

# Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan

*The Effects of Work-Life Balance, Burnout, and Competence on The Work Satisfaction of Health Workers*

\*Helma Malini<sup>1</sup>, Yulianty<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

Correspondence\*:

Address: Jl. Prof. Dr. H. Jl. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Pontianak, Kalimantan Barat (Postal Code: 78124) | e-mail: [helma.malini@ekonomi.untan.ac.id](mailto:helma.malini@ekonomi.untan.ac.id)

## Indexing

**Keyword:**

Burn out, Competence, Nurse Job Satisfaction Work Life Balance

## Abstract

**Background & Aims:** This study seeks to investigate and analyze the relationship between Work-Life Balance, Burnout, and Competence and Nurse Job Satisfaction at Rumah Sakit Umum Soedarno. The reason this research conducted were because many health worker were burnout and resigning from their works. Regional Public Hospital

**Method:** questionnaire designed by the author, 338 health workers were surveyed to collect data. Using a probability-based sampling technique, 80 nurses were selected as samples, and the data were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis

**Results:** Work-Life Balance is positively correlated with job satisfaction ( $P < 0.05$ ), whereas Burnout is negatively correlated with job satisfaction ( $P < 0.05$ ), and Competence is positively correlated with job satisfaction ( $P < 0.01$ ). Work Life Balance has a positive and significant effect on Nurse Job Satisfaction at Rumah Sakit Umum Soedarno Pontianak; Burnout has a negative and significant effect; and Competence has a positive and significant effect on Nurse Job Satisfaction at Rumah Sakit Umum Soedarno Pontianak

**Conclusion:** The conclusion that can be drawn is that hospitals must pay attention to early indications of fatigue so that they can prevent the resignation of health workers and in order to increase productivity by providing facilities that can improve work balance.

**Kata kunci:**

Kelelahan bekerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja Perawat, Keseimbangan Kerja

Submitted: 19 Juli 2023

Revised: 08 Agustus 2023

Accepted: 11 Agustus 2023

## Abstrak

**Latar belakang dan tujuan:** dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Soedarno. Dasar Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh antara Work-Life Balance, Burnout, dan Kompetensi dari penelitian ini dilakukan karena banyaknya tenaga kerja kesehatan yang mengalami kelelahan sehingga mengundurkan diri dari pekerjaannya.

**Metode:** Menggunakan kuesioner yang dirancang oleh penulis, 338 petugas kesehatan disurvei untuk mengumpulkan data. Menggunakan teknik sampling berbasis probabilitas, 80 perawat dipilih sebagai sampel, dan data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

**Hasil:** Work-Life Balance berkorelasi positif dengan kepuasan kerja ( $P < 0.05$ ), sedangkan Burnout berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja ( $P < 0.05$ ), dan Kompetensi berkorelasi positif dengan kepuasan kerja ( $P < 0.01$ ). Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarno Pontianak; Burnout berpengaruh negatif dan signifikan; dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Soedarno Pontianak.

**Kesimpulan:** Kesimpulan yang dapat ditarik adalah rumah sakit harus memperhatikan indikasi awal dari kelelahan agar dapat melakukan pencegahan dari pengunduran diri tenaga kesehatan dan guna untuk meningkatkan produktivitas dengan memberikan fasilitas yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dibutuhkan oleh semua organisasi, termasuk yang menyediakan layanan perawatan kesehatan. Salah satu organisasi pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit memberikan perawatan medis dengan membimbing pasien melalui proses penyembuhan dan pemulihan di bawah pengawasan profesional medis. Rumah sakit tidak hanya mengandalkan totalitas dan kecanggihan fasilitasnya, tetapi juga menerapkan dan mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya dengan semaksimal mungkin untuk mencapai semua tujuannya. Personel rumah sakit merupakan sumber daya manusia yang paling berharga karena merupakan penyelenggara, perencana, dan pelaksana utama dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien. Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan yang bertugas di rumah sakit. Tanggung jawab seorang perawat adalah untuk merawat dan memantau kemajuan penyembuhan pasien. Perawat berfungsi sebagai pemberi asuhan keperawatan, konselor dan konselor klien, administrator pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pendeklegasian wewenang, dan/atau pelaksana tugas dalam kondisi tertentu (de Oliveira Vasconcelos Filho et al., 2016).

