Kesehatan (Kemenkes) yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut, tenaga kesehatan didominasi oleh Perawat dengan jumlah 582.023 ribu. Jumlah tersebut meningkat sebanyak 3,24% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 563.739 ribu. Selanjutnya diikuti oleh bidan sebanyak 344.928 ribu. Kemudian tenaga medis ketiga, yang tercatat berjumlah 183.694 ribu. Sedangkan jumlah tenaga kesehatan yang paling minim adalah tenaga kesehatan tradisional, yakni hanya 447 orang.

Dalam Permenkes Nomor 26 Tahun 2019 menyebutkan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang berkompeten dalam melayani klien atau orang yang menggunakan jasa pelayanan keperawatan untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dalam merawat dirinya. Perawat berperan penting dalam memberikan perawatan dan kenyamanan bagi klien karena perawat menjalankan fungsinya yang spesifik. Dengan peran dan fungsinya tersebut, perawat diperlukan agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas rumah sakit melalui penerapan proses kerja yang efisien, sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi rumah sakit. Profesi keperawatan memiliki tanggung jawab, peran dan beban atau kewajiban kerja yang besar dalam melakukan tindakan medis terhadap pasien sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikis dan fisik atau mental mereka.

Saat menjalankan pekerjaannya sebagai perawat yang mempunyai beban dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, perawat juga menjadi anggota dalam keluarga. Dengan peran tersebut maka akan ada kemungkinan untuk terjadinya stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan pekerjaan sehingga dapat berdampak pada kualitas kerja dari tenaga kesehatan perawat. Besarnya beban kerja yang diperoleh seorang perawat saat menjalankan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan secara fisik dan emosional, konsentrasi menurun serta perawat dapat merasakan kejenuhan (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Kualitas kerja atau kualitas kehidupan kerja (dalam Kau, Dulahu dan Hiola, 2022) menjadi salah satu isu penting dalam organisasi kesehatan karena dapat memberikan beberapa dampak pada perawat maupun pelayanan keperawatan. Quality of Nursing Work Life (QNWL) menjadi bagian penting bagi profesi perawat karena akan berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan. Kualitas kehidupan kerja perawat yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang baik. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja perawat buruk maka dapat berpengaruh pada pelayanan kesehatan sehingga pasien merasa tidak nyaman dengan pelayanan kesehatan tersebut.

Burnout menurut Maslach dan Leiter (dalam Nelma, 2019) merupakan suatu keadaan psikologis yang ditandai dengan beberapa gejala, seperti kelelahan emosional, sikap sinisme dan ketidakmampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. *Burnout* merupakan istilah psikologis yang dipakai dalam menggambarkan suatu kondisi kelelahan yang dialami oleh tenaga pekerja. Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) *burnout* merupakan suatu keadaan seseorang sedang merasa emosional yang ditandai dengan merasa jenuh dan lelah secara fisik akibat dari tuntutan tugas dan pekerjaan yang meningkat. *Burnout* dapat mengakibatkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dan pekerjaannya. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengemukakan bahwa *Burnout* adalah suatu fenomena kelelahan yang ditimbulkan akibat beban kerja. Dengan demikian, ketika seorang tenaga kerja atau karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengalami *Burnout* maka mereka tidak akan bekerja dengan baik juga pekerjaan mereka tidak akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga dapat berpengaruh pada kualitas kerja.

