

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
RSUD M. YUNUS KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh:

**LIZA SARTIKA
NPM. 2161201208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
RSUD M. YUNUS KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh:

**LIZA SARTIKA
NPM. 2161201208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD
M.YUNUS KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Diajukan oleh:

LIZA SARTIKA
NPM. 2161201208

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Dr. Drs. Onsardi, M.M
NIDN: 02010566501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 02.080473.01

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD M.
YUNUS KOTA BENGKULU

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Hari : Kamis
Tanggal : 17 Juli 2025

SKRIPSI

Oleh

LIZA SARTIKA
NPM. 2161201208

Dewan Penguji

- | | | |
|---------------------------------|---------|---------|
| 1. Dr. Adi Sismanto, S.E.,M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Andi Azhar, SIP., MBA., Ph.D | Anggota | (.....) |
| 3. Dr. Drs. Onsardi, M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M
NIDN: 02.080473.01



SERTIFIKASI

Saya Liza Sartika Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya ajukan ini adalah Karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi Lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab Saya.

Bengkulu, Juni 2025

LIZA SARTIKA
NPM.2161201208

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan Pernah Berkata “Aku Tidak Bisa “ Jika Belum Mencoba Dan Berusaha, Semua Orang Punya Rasa Takut Bahkan Lebih Dari Rasa Takut Yang Kita Miliki Tapi Ambil Tindakan Meskipun Takut “ Engkau tidak Bisa Menyeberangi lautan Hanya Dengan Menatapnya” Dan Hidup Bukan Tentang “ Aku Bisa saja” namun Tentang “ Aku Mencoba” Jangan pikirkan Tentang kegagalan itu Adalah Pelajaran.

Serta Allah Dalam Setiap Perjuangan Mu Dan Usahamu

PERSEMBAHAN

1. Untuk Ayah Amir Beliau Adalah Sosok Yang Kasar Mendidik Anaknya dan Berusaha Tanpa kenal menyerah untuk memenuhi Kebutuhan Keluarganya, Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik anaknya dengan baik, memotivasi, memberikan Dukungan hingga Saya mampu menyelesaikan Studi ini sampai Sarjana.
2. Untuk Ibu Hoti Nunaisi Beliau berperan penting dalam kehidupan saya untuk menyelesaikan studi ini, Beliau juga Memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan tapi semangat, motivasi dan do'a yang beliau berikan hingga saya mampu menyelesaikan studi ini sampai sarjana.
3. Untuk adik Ku Siti Nur Azizah Dia Juga Motivasi saya Untuk memberikan Contoh yang Baik Untuk Dia dan menyelesaikan Studi ini sampai sarjana“. Dan Ingat kamu Juga Bisa Mencapai Sarjana yang Kamu Inginkan Jangan Mengeluh dan Menyerah.
4. Untuk Adik Bungsu ku Yang Berada Disurga Eviliyah Franciska Dia Adalah Adik yang Cantik, Ceria, Pintar dan Semangat Meskipun Sakit dia Tetap Ceria tanpa ada Rasa sakit sedikitpun, Dia Motivasi yang buat saya harus Kuat meskipun saya tidak bisa mewujudkan cita-cita terakhir dia yang Ingin Menjadi Dokter.
5. Untuk Keluarga Besar Terima kasih atas doa dan dukungan dan Untuk Orang Terdekat Terima Kasih Atas Dukungan, Canda dan Tawa yang telah Menemani Perjalanan Perkuliahanku.
6. Untuk Saya Liza Sartika Anak Pertama, Cucu Pertama dari pihak Ayah dan cucu Kedua Dari pihak Ibu Terimakasih selalu memenggang Prinsi selesai Tanggung jawab tanpa memilih, Telah Kuat, Telah Memberikan Contoh Yang Baik Untuk adik, adik sepupuku dan Selalu Berusaha membantu meringankan Keuangan Keluarga walaupun tak seberapa.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD M. YUNUS KOTA BENGKULU

Oleh :
Liza Sartika¹
Onsardi²

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS Bengkulu. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, populasi penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD M.YUNUS Bengkulu sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis secara inferensial menggunakan SPSS dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS Bengkulu. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat. *Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS Bengkulu. Kondisi kelelahan emosional, mental, maupun fisik yang dapat dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. *Work life balance* dan *burnout* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M.YUNUS Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja perawat tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kemampuan perawat untuk mengelola kelelahan fisik, emosional, dan mental.

