

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja

(Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya)

Elfa Indrian¹, H. Deden Mulyana^{2*}, and Yusuf Abdullah³

^{1,2,3}Pascasarjana, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, 46115, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Burnout, *Work Life Balance*,
Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: To determine and analyze burnout, work life balance, job satisfaction and performance. Background Problems: In tackling Covid 19, the optimal performance of nurses is needed to heal patients by increasing satisfaction and work life balance and reducing their burnout. Novelty: research about work life balance in hospitals is still rare. Research Methods: The sampling technique in this study used a census sampling. This study used PLS SEM analysis with SmartPLS 3 software program. Finding/Results: Burnout had a significant positive effect on job satisfaction, work life balance had a significant positive effect on job satisfaction. Burnout has no significant effect on performance, work life balance has no significant effect on performance and job satisfaction has a positive effect on performance. Burnout and work life balance affect performance through job satisfaction. Burnout and work life balance simultaneously have a significant effect on job satisfaction. Burnout, work life balance and job satisfaction simultaneously affect performance. Conclusion: Burnout is included in the quite good category, work life balance is in the quite good category, job satisfaction is included in the quite good category and performance is included in the good category.

Pendahuluan/Tujuan: Mengetahui dan menganalisis *burnout*, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja. Latar Belakang Masalah: Dalam menanggulangi Covid 19, kinerja perawat yang optimal sangat dibutuhkan untuk menangani pasien dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan *work life balance* dan mengurangi *burnout*. Kebaruan: Masih jarang nya penelitian terkait *burnout* di rumah sakit. Metode Penelitian: Sampel menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS dengan bantuan program software SmartPLS3. Temuan/Hasil: *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. *Burnout* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Burnout* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout*, *work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Kesimpulan: *Burnout* termasuk dalam kategori kurang baik, *work life balance* dalam kategori kurang baik, kepuasan dalam kategori kurang baik dan kinerja dalam kategori baik.

* Corresponding Author at Graduate Program, Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115, Indonesia.
E-mail address: elfaandrian2498@gmail.com, deden.mulyana@unsil.ac.id, yusufabdullah@email.com

INTRODUCTION

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia karena tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan sulit dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Dalam mengatasi penyakit yang dialami seseorang maka perlu sistem perawatan kesehatan untuk mengatasi penyakit yang diderita. Coronavirus Disease (COVID-19) sampai saat ini masih menjadi masalah kesehatan dunia yang serius. COVID-19 adalah penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 (Nursofwa et al., 2020). Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan secara profesional dan paripurna berlandaskan nilai empati, respek, tanggap, akurat, aman, dan terjamin kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan dalam rumah sakit selalu dituntut agar selalu bertambah baik.

Kinerja perawat merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit dimana sering kali dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu suatu rumah sakit. Penelitian ini mengambil obyek pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya. RS Prasetya Bunda adalah rumah sakit umum (RSU) milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang terletak di wilayah Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Beberapa faktor yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja perawat di RS Prasetya Bunda adalah (1) adanya peningkatan kecemasan dan rasa was-was selama bertugas di masa pandemi Covid-19, (2) adanya kekhawatiran untuk menularkan penyakit kepada keluarga di rumah, dan (3) kondisi bekerja selama pandemi diperberat dengan adanya konflik kerja dan kurang baiknya lingkungan kerja yang mampu mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh rumah sakit dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja perawatnya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja perawatnya. Apabila perawat mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan seperti gaji yang sesuai dengan apa yang dia kerjakan tanpa membedakan perawat satu dengan yang lain dengan tugas yang sama maka perawat akan merasa puas dengan pekerjaan dan merasa dihargai oleh rumah sakit di tempat mereka bekerja dan akan melakukan pekerjaannya dengan optimal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh rumah sakit atau sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Burnout merupakan faktor penting dalam organisasi yang juga sangat memengaruhi kualitas kerja pada diri seorang pekerja. Burnout menjadi salah satu gangguan psikologis perawat dalam perannya menghadapi pandemic Covid-19. Sejumlah besar perawat yang langsung turun tangan di rumah sakit menghadapi kesulitan, beban kerja, dan stres yang tinggi, membuat mereka rentan terhadap burnout (kelelahan).