Work Life Balance ialah salah satu keahlian seseorang atau individu yang harus dimiliki untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam kehidupan personal dan kehidupan pekerjaan. Menurut Ananda (dalam Sari, 2021) *Work Life Balance* yakni keadaan yang menuntut tenaga kerja untuk melakukan keseimbangan dalam dunia pekerjaan dan kehidupan sehari-hari serta peran di dalam keluarga. *Work Life Balance* adalah faktor penting bagi tenaga kerja perawat agar keperawatan memiliki kualitas yang seimbang dalam hubungan pekerjaan dan seimbang dalam hubungan keluarga. Jika tenaga kerja tidak dapat menyeimbangkan waktu antara kehidupan kerja dan pribadi, maka akan menimbulkan stres dan produktivitas akan menurun sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung merupakan rumah sakit dengan Tipe C sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NO. HK.02.03/I/0273/2014 dan telah lulus akreditasi pada tahun 2012 untuk lima standar pelayanan berdasarkan sertifikat Komisi Akreditasi Rumah Sakit Nomor: KARS-SERT/294/I/2012 tanggal 12 Januari 2012. Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung adalah salah satu rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan masyarakat berupa rujukan kesehatan dari puskesmas yang ada di Kota Bitung. RSMB memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi dengan semangat kerja sama untuk meningkatkan derajat Kota Bitung.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung".**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarrbelakang masalah di atas, maka penelitiann ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat secara efektif dan efisien sehingga terwujudnya tujuan mereka.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja menurut Flippo (dalam Prianka, 2023) adalah hasil yang dapat diukur dengan evektifitas dan efisiensi dalam menangani suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Beberapa indikator kualitas kerja menurut Hasibuan (2019:95), yaitu sebagai berikut:

1. Potensi Diri
2. Hasil Kerja Optimal
3. Proses Kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Burnout

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) *c* adalah keadaan saat kondisi seseorang atau individu merasa jenuh dan lelah secara fisik akibat dari tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menumpuk. Adapun indikator *Burnout* menurut Baron dan Greenberg (dalam Chairina R, 2019:52), yaitu:

1. Kelelahan Fisik (Physical Exhaustion).
2. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion).
3. Kelelahan Mental (Mental Exhaustion).

Work Life Balance

Work Life Balance dalam penelitian Iroth, Pio dan Tatimu (2022) adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu dengan baik atau seimbang antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi dan kehidupan berkeluarga. Adapun indikator *Work Life Balance* menurut Ganapathi (dalam Yadi, 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*).
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*).
3. Keseimbangan kepuasan. (*Satisfaction Balance*).

Penelitian Terdahulu

- **Penelitian Caniago, M. A. I (2021)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja**.** Hasil penelitian menunjukan bahwa pada uji simultan Worklife Balance dan Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pada uji parsial Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung > t tabel yaitu (5,204 > 2,042). Pada variabel Burnout memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung < t tabel yaitu (-1,293 < 2,042).

- **Penelitian Suryadi, T., Budianto, A., dan Setiawan, I. (2023)**

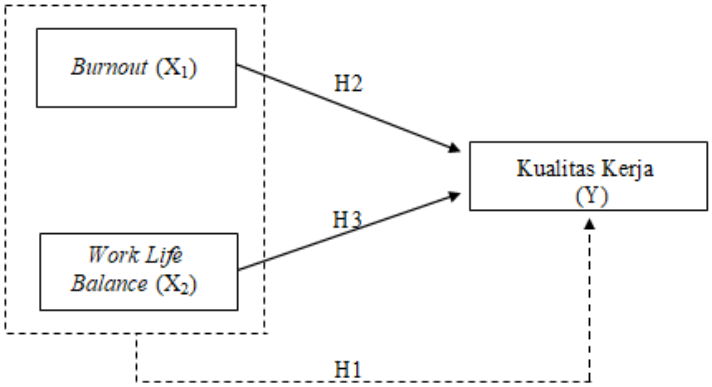
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kualitas Kerja**.** Hasilnya, kualitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan kerja hidup dan kelelahan.

- **Indrian, E., Mulyana, D. H., dan Abdullah, Y. (2023)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap kinerja. Hasilnya, *Burnout* memiliki pengaruh positif signifkan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* dan *Work Life Balance* masing-masing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. *Burnout* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja. *Burnout* dan WLB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout*, *Work Life Balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
(*Sumber : Olah Data, 2025*)

