

## **Pengaruh *Burnout*, Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru**

**Deswarta<sup>1</sup>, Hamanda hadi Saputra<sup>2</sup>, Insan Kamil Wahyudi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau, Riau, Indonesia

E-mail: [deswarta@eco.uir.ac.id](mailto:deswarta@eco.uir.ac.id)<sup>1</sup>, [hamandahadi@eco.uir.ac.id](mailto:hamandahadi@eco.uir.ac.id)<sup>2</sup>,

[insankamilwahyudi@gmail.com](mailto:insankamilwahyudi@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Article Info**

#### *Article history:*

Received : March 27, 2025

Revised : May 17, 2025

Accepted : June 28, 2025

Published : July 1, 2025

#### **Keywords:**

Burnout, Intrinsic Motivation, Work Life Balance, Job Satisfaction, Nurses Performance

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze how Burnout, Intrinsic Motivation, Work Life Balance and Job Satisfaction influence the Performance of nurses at Petala Bumi Hospital, Pekanbaru. The population in this study was 105 nurses with a sample of 52 nurses using the Slovin formula. Data collection techniques used questionnaires and interviews. The data analysis technique used in the Slovin formula study with a purposive sampling method. The research data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study showed that Burnout, Intrinsic Motivation, Work Life Balance and Job Satisfaction influenced the Performance of nurses at Petala Bumi Hospital, Pekanbaru*

### **Corresponding Author:**

Deswarta

Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Islam Riau

Jl. Kaharuddin Nst No.113, Simpang Tiga, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284

Email: [deswarta@eco.uir.ac.id](mailto:deswarta@eco.uir.ac.id)



### **1. Pendahuluan**

Pada era saat ini keberadaan Rumah sakit merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan adanya rumah sakit ini bisa memberikan kemudahan bagi masyarakat ketika mengalami masalah dibidang kesehatan. Salah satu komponen di rumah sakit adalah keberadaan perawat (SDM). Selain kualitas sumber daya manusianya (perawat) pihak instansi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja perawat sehingga perawat lebih semangat dalam bekerja, mendapatkan kan keseimbangan dalam kerja dan tidak merasa bosan.

Dibawah ini gambaran tentang jumlah perawat yang ada dirumah sakit petala bumi adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Perawat Pada Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Perawat (Orang)
1	2022	110
2	2023	105

Sumber : Rumah Sakit Petala Bumi.

Berdasarkan data dari tabel diatas bahwa jumlah perawat di rumah sakit di petala bumi terjadi fluktuasi seperti pada tahun 2022 berjumlah 110 orang dan pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan jumlah perawat sebanyak 105 orang.

Adapun penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah dilakukan oleh Andi Sukma (2024) dengan judul Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Provinsi Riau. Kemudian juga dilakukan oleh Ivan Nugraha, Qomariah Lahamid (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Di Kota Pekanbaru. Selanjutnya *Andre Horhoruw (2017)* Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon. Sedangkan Research gap atau novelty pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan oleh Elfa. Indrian dkk (2023) dengan judul Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Burnout, Motivasi Intrinsik, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru”**.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Burnout.**

Adapun Burnout Menurut Schaufeli dalam Priansa (2017) dalam Ivan Nugraha (2024) menyatakan bahwa burnout merupakan bentuk stres kerja spesifik pada orang-orang yang bekerja sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara pegawai dan orang-orang yang harus dilayani. Sedangkan menurut Baron dan Greenberg, ada beberapa indikator burnout. Adapun Beberapa indikator dapat dijelaskan dibawah ini :

- a. Kelelahan fisik.
- b. Kelelahan emosional
- c. Kelelahan mental
- d. Rendahnya prestasi diri

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri individu. Sedangkan Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Adapun Indikator Motivasi Intrinsik yaitu :

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Penghargaan.

### **Work Life Balance**

Work-life balance adalah keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Intinya, bisa mengatur dan membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti rekreasi, hobi, keluarga, dan urusan lainnya.

Mernurrurt Mc. Donal dan Bradley dalam (pangemanan, jhonly, & M. Tumbel, 2017) *work life balance* memiliki 3 indikator.