Selain burnout, konflik yang berbenturan antara pekerjaan (work) dan kehidupan pribadi (life) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Selain burnout, konflik yang berbenturan antara pekerjaan (work) dan kehidupan pribadi (life) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja, pengaruh *burnout*, *work life balance* terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta pengaruh burnout dan *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada perawat RS Prasetya Bunda. Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah untuk perkembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, secara spesifik mengenai pengaruh burnout dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja. Secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi rumah sakit dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan burnout, work life balance, kepuasan kerja, kinerja. Bagi pihak lain diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini.

LITERATURE REVIEW

Burnout

Priansa (2017) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat. Lalu Pangemanan et al. (2017) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Maslach dalam Wijaya (2019: 24) mengungkapkan *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari 3 (tiga) aspek diantaranya; 1) *Emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan

sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, 2) *Depersonalization*, yaitu sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, dan 3) *Low of Personal Accomplishment*, yaitu penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan.

Work Life Balance

Rondonuwu et al. (2018) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan Zerwas (2019) menyarankan definisi *work-life balance* sebagai berikut “*Work-Life Balance is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual's current life priorities*”, dapat diartikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini.

Rondonuwu et al. (2018) untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari tiga yakni; 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, dan 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Rini & Setiawan (2016) kepuasan kerja adalah sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan. Lalu Parimita et al. (2018) mendefinisikan “*job satisfaction means how employee of an organization feels about work*”, yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya.

Smith et al. dalam Rini et al. (2016) mengungkapkan pengukuran kepuasan kerja yaitu 1) Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Lalu 2) Promosi, kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Selanjutnya 3) *Benefit*, memberikan benefit merupakan kewajiban perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan karyawannya, salah satu standar yang harus diberikan setidaknya berbentuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Kemudian 4) *Contingent Reward*, pemberian *reward* adalah salah satu cara dimana perusahaan berkomunikasi kepada karyawan bahwa mereka menghargai karyawan sebagai bagian penting dalam perusahaan. Dengan memberikan *reward* kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Serta 5) *Operating Procedure*, yakni sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan tersebut. Ini digunakan untuk menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.

Kinerja

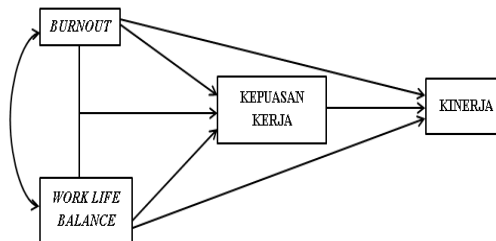
Menurut Sedarmayanti & Safer (2016) “*performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”, yang artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Lalu Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Sedarmayanti & Siswanto (2014: 198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut; 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi, 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama, 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan, 4) Dapat dicapai, penting dan

harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output*, hasil, manfaat, dan dampak serta proses, 5) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan, 6) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memiliki hubungan terkait antar variabel. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

- H₁: *Burnout* dan *Work Life Balance* Berpengaruh Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂: *Burnout* dan *Work Life Balance* Berpengaruh Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja.
- H₃: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.
- H₄: Dengan Mediasi Kepuasan Kerja, *Burnout* dan *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja.

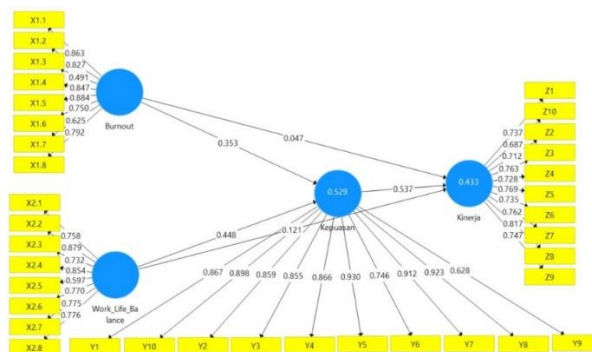
RESEARCH METHOD

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah perawat RS Prasetya Bunda sebanyak 103 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh perawat RS Prasetya Bunda sebanyak 103 orang perawat.