Kata Kunci: *Work life balance*, *Burnout*, kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION OF NURSES AT M .YUNUS HOSPITAL BENGKULU CITY

Oleh :

Liza Sartika¹

Onsardi²

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and burnout on job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. This study was a quantitative descriptive study, with all nurses at M. Yunus Regional General Hospital as the research subjects. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques used descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and coefficient of determination (R²) analysis.

The results showed that work-life balance significantly influenced job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. The better the work-life balance, the higher the nurses' job satisfaction. Burnout had a positive and significant effect on job satisfaction among nurses at M. Yunus Regional General Hospital, Bengkulu. Emotional, mental, and physical fatigue conditions that can be managed well will have an impact on increasing job satisfaction. Work life balance and burnout simultaneously or together have a positive and significant effect on job satisfaction of nurses at M.YUNUS Bengkulu Regional Hospital. This shows that the balance between nurses' personal life and work not only affects job satisfaction, but also the nurses' ability to manage physical, emotional, and mental fatigue..

Keywords: Work Life Balance, Burnout, Job satisfacation

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, Alhamdulillah atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD M. Yunus Kota Bengkulu”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya diakhir nanti.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan Skripsi ini. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu

3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr. Drs. Onsardi , M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dengan penuh kesabaran serta memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penulisan Skripsi ini.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bengkulu, 10 Febuari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SERTIFIKASI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.x
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan bagi Perusahaan.....	10
1.5.2 Tujuan bagi khusus	10
1.6 Manfaat penelitian.....	11
1.6.1 Bermanfaat bagi penulis	11
1.6.2 Bermanfaat bagi perusahaan.....	11
1.6.3 Bermanfaat bagi Akademis dan Referensi selanjutnya	11
BAB II STUDI PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Deskripsi Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Indikator Kepuasan kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Indikator Work Life Balance	Error! Bookmark not defined.

2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.7 <i>BURNOUT</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.8 Indikator –indikator <i>Burnout</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi Burnout	Error! Bookmark not defined.
2.2 Hasil Penelitian Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
2.4 Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
2.5 Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS...	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Sejarah RSUD M. YUNUS	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	Error! Bookmark not defined.
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Empirik Jam Kerja, Target Pasien RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu	8
2.1 Hasil penelitian yang Relevan	23
2.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	29
3.1 Instrument Skala Likert.....	33
3.2 Kategori Penilaian Responden terhadap variabel	34
3.3 Hasil Uji Validitas	35
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	37
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	46
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)	48
4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> (X ₂).....	50
4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Burnout</i> (X ₂)	51
4.6 Hasil Uji Normalitas	55
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.9 Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	58
4.10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	59
4.11 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	29
4.1 Struktur Organisasi RSUD M.YUNUS Bengkulu.....	45
4.2 Grafik Hintogram Normalitas	53
4.3 Hasil Uji P-Plot Normalitas	54
4.4 Hasil Uji Heterokesdasitas (<i>Scatterplot</i>).....	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Sk Dosen Pembimbing
2. Surat Bebas Plagiat
3. Surat Bebas Pustaka
4. Kuesioner Penelitian
5. Tabulasi data uji coba penelitian
6. Tabulasi data penelitian
7. Hasil uji coba penelitian dan hasil penelitian
8. Output uji Instrumen Penelitian
9. Output hasil tanggap responden terhadap variabel penelitian dan karakteristik responden
10. Hasil Output uji asumsi klasik, hipoteses dan lainnya
11. r tabel, t tabel, dan f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi, termasuk yang menyediakan perawatan kesehatan, membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari semua organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM berperan sebagai kunci utama dalam menentukan arah dan perkembangan sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) adalah individu-individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi, berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk meraih tujuan organisasi tersebut. SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka memberikan kontribusi signifikan dalam pengambilan keputusan, yang merupakan langkah penting untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Pranata & Utama, 2019).