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu) antara lain keseimbangan waktu ini mengacu pada waktu seseorang yang di berikan unturk kariernya dan waktu yang dihabiskan unturk mengabadikan dirinya terhadap keluarga atau bahkan pada aspek kehidupan lainnya.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) keseimbangan yang melibatkan individual di dalam diri seseorang seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan kehidupan pribadinya
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) individu tersebut merasa nyaman dalam berpartisipasi kegiatan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan Sikap mental individu menyukai atau tidak menyukai dari pekerjaan itu sendiri. Kemudian menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Adapun Indikator Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Upah.
- c. Pengawas.
- d. Rekan Kerja.

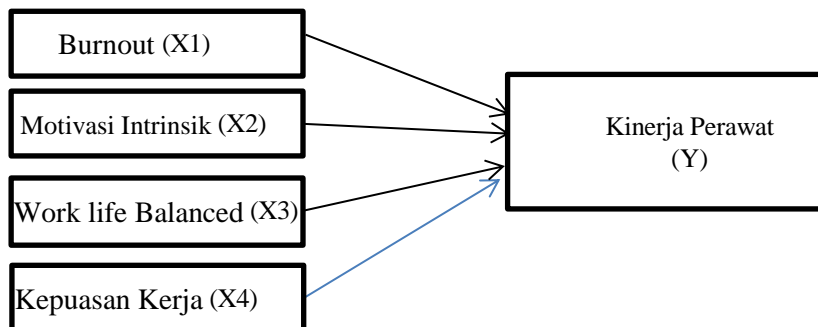
**Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja Menurut Moeheriono (2012:95) merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pekerjaan mereka apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Kartini Kartono (dalam Sri Indrastuti, 2017:107), kasmalena (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Kinerja menurut Indrastuti (2017: 107) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitasnya. Adapun indikator kinerja adalah Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas Kerja.
- c. Pelaksanaan Tugas.
- d. Tanggung Jawab

**Kerangka Konseptual**



Sumber: Andi Sukma (2024) Ivan N, Qomariah Lahamid (2024) A. *Horhoruw* (2017) Ria Astuti (2023), Elfa Mulyana dan Yusuf Abdullah (2023).Metode Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah berjumlah 52 orang dengan menggunakan rumus slovin dan pengambilan sampel nya dengan metode purposive sampling

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Burnout	0,334	0,273	Valid
	0,307	0,273	Valid
	0,320	0,273	Valid
	0,316	0,273	Valid
Motivasi intrinsik	0,344	0,273	Valid
	0,327	0,273	Valid
	0,340	0,273	Valid
Work Life Balance	0,316	0,273	Valid
	0,365	0,273	Valid
	0,312	0,273	Valid
Kepuasan Kerja	0,287	0,273	Valid
	0,314	0,273	Valid
	0,306	0,273	Valid
	0,281	0,273	Valid
Kinerja	0,392	0,273	Valid
	0,410	0,273	Valid
	0,405	0,273	Valid
	0,424	0,273	Valid

### Uji Reliabilitas

Pada uji ini dilakukan untuk melihat nilai alpha cronbach. Adapun keputusan pengujiannya adalah apabila nilai Alpha cronbachnya > 0.60 maka instrument dinyatakan reliabel. Berikut adalah uji reliabilitas dalam penelitian ini :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Burnout	0,879	0,60	Reliabel
M. Intrinsik	0,826	0,60	Reliabel
Work L. Balance	0,837	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja	0,766	0,60	Reliabel

Pada tabel diatas hasil menunjukkan bahwa nilai cronbach Alpha tiap variabel > 0.60 maka seluruh item pertanyaan adalah reliabel.Regresi Linear Berganda Untuk mengetahui pengaruh variabel burnout, motivasi intrinsik, work life balance, kepuasan kerja dan kinerja. maka digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel . Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

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

1	(Constant)	11.392	2.287		4.937	.000
	Burnout	.452	.118	.513	3.844	.001
	M.Intrinsik	.316	.104	.405	3.035	.005
	WLB	.401	.111	.305	3.115	.000
	Kepuasan kerja	.434	.201	.222	3.045	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 11.392 + 0,452X_1 + 0,316X_2 + 0,401X_3 + 0,434X_4 + e$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa

- Nilai konstanta sebesar 11.392 menyatakan bahwa jika nilai variabel Burnout, motivasi Intrinsik, wlb, kepuasan kerja sama dengan nol maka nilai kinerja yaitu sebesar 11.392.
- Nilai koefisien variabel burnout sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan burnout akan meningkatkan kinerja sebesar 0,452.
- Nilai koefisien variabel motivasi intrinsik sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja sebesar 0,316.
- Nilai koefisien variabel wlb sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan wlb akan meningkatkan kinerja sebesar 0,401.
- Nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,434 menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,434.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
				R Square Change	F Change	Sig. Change
1	.658 <sup>a</sup>	.532	1.05003	.705	31.156	.000

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan diatas, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 31.156 dengan tingkat signifikan 0.000.  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dengan cara berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

$$N1 = 3 - 1 = 2$$

$$N2 = (k; n - k)$$

$$F_{tabel} = (2; 52 - 3)$$

$$F_{tabel} = 3.19$$

Berdasarkan dari tabel diatas hasil pengujian F maka didapatkan nilai uji  $F_{hitung} 31.156 > F_{tabel} 3.19$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya burnout ( $X^1$ ) dan motivasi intrinsik ( $X^2$ ), work life balance ( $X^3$ ), kepuasan kerja ( $X^4$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

#### Uji Parsial (Uji-T)

Pada Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji parsial (Uji-T) dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Tabel . Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.392	2.287		4.937	.000
	Burnout	.452	.118	.513	3.844	.001

M.Intrinsik	.316	.104	.405	3.035	.005
WLB	.401	.111	305	3.115	.000
Kepuasan kerja	.434	.201	.222	3.045	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai ttabel =  $t (a/2 : n-k-1) = t (0.05/2 : 52-2-1) = t (0,025: 49)$  adalah sebesar 2,009

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa

- Variabel burnout (X1) memiliki nilai t hitung 3,844 > t tabel 2,009 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel motivasi intrinsik (X2) memiliki nilai t hitung 3,035 > t tabel 2,009 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel wlb (X3) memiliki nilai t hitung 3,115 > t tabel 2,009 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa wlb berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel kepuasan kerja (X4) memiliki nilai t hitung 3,045 > t tabel 2,009 (t tabel tersaji dilampiran). Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

Berdasarkan dari tabel diatas Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square
1	.658 <sup>a</sup>	.532	.504

- a. Predictors: (Constant), Burnout, motivasi intrinsik, wlb, kepuasan kerja.

mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai R Square. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. besar nilai adjusted R Squarena adalah 50,4%.

**Pengaruh Burnout terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2021) Keletihan kerja atau kelelahan psikis dan fisik akibat tekanan kerja berlebihan akan mengurangi semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan, (2021) Motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai, seperti rasa bangga, kepuasan pribadi, dan keinginan berprestasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

**Pengaruh work life balanced terhadap kinerja perawat**

Menurut Sedarmayanti, 2017 Pencapaian work-life balance berpengaruh terhadap motivasi kerja dan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemudian menurut Kim et al. (2020) International Journal of Environmental Research and Public Health WLB berkontribusi signifikan terhadap performa perawat di rumah sakit Korea Selatan.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat**

Menurut Hasibuan (2021) Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan bekerja lebih rajin, kreatif, dan produktif.

**KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
- Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
- work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### 3. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan aplikasi*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Bayu, F., et al. (2013). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–12.
- Elfa, I., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja (Studi pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 16(2), 167–177. <https://doi.org/10.51903/kompak.v16i2.2046>
- Fadillah, B., et al. (2013). *Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 5–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Horhoruw, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Keperawatan*, 5(1), 45–51.
- Indrastuti, S. (2017). *Perilaku organisasi dalam perspektif manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmalena. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 121–130.
- Kim, M., Kim, Y., & Lee, H. (2020). Work-life balance and its effects on nurses' job performance in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093350>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The case for work-life balance. *Australian Bulletin of Labour*, 31(3), 269–284.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nugraha, I., & Lahamid, Q. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(1), 12–23.
- Pangermanan, J., & Turmberl, M. (2017). Work life balance dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 21–34.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukma, A. (2024). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *Jurnal Administrasi dan Kesehatan*, 8(2), 110–120.
- Yusuf, A., & Mulyana, E. (2023). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 16(2), 167–177.