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS dengan bantuan program *software SmartPLS 3*. Pendekatan PLS-SEM didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi model yang relevan. Langkah yang digunakan untuk analisis data menggunakan SEM-PLS terdiri dari dua langkah. Langkah pertama adalah untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur yang dimanifestasikan oleh data yang dikumpulkan. Setelah kedua hal tersebut terpenuhi, tahap berikutnya adalah menganalisis data sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Istilah yang digunakan pada SEM-PLS adalah bahwa tahap pertama disebut dengan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua disebut dengan pengujian model structural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*). Untuk mengetahui tingkat signifikan secara bersama-sama pengaruh variabel independen terhadap variable dependen digunakan uji F.

RESULTS

Analisis Outer Model



Gambar 2. Model Penelitian Tahap Pertama
Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan pengolahan data tahap pertama, terdapat 6 (enam) pernyataan variabel burnout yang valid, yaitu X1.1, X1.2, X1.4, X1.5, X1.6 dan X1.8. Terdapat 7 (tujuh) pernyataan variabel work life balance yang valid, yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.6, X2.7 dan X2.8. Terdapat 9 (sembilan) pernyataan variabel kualitas kerja yang valid, yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8 dan Y10. Terdapat 9 (sembilan) pernyataan variabel kinerja yang valid, yaitu Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8 dan Z9. Pernyataan yang tidak valid, dikeluarkan dari pengolahan.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,901	0,919	0,594
X2	0,901	0,921	0,596
Y	0,957	0,964	0,728
Z	0,912	0,926	0,557

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

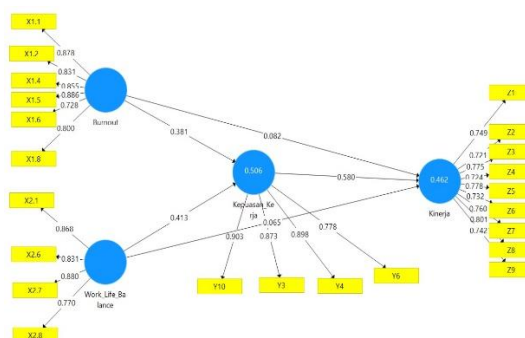
Untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai Squareroot of Average Variance Extracted (AVE). AVE untuk mengetahui tercapainya syarat validitas konvergen. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE > 0.5. Dari Tabel 1 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5, yang berarti reliabel. Lalu nilai composite reliability seluruh variabel > 0,7, yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Outer VIF Values

Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF
X1.1	3,120	X2.1	3,598	Y1	5,947	Z1	1,963
X1.2	2,992	X2.2	8,323	Y2	5,573	Z2	2,931
X1.3	1,647	X2.3	2,242	Y3	4,326	Z3	3,222
X1.4	2,931	X2.4	7,512	Y4	4,177	Z4	2,646
X1.5	4,572	X2.5	1,779	Y5	7,021	Z5	2,728
X1.6	3,019	X2.6	2,035	Y6	2,552	Z6	2,184
X1.7	1,845	X2.7	3,692	Y7	10,383	Z7	2,161
X1.8	2,199	X2.8	2,058	Y8	10,312	Z8	3,996
				Y9	2,199	Z9	2,352
				Y10	4,985	Z10	2,240

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Asumsi atau syarat yang harus dipenuhi dalam analisis outer model adalah tidak terdapat masalah multikolinearitas. Yaitu terdapat interkorelasi atau saling korelasi kuat antar indikator. Batasannya adalah nilai korelasi > 0,9 yang biasanya ditandai dengan nilai Variance Inflating Factor (VIF) dalam level indikator > 5. Konsekuensinya adalah dilakukan dropping atau mengeluarkan salah satu dari indikator yang saling berkorelasi kuat tersebut. Dari Tabel 2, terdapat 7 (tujuh) indikator yang memiliki nilai VIF > 5, yaitu X2.2, X2.4, Y1, Y5 dan Y8. Indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari model. Setelah dilakukan pengeluaran indikator yang tidak valid, tidak reliabel, dan VIF di atas 5, dilakukan running ulang dengan Smart PLS 3.2.9. Dihasilkan model penelitian tahap kedua sebagai berikut:



Gambar 3. Model Penelitian Tahap Kedua

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Gambar 3, seluruh indikator sudah valid (Loading Factors > 0,7).