Rumah sakit adalah jenis fasilitas kesehatan. Rumah sakit memberikan perawatan medis dengan membimbing pasien melalui proses penyembuhan dan pemulihan di bawah pengawasan dokter. Rumah sakit tidak hanya mengandalkan kekuatan dan kecanggihan fasilitasnya, tetapi juga menggunakan dan mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya dengan semaksimal mungkin untuk mencapai semua tujuannya. Karena mereka bertanggung jawab untuk menyelenggarakan, merencanakan, dan melaksanakan pelayanan pasien yang berkualitas tinggi, karyawan rumah sakit merupakan sumber daya manusia yang paling berharga (Malini & Yulianty, 2023). Untuk memberikan eksekusi dan

pencapaian target yang optimal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki efisiensi dan inspirasi kerja yang tinggi. Pada dasarnya, seorang rekan kerja akan merasa senang dan nyaman ketika mereka menerima pemenuhan tugas yang tepat, yang akan berdampak pada konsistensi pelaksanaan. Pemenuhan adalah perasaan yang dialami seseorang ketika mereka merasa terpenuhi dan senang ketika apa yang diharapkan telah tercapai atau ketika mereka mendapatkan lebih dari yang diharapkan. Seorang perawat memiliki tanggung jawab untuk merawat pasien dan memantau kemajuan penyembuhan mereka. Perawat dapat bekerja sebagai pemberi asuhan keperawatan, konselor dan konselor klien, administrator pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, dan/atau pelaksana tugas berdasarkan pendelegasian wewenang (Filho et al., 2016).

Keberhasilan pelayanan di rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Salah satu komponen yang paling berperan langsung dalam memberikan layanan kepada pasien adalah perawat. Dalam konteks ini, perawat memegang proporsi yang signifikan, yaitu sekitar 75% dari keseluruhan sumber daya manusia di rumah sakit. Dengan persentase yang begitu besar, tenaga keperawatan dapat dianggap sebagai aset berharga yang mampu meningkatkan mutu layanan kesehatan. Selain itu, mereka juga menyediakan perawatan kepada pasien selama 24 jam, memastikan kebutuhan pasien terpenuhi sepanjang waktu (Yunita & Fahmi, 2018). Jika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan terlalu bekerja dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan tekanan psikologis bagi mereka, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Demi menjaga

kepuasan dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum, pihak rumah sakit dituntut untuk selalu siap memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat (Yuki, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu merupakan rumah sakit pemerintah di Provinsi Bengkulu yang tergolong rumah sakit kelas B dan mempunyai angka rujukan tertinggi di Provinsi Bengkulu. RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu adalah sejenis sistem informasi kedokteran daerah yang menyediakan berbagai jenis data dan informasi tentang pelayanan medis, fasilitas pelayanan medis dan sumber daya manusia RSUD (Falah et al., 2024). Jumlah faktor yang dapat memengaruhi retensi karyawan rumah sakit termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, kompetensi, kompensasi, dan lainnya. Faktor-faktor ini termasuk kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, dan kompetensi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan cukup. Oleh karena itu, tingkat kepuasan individu berbeda ketika terpenuhi beberapa faktor, seperti kebutuhan individu dan hubungannya dengan tingkat menyukai dan tidak menyukai pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan dan menjaga lingkungan kerja yang menyenangkan.

Pada umumnya banyak organisasi saat ini yang sudah menerapkan program *Work-life balance*. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana seorang karyawan senang dan mencintai pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja adalah beberapa contoh sikap ini (Hasibuan, 2014). Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang sesuai dengan

nilai yang ada di dalamnya, kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah yang bersifat individual. Dua faktor yang paling sering dibicarakan saat ini dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah *work life balance* dan *burnout*. Kebahagiaan dan kualitas hidup karyawan, termasuk bagi perawat, sangat bergantung pada keseimbangan antara kerja dan hidup. Perawat memiliki eksistensi pribadi di luar pekerjaan mereka sebagai paramedis di rumah sakit yang melakukan berbagai tugas dan aktivitas. Konflik internal dapat terjadi karena tanggung jawab peran ganda jika persyaratan peran lain tidak dapat dipenuhi. Oleh karena itu, ide tentang keseimbangan peran, juga dikenal sebagai *Work Life Balance* (WLB), dapat membantu mengatasi masalah ini. Saat ini, masalah keseimbangan kehidupan kerja sering dibicarakan (Nayeri & Negarandeh, 2009).