Banyak faktor, termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, kompetensi, kompensasi, dan lainnya, yang dapat memengaruhi retensi staf rumah sakit, termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, dan kompetensi. Kepuasan kerja mengacu pada persepsi seorang karyawan bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan kebutuhan mereka terpenuhi secara memadai. Menurut Robins, kepuasan kerja identik dengan hal-hal individual; akibatnya, tingkat kepuasan orang berbeda ketika beberapa faktor terpenuhi, yaitu kebutuhan individu dan hubungannya dengan tingkat menyukai dan tidak menyukai pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut As'ad, berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, antara lain faktor psikologis seperti minat, sikap, keterampilan, dan ketenangan mental karyawan dalam bekerja, faktor fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja dan karyawan itu sendiri. , dan faktor keuangan seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

*Work-life balance* merupakan faktor penting dalam menentukan kebahagiaan dan kualitas hidup karyawan, termasuk bagi perawat. Sebagai paramedis di rumah sakit dengan berbagai tugas dan aktivitas, perawat memiliki eksistensi pribadi di luar pekerjaan. Ketika persyaratan peran lain tidak dapat dipenuhi, tanggung jawab peran ganda dapat menyebabkan konflik internal. Pekerjaan dan keluarga adalah aspek terpenting dari keberadaan seseorang, dan akibatnya sering berbenturan (de Oliveira Vasconcelos Filho et al., 2016). *Work-Life Conflict* dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan menurunnya kepuasan kerja. Masalah ini sering muncul ketika karyawan tidak dapat mendamaikan tanggung jawab posisi ini, terutama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga. Misalnya, jam kerja yang diperpanjang mengakibatkan berkurangnya waktu di rumah dan tidak adanya aktivitas keluarga. Oleh karena itu, konsep keseimbangan peran atau yang dikenal dengan *Work Life Balance* (WLB) dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini. Keseimbangan kehidupan kerja adalah topik yang sering dibahas saat ini (Dehghan Nayeri & Negarandeh, 2009).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Omar et al. (2021), *Work Life Balance* mempengaruhi sejumlah hasil organisasi, antara lain identifikasi organisasi, loyalitas dan komitmen organisasi, pergantian, kinerja, moral karyawan, dan budaya organisasi. *Work-Life balance* memengaruhi faktor-faktor pribadi seperti stres di tempat kerja, kelelahan, kesejahteraan

---

karyawan, kepuasan kerja, kepuasan pribadi, kepuasan dengan kehidupan keluarga, dan kepuasan dengan kehidupan sosial, spiritual, dan finansial. Individu yang sehat dan berbakat dituntut untuk memenuhi kewajiban tenaga kesehatan yang harus bertahan hidup di masyarakat. *Burnout* disebabkan oleh rutinitas dan situasi berulang yang dihadapi oleh petugas kesehatan.

Organisasi didesak untuk menerapkan kebijakan tempat kerja yang mempromosikan WLB, yang meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Teori efek limpahan adalah salah satu teori paling awal dalam studi WLB. Ini mengacu pada emosi, sikap, dan perilaku seseorang yang terkait dengan pekerjaan yang dipengaruhi oleh domain lain, seperti keluarga mereka, yang mengarah ke kemungkinan limpahan antara kedua domain ini. Limpahan positif dapat meningkatkan kinerja individu, sedangkan limpahan negatif dapat memiliki efek sebaliknya. Hal ini dapat diamati dalam kaitannya dengan praktik WLB melalui penyelia atau rekan kerja yang suportif, yang dapat mengurangi limpahan pekerjaan-keluarga. Selain itu, jadwal kerja fleksibel yang berorientasi pada pemberi kerja akan berdampak positif pada pengalihan pekerjaan-keluarga. Oleh karena itu, praktik kerja yang berorientasi pada karyawan, fleksibel, dan ramah keluarga dapat menjadi pengalihan aktif karyawan dari keluarga ke pekerjaan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat (Kazmi & Singh, 2015; Malini, 2021b).