Hipotesis

H1 : *Burnout* dan *Work Life Balance* diduga berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung
H0 : Burnout dan Work Life Balance diduga tidak memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung
H2 : *Burnout* diduga berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung
H0 : *Burnout* diduga tidak memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo- Tipe C Bitung
H3 : *Work Life Balance* diduga berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung
H0 : *Work Life Balance* diduga tidak memiliki pengaruh terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam studi ini yaitu dengan pendekatan secara kuantitatif. Penelitian berdasarkan filsafat positivisme dengan mengkaji populasi dan sampel juga pengambilan sampel dilaksanakan secara acak disebut penelitian secara kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16). Data dikumpulkan melalui pemakaian instrumen dengan analisis data statistik dengan tujuan untuk dapat menguji hipotesis tertentu yang sudah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020:80) menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu pada area umum yang mencakup objek atau subjek kemudian ditentukan oleh peneliti hingga dapat diambil kesimpulannya. Populasi yang dilibatkan didalam penelitian ini ialah perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung yang berjumlah 212 perawat. Sampel adalah bagian terpilih dari poulasi yang dipilih melalui beberapa proses dengan tujuan menyelidiki atau memperlajari sifat-sifat tertentu dari populasi induk. Sampel yakni bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebernarnya dalam suatu penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 68 perawat jika dibulatkan. Hal ini dilakukan agar dapat mempermudah dalam proses pengelolaan data. Penelitian ini akan memanfaatkan teknik non probability sampling dengan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

penentuan sampel accidental sampling. Metode pengambilan sampling menurut Sugiyono (2020:81) yaitu proses yang digunakan dalam menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan dimanfaatkan peneliti pada studi ini yaitu data kuantitatif yang terdiri dari informasi yang berbentuk angka atau numerik. Data kuantitatif dalam format numerik dapat diolah dalam bentuk rumus matematika atau dianalisis melalui metode statistik. Sumber data yang dibutuhkan peneliti untuk proses penelitian yakni menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli tanpa intervensi atau campur tangan orang lain. Data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:213). Tujuan dari data primer adalah untuk mendapatkan respons terhadap pernyataan dalam penelitian. Sumber data primer yang dibutuhkan dalam studi ini akan didapatkan secara langsung lewat pembagian kuisioner atau angket ke objek penelitian, yaitu Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti akan memanfaatkan metode kuisioner atau angket yang akan dibagikan pada narasumber atau responden sebagai teknik pengumpulan data. Kuisioner secara efisien dapat mengumpulkan data jika peneliti mengetahui dan mengerti dengan siapa yang bertanggung jawab menghitung variabel dan paham apa yang dapat diharapkan dari narasumber. Proses penyebaran kuisioner atau angket dilakukan dengan membagikan lembar kuisioner kepada perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung. Studi ini memanfaatkan observasi dan kuisioner dengan pendekatan skala likert. Penggunaan skala likert yaitu variabel yang akan diukur dipecah menjadi serangkaian indikator. Dari indikator tersebut, pertanyaan atau pernyataan akan dirumuskan untuk digunakan sebagai item pada instrumen penelitian. Setiap jawaban akan diberi skor atau bobot untuk digunakan dalam analisis kuantitatif.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dipakai dalam mengukur keabsahan atau tidaknya suatu angket atau kuisioner. Kuisioner atau angket dinyatakan benar apabila masing-masing pernyataan dan pertanyaan didalam kuisioner bisa menyampaikan sesuatu yang akan diuji oleh kuisioner tersebut. Untuk dapat menghitung suatu angket atau kuisioner yang merupakan indikator dari kontruk/variabel dapat digunakan alat uji reabilitas. Angket atau kuisioner dinyatakan riabel atau teruji ketika jawaban dari narasumber akan pernyataan yang diberikan adalah stabil/konstan secara terus-menerus. Uji reabilitas ini menggunakan uji statistic Cronbach Alpha ≥ 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Dalam pengambilan keputusan uji normalitas, ketika data mengikuti grafis histogram atau arah garis diagonalnya dan menyebar disekeliling garis diagonal, maka distribusi normal ditunjukan dan model regresinya memenuhi anggapan sementara normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bisa dilihat melalui besaran Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance dapat menilai variabel independen tertentu yang tidak bisa diuraikan variabel independen yang lain. Ghozali (2021:157) menyebutkan uji multikolinearitas memiliki

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah model regresi terdapat adanua korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas).