Tabel 3. *Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity*

	X1	X2	Y	Z
X1	0,831			
X2	0,606	0,838		
Y	0,631	0,644	0,865	
Z	0,487	0,488	0,673	0,754

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk variabel lainnya. Maka, syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Tabel 4. Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,911	0,930	0,691
X2	0,858	0,904	0,703
Y	0,886	0,922	0,748
Z	0,905	0,922	0,568

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Tabel 4, nilai *composite reliability* seluruh variabel > 0,7, yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,7, yang berarti bahwa semua konstruk reliabel.

Tabel 5. Outer VIF Values

Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF	Indikator	VIF
X1.1	2,958	X2.1	3,500	Y4	3,409	Z5	2,726
X1.2	2,433	X2.6	1,777	Y6	1,653	Z6	2,156
X1.4	2,903	X2.7	3,637	Z1	1,918	Z7	2,123
X1.5	4,553	X2.8	1,599	Z2	2,713	Z8	3,417
X1.6	2,496	Y10	3,311	Z3	3,061	Z9	2,350
X1.8	2,026	Y3	2,636	Z4	2,560		

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai VIF seluruh indikator <5. Artinya, tidak terdapat masalah multikolinearitas, saling korelasi yang kuat antar indikator. Asumsi sudah terpenuhi.

Analisis Inner Model

Tabel 6. *Path Coefficients*

	X1	X2	Y	Z
X1			0,381	0,082
X2			0,413	0,065
Y				0,580
Z				

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan hasil analisis *direct effects inner model* dalam gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,381, yang artinya jika X_1 meningkat satu satuan, maka Y dapat

meningkat sebesar 38,1%. Pengaruh ini bersifat positif, kemudian terdapat pengaruh langsung X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,413, yang artinya jika X_2 meningkat satu satuan, maka Y dapat meningkat sebesar 41,3%. Pengaruh ini bersifat positif, pengaruh langsung X_1 terhadap Z adalah sebesar 0,081, yang artinya jika X_1 meningkat satu satuan, maka Z dapat meningkat sebesar 8,1%. Pengaruh ini bersifat positif, lalu pengaruh langsung X_2 terhadap Z adalah sebesar 0,065 yang artinya jika X_2 meningkat satu satuan, maka Z dapat meningkat sebesar 6,5%. Pengaruh ini bersifat positif, dan pengaruh langsung Y terhadap Z adalah sebesar 0,580 yang artinya jika Y meningkat satu satuan, maka Z dapat meningkat sebesar 58%. Pengaruh ini bersifat positif.

Tabel 7. *Spesific Indirect Effects*

<i>Spesific Indirect Effects</i>	
$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,221
$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,239

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y adalah sebesar 0,221, yang artinya jika X_1 meningkat satu satuan, maka Z dapat meningkat secara tidak langsung melalui Y sebesar 22,1%. Pengaruh ini bersifat positif, dan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y adalah sebesar 0,239, yang artinya jika X_2 meningkat satu satuan, maka Z dapat meningkat secara tidak langsung melalui Y sebesar 23,9%. Pengaruh ini bersifat positif.

Tabel 8. *Total Effects*

	X_1	X_2	Y	Z
X_1				0,381
X_2				0,304
Y				0,580
Z				

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Total X_1 terhadap Z adalah sebesar 0,303 yang artinya jika X_1 meningkat satu satuan maka Z dapat meningkat secara langsung dan tidak langsung melalui Y sebesar 30,3%. Pengaruh ini bersifat positif. Pengaruh Total X_2 terhadap Z adalah sebesar 0,304 yang artinya jika X_2 meningkat satu satuan maka Z dapat meningkat secara langsung dan tidak langsung melalui Y sebesar 30,4%. Pengaruh ini bersifat positif.

Tabel 9. *Koefisien Determinasi*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Y	0,506	0,496
Z	0,462	0,446

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Nilai *R-Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan X_1 , X_2 Terhadap Y adalah sebesar 0,506, dengan nilai *Adjusted R-Square* 0,496. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X_1 , X_2) secara serentak memengaruhi Y sebesar 50,6% persen, sisanya sebesar 49,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Oleh karena *Adjusted R-Square* kurang dari 67% maka pengaruh semua konstruk eksogen X_1 , X_2 terhadap Y termasuk kategori moderat.

Nilai *R-Square* pengaruh secara bersama-sama atau simultan X_1 , X_2 dan Y Terhadap Z adalah sebesar 0,462 dengan nilai *Adjusted R-Square* 0,446. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen (X_1 , X_2) secara serentak memengaruhi Z sebesar 44,6%, sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Oleh karena *Adjusted R-Square* kurang dari 67%, maka pengaruh semua konstruk eksogen X_1 , X_2 dan Y terhadap Z termasuk kategori moderat.