Tingkat stres yang tinggi akan memunculkan permasalahan lain pada perawat seperti *burnout*. Pekerja medis merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout*. Perawat sering bertemu dengan orang-orang yang membutuhkan bantuan dan memiliki kesejahteraan rendah, tanggung jawab mereka sangat besar. Perawat adalah tenaga paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien, perawat sangat lekat dengan keadaan yang menyediakan, melelahkan, mengkhawatirkan, dan memprihatinkan.

Selain kepuasan kerja, kompetensi juga merupakan bagian penting yang harus diperhatikan oleh institusi rumah sakit. Wibowo mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta memiliki sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada bidang dan profesi yang dimiliki. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Transformasi sistem perawatan kesehatan dari yang berpusat pada dokter menjadi berpusat pada pasien telah mengakibatkan peningkatan stres dan kelelahan terkait pekerjaan di kalangan dokter. Masalah ini semakin memburuk di Indonesia sebagai akibat dari kekurangan tenaga profesional medis dan peningkatan jumlah pasien, yang mengakibatkan rutinitas klinis harian dengan intensitas tinggi, termasuk jam kerja yang diperpanjang dan bekerja di bawah tekanan waktu (Kazmi & Singh, 2015). Konflik pekerjaan-keluarga di kalangan dokter Indonesia ditandai dengan beban kerja yang berlebihan, dukungan rumah tangga, dan keterlibatan kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa kelebihan kerja berdampak negatif pada keterlibatan keluarga di tempat kerja dan mengakibatkan kelelahan dan kelelahan, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi dokter (Irfan et al., 2023; Kazmi & Singh, 2015; Malini et al., 2022). Kepuasan kerja merupakan konsep penting dalam semua organisasi karena mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan (Malini, 2021a; Silaban & Margaretha, 2023). Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life*

*balance, burnout*, kompetensi sangat penting untuk memahami hasil penelitian ini agar kejemuhan, kompetensi, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan diperhitungkan. Jika ketiga faktor tersebut diperhatikan dari seorang tenaga kesehatan, maka kualitas kerja akan meningkat, pasien akan lebih diperhatikan, dan indeks kesehatan di Indonesia akan meningkat.

## Metode

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam jangka waktu tiga bulan mulai dari penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden yaitu tenaga kesehatan yaitu Perawat RSU Soedarso yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek/subjek yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Rumah Sakit berjumlah 338 orang. Sample Penelitian ini adalah 80 orang perawat dari RSU Soedarso.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1.** Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
21-30 Tahun	34	42,5
31-40 Tahun	40	50
41-50 Tahun	6	7,5
50-60 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Diketahui dari tabel 1 di atas, bahwa jumlah responden terbanyak berusia sekitar 31-40 tahun yaitu 40 orang dengan persentase 50%, jumlah responden paling sedikit berusia 41-50 tahun yaitu 6 orang dengan persentase 7,5%. Responden sebanyak 80 orang, diketahui responden laki-laki sebanyak 34 orang dengan persentase 42,5% dan responden perempuan sebanyak 46 orang dengan persentase 57,5%. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden menurut jenis kelamin adalah responden perempuan. Ditemukan bahwa responden menurut tingkat pendidikan terakhir adalah Diploma sebanyak 28 orang dengan persentase 35%, Sarjana sebanyak 50 orang dengan persentase 62,5%, dan Pascasarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1. Responden menurut status kepegawaian sebanyak 28 orang pekerja kontrak dengan persentase 35% dan 52 PNS dengan persentase 65%. Hal ini menunjukkan bahwa status kepegawaian responden didominasi oleh responden dengan status kepegawaian kontrak atau *outsourcing*. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi *Work Life Balance* yang merupakan salah satu variabel independen dengan beberapa indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tanggapan perawat tentang *Work Life Balance* di Rumah Sakit Umum Soedarso adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Tanggapan Responden terhadap Work Life Balance

Item	Respondent Responses					N	SKOR	Mean	Kategorisasi	Standar Deviasi
	SS	S	N	TS	STS					
x1.1	15	42	23			80	312	3,90	Tinggi	0,686