Uji Heteroskedastisitas

Disebut heterokedastisitas ketika bentuk atau varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan residual yang lain itu berlainan juga sebaliknya, apabila tetap maka disebut homokedastisitas. Ghozali, (2021:178) mengatakan tujuan dari uji heteroskedasitas yakni untuk membuktikan jika dalam model regresi terjadi perbedaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskadestisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai metode memodelkan hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda dipakai untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan antara variabel dengan lebih detail. Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Rumus: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y = Kualitas Kerja
X_1 = *Burnout*
X_2 = *Work Life Balance*
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi *Burnout*
b_2 = Koefisien regresi *Work Life Balance*
e = *error term*

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:98), uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:179), uji parsial (t-test) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Dalam pengujian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk menggambarkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Semakin mendekati satu nilai R^2, semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang kecil menunjukkan pengaruh yang lemah (Ghozali, 2021:97).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian
Uji Validitas dan Reliabilitas

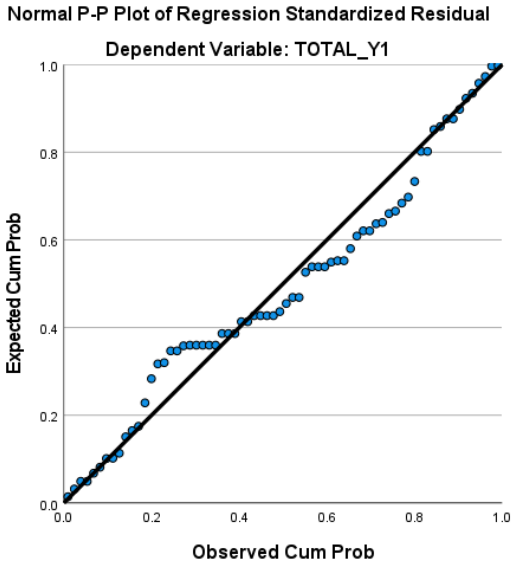
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	*Cronbach Alpha*	Status
Burnout	$X_{1.1}$	0,800	<,001	Valid		
	$X_{1.2}$	0,853	<,001	Valid	0,724	Reliabel
	$X_{1.3}$	0,763	<,001	Valid		
	$X_{2.1}$	0,874	<,001	Valid		
Work life balance	$X_{2.2}$	0,945	<,001	Valid	0,881	Reliabel
	$X_{2.3}$	0,881	<,001	Valid		
	$Y_{1.1}$	0,930	<,001	Valid		
Kualitas kerja	$Y_{1.2}$	0,947	<,001	Valid	0,930	Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,934	<,001	Valid		

(Sumber: *Hasil olah data SPSS 27, 2025*)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari rtabel yaitu 0,243 serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga item-item variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat ukur dan pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 pada seluruh instrumen variabel sehingga item-item variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: *Hasil olah data SPSS 27, 2025*)

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian normal *probability plot* pada gambar 2 diatas menunjukan hasil Uji Normalitas yang terdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Multikolinearitas

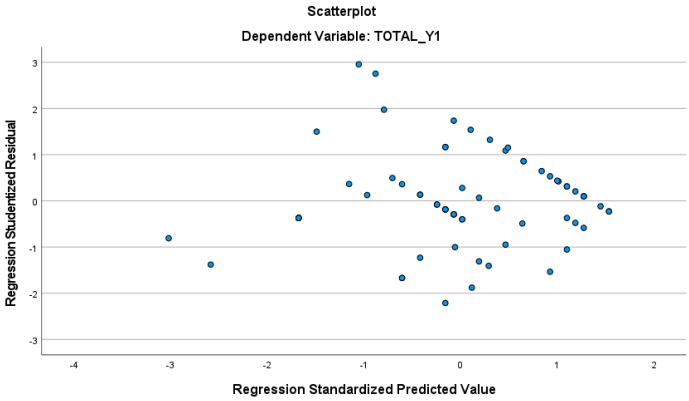
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerence	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,994	1,007	*Non Multikolinearitas*
Tim Kerja	0,994	1,007	*Non Multikolinearitas*

(Sumber: *Hasil olah data SPSS 27, 2025*)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolineartias antar variabel independent dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen yang kurang dari 10.