Work-life balance didefinisikan oleh Fredrik et al (2019) *work life balance* adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Novita et al., 2016).

Menyeimbangkan tujuan atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual dikenal sebagai *work life balance*. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, banyak bisnis mulai menerapkan program *work-life balance*. Konsep ini menghasilkan bonus bagi perusahaan karena karyawan bekerja lebih baik dan lebih kreatif. Untuk menjaga keseimbangan

kehidupan kerja yang sehat, tidak hanya hal-hal yang terjadi di dalam organisasi tetapi juga hal-hal yang terjadi di luar organisasi (Hasanah et al., 2023).

Burnout adalah salah satu tantangan lainnya dalam mencapai kepuasan kerja. Kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh pekerjaan yang penuh dengan tuntutan emosional dalam jangka panjang dikenal sebagai burnout. Lingkungan kerja karyawan sangat penting untuk kinerja mereka. Sementara lingkungan kerja nonfisik dapat berasal dari tekanan kerja, suasana kerja, beban kerja, dan lainnya, lingkungan kerja fisik terdiri dari gedung fasilitas kerja dan kelengkapan sarana dan prasarana. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk, seperti tekanan kerja, komunikasi yang buruk, dan sebagainya, dapat menghambat kinerja karyawan atau bahkan menyebabkan konflik. Lingkungan kerja yang buruk juga dapat menyebabkan karyawan lelah (Falentiyo & Nasikah, 2022). *Burnout* adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rasa pencapaian pribadi yang rendah (Caniago & Mustafa, 2023). *Burnout* merupakan bentuk kelelahan secara fisik dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional dalam pekerjaan. Organisasi harus menjaga kondisi kerja agar karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaannya dan terhindar dari kondisi burnout (Yuki, 2021).

Burnout, yang berdampak pada *work-life balance*, juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jenis kelelahan fisik, mental, dan fisik yang disebabkan oleh kontribusi jangka panjang terhadap keadaan kerja yang sangat mendesak di tempat kerja dikenal sebagai kelelahan. Kondisi ini digambarkan dengan

penipisan fisik, mental, dan kepercayaan diri yang mendalam, serta rasa terisolasi dari keadaan mereka saat ini. Diharapkan respons untuk mengendalikannya karena jika tidak, akan ada kejengkelan fisik dan mental (Dewi, 2020).

Safeguard (2017) melakukan penelitian yang menemukan bahwa kelelahan memengaruhi kepuasan kerja, tetapi hasilnya tidak signifikan. Jika perwakilan mengalami kelelahan, kemurungan, kelelahan, dan keluar dari pekerjaan, ini disebut kelelahan. Ketika terjadi kesalahan, pekerja yang lelah cenderung merengek, mudah tersinggung, dan mengembangkan pandangan sinis terhadap karier mereka. Menurut penelitian Omar et al (2021), *Work Life Balance* memengaruhi banyak hasil organisasi, termasuk identifikasi organisasi, kesetiaan dan komitmen organisasi, pergantian, kinerja, moral karyawan, dan budaya organisasi. *Work Life Balance* juga memengaruhi faktor-faktor pribadi seperti stres di tempat kerja, kelelahan, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, kepuasan pribadi, kepuasan dengan kehidupan keluarga, dan kepuasan sosial. Orang-orang yang sehat dan berbakat harus memenuhi kewajiban tenaga kesehatan yang diperlukan untuk bertahan hidup di masyarakat. Petugas kesehatan mungkin mengalami stres akibat rutinitas dan kondisi berulang. Menurut penelitian Rodonuwu et al., (2018) menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Selain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, kelelahan merupakan tantangan lain untuk mencapai kepuasan kerja. Arumingtyas, (2021) menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan

penelitian Junaidin et al (2019) menunjukkan *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pekerja medis adalah salah satu pekerjaan yang paling rentan mengalami stres, dan tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah lain bagi perawat seperti kelelahan. Perawat sering bertemu dengan orang-orang yang membutuhkan bantuan dan memiliki tingkat kesejahteraan rendah. Perawat adalah orang yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga mereka, dan mereka sangat terbiasa dengan situasi yang sedih, melelahkan, mengkhawatirkan, dan mengganggu. Berdasarkan hasil observasi, Rumah sakit M. Yunus merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di kota Bengkulu . Beberapa Perawat bahwa tidak seluruhnya perawat yang sudah menikah memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang tinggi dengan waktu istirahat yang rendah atau minim dan lingkungan yang kurang Nyaman. Perawat selalu berhadapan langsung dengan bahaya sehingga risiko pekerjaannya sangat tinggi. Ketika perawat bekerja dituntut untuk lebih memprioritaskan pasien dan mengesampingkan urusan keluarga dan pribadinya sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga. Karena ketidakseimbangan tersebut bisa mengakibatkan stress kerja yang berlebihan yang berdampak pada produktivitas kerja serta pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit .

Tabel 1.1
Data Empirik Jam Kerja, Target Pasien
RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu

Shift/Waktu	Jam Kerja	Target Jumlah Pasien	Keterangan
Pagi	07.00 - 14.00	Tidak ada	Penggantian shift pagi
Sore	14.00 - 20.00	Tidak ada	Penggantian shift sore
Malam	20.00 - 07.00	Tidak ada	Penggantian shift malam

Tidak ada jumlah pasien yang ditargetkan untuk setiap perawat dalam ketiga shift tersebut. Ini menunjukkan bahwa perawat bekerja berdasarkan kebutuhan pasien yang datang atau dirawat, bukan kuota tertentu. Jumlah pasien yang ditangani akan bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan. Untuk pengecekan pasien sering dilakukan di pagi hari. Perawat dapat meraskan kepuasan kerja ketika rumah sakit mampu memberinya ruang dan waktu untuk dapat menikmati pekerjaannya, perawat yang merasa tidak adanya kepuasan kerja ketika bekerja dapat menghambat tugasnya. Rendahnya kepuasan kerja perawat dalam bekerja dapat menurunkan produktivitas rumah sakit dan kepercayaan Masyarakat.

Korporasi atau rumah sakit di kota besar masih menjadi fokus penelitian mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan hidup kerja. Namun, jarang penelitian yang dilakukan pada rumah sakit daerah, khususnya RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Kondisi kerja perawat di RSUD ini memiliki banyak hal yang unik, seperti beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan risiko stres yang tinggi; namun, belum banyak penelitian yang dilakukan secara menyeluruh tentang bagaimana hal-hal ini berdampak pada kepuasan kerja perawat. Selain itu, penelitian sebelumnya biasanya hanya melihat satu variabel,

seperti *work life balance* atau *burnout*, sehingga penting untuk melakukan penelitian yang menggabungkan keduanya untuk melihat bagaimana kepuasan kerja perawat di rumah sakit pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan konsep WLB dan *burnout* secara bersamaan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud M. Yunus Kota Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kepuasan kerja Perawat, Yaitu:

1. Kepuasan, Ketidakpuasan Lingkungan kerja
2. *Work life balance*, Tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan pribadinya.
3. *Burnout*, Jam kerja yang tinggi dan Waktu Istirahat yang minim.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan disalah satu Rumah sakit yaitu RSUD M. YUNUS milik pemerintah provinsi Bengkulu. Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan maka perlu dibuat batasan terhadap

variabel pengaruh *work life balance* (X1) dan *Burnout* (X2) serta variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karya perawat (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang diuraikan pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. YUNUS di Kota Bengkulu.
2. Apakah terdapat pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. YUNUS di Kota Bengkulu.
3. Apakah terdapat Pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD M. YUNUS di Kota Bengkulu .

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan bagi Perusahaan

Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD M. YUNUS.

1.5.2 Tujuan bagi khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja pada RSUD M. YUNUS.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja karya pada RSUD M. YUNUS .
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD M. YUNUS.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Bermanfaat bagi penulis

Bagi penulis merupakan kegiatan praktis yang menambah pengetahuan dan pengalaman untuk penulis selama perkuliahan di perguruan tinggi serta sebagai sumber masukan bagi perusahaan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia .

1.6.2 Bermanfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak berwenang terutama bagi karyawan pada RSUD M. YUNUS.

1.6.3 Bermanfaat bagi Akademis dan Referensi selanjutnya

Diharapkan dapat membantu dijadikan refensi kepustakaan bagi penelitian selanjutnya mengenai *Work life balance*, *Burnout* dan Kepuasan Kerja karyawan.