Item	Respondent Responses					N	SKOR	Mean	Kategorisasi	Standar Deviasi
	SS	S	N	TS	STS					
x1.2	15	39	22	3	1	80	304	3,80	Tinggi	0,833
x1.3	11	46	22		1	80	306	3,83	Tinggi	0,708
x1.4	17	44	18	1		80	317	3,96	Tinggi	0,702
x1.5	17	36	25	2		80	308	3,85	Tinggi	0,781
x1.6	11	36	21	12		80	286	3,58	Tinggi	0,911
x1.7	17	44	19			80	318	3,98	Tinggi	0,675
x1.8	18	33	25	4		80	305	3,81	Tinggi	0,843
x1.9	17	41	19	2	1	80	311	3,89	Tinggi	0,811
x1.10	16	36	27	1		80	307	3,84	Tinggi	0,754
x1.11	17	31	27	5		80	300	3,75	Tinggi	0,864
x1.12	15	39	24	2		80	307	3,84	Tinggi	0,754
Skor Nilai Gaya <i>WORK LIFE BALANCE</i>							46,01		Tinggi	
Rata-rata Nilai <i>WORK LIFE BALANCE</i>							3,83			

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap keseluruhan variabel *work life balance* adalah 3,83 yang dapat dikategorikan tinggi. Artinya dari hasil tanggapan responden oleh perawat di RSU Soedarso telah mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa item pernyataan yang merupakan interpretasi indikator *Work Life Balance*, item pernyataan ketujuh dengan skor 3,98 yang menyatakan bahwa "Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya walaupun ada tuntutan pekerjaan" mendapat skor lebih tinggi dibandingkan item pernyataan lainnya. Oleh karena itu, *work life balance* yang dirasakan oleh para perawat ini dapat tercapai dengan memperhatikan dan tidak mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadinya namun tetap memaksimalkan tugasnya sebagai tenaga kesehatan.

Seperti yang dijelaskan pada definisi *Burnout* yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian diri. Tanggapan karyawan terkait *burnout* di Rumah Sakit Umum Soedarso adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Tanggapan Responden terhadap Burnout

Item	Respondent Responses					N	SKOR	MEAN	KATEGORI	STD. Deviasi
	SS	S	N	TS	STS					
x2.1	8	37	29	6		80	287	3,59	High	0,774
x2.2	15	41	23	1		80	310	3,88	High	0,718
x2.3	12	47	20		1	80	309	3,86	High	0,707
x2.4	14	46	19	1		80	313	3,91	High	0,679
x2.5	15	49	15	1		80	318	3,98	High	0,656
x2.6	18	42	16	4		80	314	3,93	High	0,792
x2.7	12	42	23	2	1	80	302	3,78	High	0,779
x2.8	14	47	18	1		80	314	3,93	High	0,671
x2.9	18	36	18	7	1	80	303	3,79	High	0,937
x2.10	18	40	21	1		80	315	3,94	High	0,735
x2.11	18	42	19	1		80	317	3,96	High	0,719
x2.12	11	49	17	3		80	308	3,85	High	0,695
Average of Score of <i>BURNOUT</i>							46,38			
Average Value of <i>BURNOUT</i>							3,87		High	

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Burnout* secara keseluruhan adalah 3,87 yang dapat dikategorikan tinggi. Artinya dari hasil tanggapan responden oleh perawat di RSU Soedarso mengalami gejala *burnout* dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kategori tinggi. Dari beberapa item pernyataan yang

merupakan interpretasi dari indikator burnout, item pernyataan kelima dengan skor 3,98 yang menyatakan bahwa "Saya merasa energi saya habis pada setiap akhir jam kerja" mendapat skor lebih tinggi dari item pernyataan lainnya. Oleh karena itu, gejala *burnout* yang dirasakan perawat ini cenderung lebih besar akibat beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan menyebabkan kelelahan. Hal ini dikarenakan selama kegiatan penyembuhan dan pemantauan pasien perawat mengalami kendala operasional seperti kekurangan tenaga perawat sehingga harus bekerja ekstra dan masih banyak kendala yang dihadapi seperti peralatan yang tidak lengkap dan tidak memenuhi standar pelayanan.