Uji Hekterosedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Hekterosedastisitas
(*Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025*)

Berdasarkan Gambar 3, *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	1.117		3.290	.002
	Burnout	-.15	.073	-.169	-2.154	.035
	Work life balance	.808	.082	.770	9.797	<,001

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.675 + -0,157\ X_1 + 0,808\ X_2$$

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 3.675 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel *Burnout* dan *Work life balance* adalah 0 maka kualitas kerja (Y) akan tetap diperoleh sebesar 3.675 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisian regresi (β_1) variabel *Burnout* (X_1) memberikan nilai negatif sebesar -0,157. Artinya setiap variabel burnout meningkat satu satuan akan mempengaruhi menurunnya variabel kualitas kerja sebesar 0,157. Hal ini menunjukan bahwa variabel burnout berpengaruh negatif terhadap kualitas kerja.
3. Koefisian regresi (β_2) variabel *Work Life Balance* (X_2) sebesar 0,808 dengan nilai positif. Artinya variabel *Work Life Balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,808 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.

Pengujian Hipotesis
Uji F (Simultan)
Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.986	2	108.993	48.934	<0,001[b]
	Residual	144.779	65	2.227		
	Total	362.765	67			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja
b. Predictors: (Constant), *Work life balance, Burnout*

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Fhitung sebesar 48,934 dengan Ftabel sebesar 3,140. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (48,934 > 3,140) dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja (Y). Dengan demikian, H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_1 (hipotesis alternatif) diterima.

Uji t (Parsial)
Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	1.117		3.290	.002
	Burnout	-.15	.073	-.169	-2.154	.035
	Work life balance	.808	.082	.770	9.797	<,001

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. ***Burnout* (X_1),** Variabel *Burnout* secara parsial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dikarenakan nilai signifikansi 0,035 < 0,05 dan nilai t hitung -2,154 < dari t tabel 1,997. Artinya burnout merupakan salah satu faktor yang menurunkan kualitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung. Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. ***Work Life Balance*** **(X_2),** Variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Dikarenakan nilai t hitung 9.797 > t tabel 1,997 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Artinya *work life balance* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.601	.589	1.49243

a. Predictors: (Constant), *work life balance*, *burnout*,
b. Dependent Variable: Inovasi Kerja, Kebahagian, Tim Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,775 artinya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,601 yang mengandung pengertian bahwa *Burnout* (X_1) dan *work life balance* (X_2) terdapat pengaruh pada kualitas kerja (Y) adalah sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji f yang ditunjukan dalam tabel ANOVA, variabel *Burnout* (X_1) dan *Work life balance* (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y). Hal ini menunjukan bahwa (H_1) yang menuyebutkan bahwa *Burnout* dan *Work life balance* berkontribusi dalam mendorong Kualitas kerja perawat pada Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. Maka, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal seperti Burnout dan *Work Life Balance* berperan penting dalam mencapai kualitas kerja yang maksimal. Sementara *Burnout* dapat menjadi faktor yang menghambat, *Work Life Balance* berkontribusi positif dalam meningkatkan kualitas kerja perawat. *Burnout* merujuk pada tanda-tanda atau gejala yang menunjukan bahwa seorang perawat telah mengalami kelelahan tubuh akibat beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang, atau tekanan fisik lainnya. Kelelahan fisik dapat memengaruhi kinerja, kesehatan dan keselamatan perawat serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Selain itu kelelahan emosional merujuk pada tanda-tanda atau gejala yang menunjukan perasaan kelelahan yang terkait dengan aspek emosional dalam pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada kemampuan perawat untuk mengatur atau mengelola waktu antara tugas profesional mereka dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi kelebihan beban pada salah satu sisi. Keseimbangan waktu yang baik penting untuk memastikan perawat tetap efektif dalam memberikan perawatan sambil mempertahankan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Tanpa keseimbangan yang tepat, perawat dapat mengalami stres, kelelahan dan bahkan burnout yang dapat memengaruhi kualitas kerja perawatan pada pasien dan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kerja perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung. Hal ini menunjukan Semakin tinggi tingkat burnout maka semakin rendah kualitas kerja yang akan di hasilkan oleh perawat. Maka, H0 ditolak dan H2 diterima. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulidah, dkk (2022) yang menunjukan bahwa variabel

burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja. *Burnout* merujuk pada tanda-tanda atau gejala yang menunjukkan bahwa seorang perawat telah mengalami kelelahan tubuh akibat beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang, atau tekanan fisik lainnya. Kelelahan fisik dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, dan keselamatan perawat serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Selain itu kelelahan emosional merujuk pada tanda-tanda atau gejala yang menunjukkan perasaan kelelahan yang terkait dengan aspek emosional dalam pekerjaan. Kelelahan emosional ini sering terjadi karena beban kerja yang tinggi, tekanan yang terus-menerus, serta tanggung jawab yang besar dalam merawat pasien. Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung menunjukan gejala burnout, yang ditunjukkan melalui data kuesioner yang mencakup aspek kelelahan fisik, emosional dan mental. Burnout mungkin disebabkan oleh tingginya beban kerja, penjangnya jam kerja maupun tekanan emosional dalam menghadapi setiap pasien.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada pengolahan data menggunakan program SPSS, menunjukan bahwa variabel *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. Ini menunjukkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dapat diterima dan H0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rizan dkk. 2022 bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan rumah sakit. Keseimbangan waktu merujuk pada kemampuan perawat untuk mengelola waktu antara tugas profesional mereka dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi kelebihan beban pada salah satu sisi. Keseimbangan waktu yang baik penting untuk memastikan perawat tetap efektif dalam memberikan perawatan, sambil mempertahankan kesejahteraan fisik dan mental mereka. Tanpa keseimbangan yang tepat, perawat dapat mengalami stres, kelelahan, dan bahkan *burnout* yang dapat memengaruhi kualitas perawatan pasien dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, keseimbangan keterlibatan merujuk pada kemampuan perawat untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka tanpa merasa terlalu terbebani atau kehilangan kepuasan. Keseimbangan keterlibatan ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja perawat, kesejahteraan emosional mereka, serta kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Keterlibatan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan dampak negatif, seperti kelelahan, *burnout*, atau penurunan kualitas perawatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam Penelitian Pengaruh *Burnout* dan *Work life balance* terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *Burnout* dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.
2. Variabel *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.
3. Variabel *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe C Bitung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Untuk Instansi, RS Manembo-Nembo Bitung diharapkan agar bisa memberikan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja Perawat. *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kerja perawat hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini agar dapat memberikan pandangan baru mengenai bagaimana kualitas kerja

karyawan tetap terjaga meskipun mereka mengalami *Burnout*. Selain itu *work life balance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja perawat dimana pengembangan program keseimbangan kehidupan kerja karyawan seperti manajemen stress pada karyawan untuk lebih menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia terutama untuk mengetahui bagaimana kualitas kerja dari perawat. Selanjutnya untuk peneliti, kiranya penelitian ini dapat membantu dan bisa menjadi bahan acuan dalam meneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Caniago, M. A. I (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.

Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Miltivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrian, E., Mulyana, D. 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*.

Iroth, F. A., Pio, J. R., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *3*(4), 354–360.

Kau, A. T. S., Dulahu, Y. W., & Hiola, S. D. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*.

Nelma, H. (2019). Gambaran Burnout pada Profesional Kesehatan Mental. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, *8*.

Prianka, S. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT. Damai Abadi Medan. *Journal Economic and Strategy (JES)*.

Sari, J. S. (2021). Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Perawat di Kota Pekanbaru.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Rnd. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, T., Budianto, A., & Setiawan, I. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Fatigue terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Satwa Galuh Makmur Ciamis). Unigal Repository.