Sebagaimana dijelaskan dalam pengertian kompetensi yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Tanggapan perawat terhadap kompetensi di Rumah Sakit Umum Soedarso adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi**

Item	Respondent Responses						Nilai	MEAN	Kategorisasi	STD.
	SS	S	N	TS	STS	N				
x3.1	9	42	27	1	1	80	297	3,71	Tinggi	0,732
x3.2	12	38	25	4	1	80	296	3,70	Tinggi	0,833
x3.3	13	46	19	2		80	310	3,88	Tinggi	0,700
x3.4	16	42	21	1		80	313	3,91	Tinggi	0,715
x3.5	13	53	13	1		80	318	3,98	Tinggi	0,616
x3.6	11	53	15	1		80	314	3,93	Tinggi	0,612
x3.7	18	39	21	2		80	313	3,91	Tinggi	0,766
x3.8	21	44	12	3		80	323	4,04	Tinggi	0,754
x3.9	19	43	13	5		80	316	3,95	Tinggi	0,810
x3.10	15	47	16	2		80	315	3,94	Tinggi	0,700
x3.11	22	37	14	7		80	314	3,93	Tinggi	0,897
<b>Nilai Score dari KOMPETENSI</b>							<b>42,86</b>			
<b>Rata Rata Score Value of KOMPETENSI</b>							<b>3,89</b>		<b>High</b>	

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompetensi secara keseluruhan sebesar 3,89 yang dapat dikategorikan tinggi. Artinya dari hasil tanggapan responden oleh perawat Rumah Sakit Umum Soedarso memiliki standar kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa item pernyataan yang merupakan interpretasi indikator kompetensi, item pernyataan kedelapan dengan skor 4,04 yang menyatakan bahwa "Saya memiliki kemampuan memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien" mendapat skor lebih tinggi dibandingkan item pernyataan lainnya. Oleh karena itu, kompetensi kerja yang dimiliki perawat ini cenderung lebih dipengaruhi oleh kemampuan mengatasi beban dan hambatan kerja dengan menggunakan metode yang sangat efektif dan cepat dengan kesepakatan bersama antara rekan kerja dan supervisor.

Selanjutnya, seperti yang dijelaskan pada definisi kepuasan kerja yang merupakan variabel dependen dengan beberapa indikator yaitu, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, promosi, penyelia, dan kolega. Tanggapan Perawat terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Soedarso adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Item	Respondent Responses						Score	MEAN	CATEGORIZ ATION	STD. DEVIATIO N
	SS	S	N	TS	STS	N				
Y.1	18	39	19	4		80	311	3,89	Tinggi	0,811

Y.2	13	38	14	12	3	80	286	3,58	Tinggi	1,053
Y.3	12	42	17	9		80	297	3,71	Tinggi	0,860
Y.4	23	29	15	13		80	302	3,78	Tinggi	1,043
Y.5	19	35	18	8		80	305	3,81	Tinggi	0,915
Y.6	12	49	9	10		80	303	3,79	Tinggi	0,852
Y.7	18	35	21	6		80	305	3,81	Tinggi	0,873
Y.8	21	40	12	7		80	315	3,94	Tinggi	0,876
Y.9	20	40	13	7		80	313	3,91	Tinggi	0,874
Y.10	16	45	16	3		80	314	3,93	Tinggi	0,742
Y.11	23	29	15	13		80	302	3,78	Tinggi	1,043
Y.12	15	50	13	2		80	318	3,98	Tinggi	0,675
Y.13	15	48	16	1		80	317	3,96	Tinggi	0,665
Y.14	16	38	25	1		80	309	3,86	Tinggi	0,742
Y.15	10	35	32	3		80	292	3,65	Tinggi	0,748
Score Value of WORK SATISFACTION										57,36
Average Score Value of Work Satisfaction										3,82 Tinggi

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja secara keseluruhan adalah 3,82 yang dapat dikategorikan tinggi.

Artinya dari hasil tanggapan responden oleh perawat sudah mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa item pernyataan yang merupakan interpretasi indikator kepuasan kerja, item pernyataan kedua belas dengan skor 3,98 yang menyatakan bahwa "Kemampuan Supervisor dalam mengambil keputusan sangat baik" mendapat skor lebih tinggi dibandingkan item pernyataan lainnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dirasakan perawat ini cenderung lebih dipengaruhi oleh sistem pengambilan keputusan yang tepat oleh supervisor atau penanggung jawab poli/divisi yang sangat membantu dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* pada Uji T kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, dan nilai koefisien untuk variabel *Work Life Balance* pada Uji T bertanda positif yaitu 0,449. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Ini menjelaskan bagaimana persepsi perawat tentang keseimbangan kehidupan kerja mereka dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Penerapan *Work Life Balance* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, dapat berdampak pada efikasi, efisiensi, dan tanggung jawab mereka, mengingat perawat mengawasi pasien sepanjang waktu. Dampak positif dan signifikan menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Soedarno memiliki motivasi yang kuat dalam memberikan pelayanan kepada pasien untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Di sisi lain, perawat mengetahui dan menyetujui aturan rumah sakit yang meliputi jam kerja yang dibagi menjadi tiga shift (pagi, siang, dan sore) dan beban kerja yang berat. Hal ini dapat dicapai melalui kerjasama rekan kerja dan supervisor. Komunikasi yang baik mengenai tanggung jawab dan kendala yang dihadapi juga dapat berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Jika institusi dan tenaga kesehatan dapat meningkatkan *Work Life Balance*, maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja perawat sesuai temuan penelitian ini yang mendukung hipotesis pertama. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian dari (Malini, 2021; Priatna & Jusdijachlan, 2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini menguji hipotesis kedua apakah *burnout* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Soedarno. Nilai signifikansi Uji-T variabel *burnout* kurang dari

---

0,05 yaitu sebesar 0,002, maka hipotesis nol (Ha) diterima, dan koefisien Burnout pada Uji-T bertanda negatif sebesar -0,160. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap Perawat.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Burnout* berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *Burnout*, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang tinggi, ketergantungan pasien pada perawat, jumlah pasien, dan kekurangan perawat dapat menjadi penyebab penurunan kualitas pelayanan yang berdampak pada kepuasan kerja. Kejemuhan yang relatif tinggi ini menghambat kepuasan kerja perawat karena perawat kurang istirahat, kurang tidur, sakit kepala, dan kebingungan mental dan emosional akibat bekerja terlalu intens, terlalu berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, dan mengabaikan keinginan mereka sendiri dan kebutuhan. Dibandingkan dengan pekerjaan lain, keperawatan 43% lebih rentan terhadap kelelahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Gribben & Semple, 2021) yang menyatakan bahwa burnout berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menguji hipotesis kedua apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompetensi Uji T kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000; dengan demikian hipotesis nol (Ha) diterima, dan nilai Koefisien Kompetensi pada Uji-T bertanda positif sebesar 0,493. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja perawat.

Ini menjelaskan bagaimana tingkat kompetensi perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ini memiliki efek positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa perawat memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan layanan kepada pasien dengan cara yang memuaskan dan konsisten dengan tingkat keahliannya. Peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan. Penerima individu dan pembayar layanan kesehatan memiliki tanggung jawab hukum dan etika sehubungan dengan kompetensi inti perawat, yang meliputi jaminan kualitas perawatan dan kompetensi dalam hal kemampuan dan kinerja aktual. Mayoritas perawat yang disurvei dalam penelitian ini memiliki setidaknya gelar sarjana (62,5%), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan meningkatkan kompetensi inti perawat di semua dimensi yang diperiksa. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara kompetensi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rumah sakit harus menyediakan staf perawat dengan program pendidikan tinggi, pelatihan keterampilan khusus, dan program pengembangan kepemimpinan dan profesional untuk meningkatkan kompetensi inti mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat, pengawas, dan pendidik harus mengevaluasi model praktis yang meningkatkan kepuasan kerja untuk mengurangi kelelahan kerja.

Konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya oleh (Sundaresan, 2014) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa stres kerja, distribusi geografis, kategori rumah sakit, jenis kelamin, shift kerja, menjadi anak tunggal, status orang tua, gaji bulanan, pengalaman keperawatan, jabatan profesional, dan lokasi rumah sakit semua mempengaruhi kepuasan kerja.

## Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari analisis dan pembahasan bab sebelumnya tentang pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat.

*Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

*Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini berdampak negatif, yaitu meningkatnya tingkat kelelahan perawat akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menjelaskan bagaimana kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

---

Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa perawat memiliki kompetensi yang sesuai dengan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan keahlian dan pengalamannya.

## References

- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yulihasri, Y. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Management Analysis Journal*, 11(1), 103–109.
- Budiman, N., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2022). The Impact of Hybrid Working in the Post-Pandemic Covid19 on Employee Job Satisfaction through Work-Life Balance and Workload in Indonesia Leading Heavy Equipment Company. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 29811– 29826.
- Damanik, L. G. S., Ginting, P., & Siahaan, E. (2022). The Influence of Work Life Balance, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal)*, 5(3).
- de Oliveira Vasconcelos Filho, P., de Souza, M. R., Elias, P. E. M., & D'Ávila Viana, A. L. (2016). Physicians' job satisfaction and motivation in a public academic hospital. *Human Resources for Health*, 14(1), 1–11.
- Dehghan Nayeri, N., & Negarandeh, R. (2009). Conflict among Iranian hospital nurses: a qualitative study. *Human Resources for Health*, 7(1), 1–8.
- Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses. *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 232–238.
- Herliana, N. F., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 45–68.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171.
- Kazmi, A. B., & Singh, A. P. (2015). Work-life balance, stress, and coping strategies as determinants of job satisfaction among police personnel. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(12), 1244.
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The effect of work-life balance and work stress on turnover intention with job satisfaction as a mediator at anti-corruption institution in Indonesia. *5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 638–648.
- Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived emotional intelligence, work life balance and job satisfaction among healthcare professionals in Pakistan. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2), 80–86.
- Malini, H. (2021a). Profitability Condition With Stylized Fact of Banking Industries in Indonesia, Malaysia and Thailand. *AFEBI Management and Business Review*, 5(02), 15–30.
- Malini, H. (2021b). Transparency and Accountability Contribution Toward Sustainability of Banking Sector in Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 275–282.
- Malini, H., Yang, H., & Shin, H. (2022). *Halal and Cosmetics: Paving the Way for the Cosmetics Industries of Indonesia and Korea*. Insan Cendekia Mandiri.

- Marinda, V. S., & Ramadhan, N. (2020). Influence of work-life balance on organizational commitment and job satisfaction of mothers working as preschool teachers in Cimahi, Indonesia. In *Managing Learning Organization in Industry 4.0* (pp. 155–160). Routledge.
- Muthuswamy, V. V. (2022). Saudi Female health workers job performance: Examining the Influence of job burnout (JB), work-life balance (WLB), and work environment (WE). *Social Space*, 22(3).
- Omar, W. M. W., Zaid, D. D. M., Mohamad, N. H., & Ismail, Z. (2021). Conceptualizing the Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction-Can the Issues be resolved among Nurses? *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 9(1), 1–15.
- Priatna, D. K., & Jusdijachlan, S. R. (2022). Improving Employee Performance and Employee Satisfaction Through Work Life Balance and Burnout. *Central European Management Journal*, 30(4), 345–351.
- PUTRI, L. M. (2022). Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Perancangan Pekerjaan. In A. Munandar (Ed.), *Hukum Kesehatan Dan Sumber Daya Manusia Kesehatan* (1st ed., pp. 223–233). Media Sains Indonesia.
- Safitri, I. (2018). The influence of product price on consumers' purchasing decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 328–337.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2023). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Personnel Retention: Study of Millennial Employees in Bandung Place, Indonesia. *Image*.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 286–300.
- Widyastuti, R., Yustiawan, T., Putri, L. M., & Damayanti, N. A. (2019). Correlation between Employees' Quality of Work Life with Turnover Intention at Holding Hospital. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(8)