Tabel 10. *Fit Summary*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,089	0,089
d_ULS	2,165	2,165
d_G	0,977	0,977
Chi-Square	519,482	519,482
NFI	0,725	0,725

Sumber: Hasil Perhitungan SmartPLS 3.2.9, 2022

Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel di atas nilai NFI berada pada 0,725 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik.

Tabel 11. *Inner VIF Values*

	X1	X2	Y	Z
X1			1,580	1,874
X2			1,580	1,925
Y				2,024
Z				

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Berdasarkan nilai VIF dalam Tabel 11 di atas, tidak ada nilai VIF > 5, maka tidak ada masalah multikolinearitas (asumsi terpenuhi).

Tingkat kemaknaan secara statistik atau yang disebut dengan istilah signifikansi dapat dianalisis menggunakan analisis *bootstrapping*. Untuk memastikan stabilitas hasil, jumlah sub sampel harus menjadi besar, dalam hal ini aplikasi *SmartPLS* 3.2.9 menggunakan sejumlah besar *bootstrap* sub sampel yaitu 5.000.

DISCUSSION

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menjawab hipotesis penelitian pertama (H_1), yaitu untuk melihat pengaruh variabel *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Uji satu arah pada taraf nyata uji alpha = 0,05 Tolak H_0 , atau terima H_1 (P -Values < 0,05 atau T-Statistic > T-Tabel = 1,960). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Y	0,381	0,385	0,076	5,011	0,000	Signifikan
X2 -> Y	0,413	0,410	0,081	5,101	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Variabel *Burnout* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), p-value = 0,000 < 0,005 atau T-Statistics = 5,011 > T-Tabel = 1,960, artinya signifikan berpengaruh. Pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa variabel *burnout* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai *Coefficients* sebesar 0,381, artinya jika *burnout* (X_1) meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) dapat meningkat sebesar 38,1%.

Variabel *Work life balance* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), p-value = 0,000 < 0,005 atau T-Statistics = 5,101 > T-Tabel = 1,960, artinya signifikan berpengaruh. Nilai *Coefficients* sebesar 0,413, artinya jika *work life balance* (X_2) meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) dapat meningkat sebesar 41,3%.

Pengaruh *Burnout*, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk menjawab hipotesis penelitian kedua (H_2), yaitu untuk melihat pengaruh variabel *burnout*, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Uji satu arah pada taraf nyata uji alpha = 0,05 Tolak H_0 , atau terima H_2 (P -Values < 0,05 atau T -Statistic > T -Tabel = 1,960. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Z	0,082	0,085	0,097	0,843	0,399	Tidak Signifikan
X2 -> Z	0,065	0,069	0,087	0,741	0,458	Tidak Signifikan
Y -> Z	0,580	0,580	0,098	5,927	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Variabel *Burnout* (X_1) terhadap Kinerja (Z), p -value = 0,399 < 0,005 atau T -Statistics = 0,843 < T -Tabel = 1,960, artinya tidak signifikan berpengaruh. Pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa Variabel *Burnout* (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Z). Nilai *Coefficients* sebesar 0,082 yang berarti jika *Burnout* (X_1) meningkat satu satuan unit, maka Kinerja (Z) dapat meningkat sebesar 8,2%. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian, yaitu penelitian Mariati (2013) yang menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pengaruh negatif yang dihasilkan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Tsigilis dan Koustelios dalam Kanwar et al. (2009) yang menyatakan *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja afektif dan memiliki hubungan negatif, yang artinya jika semakin rendah *burnout*, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Variabel *Work life balance* (X_2) terhadap Kinerja (Z), p -value = 0,458 < 0,005 atau T -Statistics = 0,741 < T -Tabel = 1,960, artinya tidak signifikan berpengaruh. Pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa Variabel *Work life balance* (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Z). Nilai *Coefficients*nya sebesar 0,065, artinya jika *Work life balance* (X_2) meningkat satu satuan unit, maka Kinerja (Z) dapat meningkat sebesar 6,5%. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian, yaitu penelitian I Made Devan Ganapathi (2016) terkait Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada guru di PT. Bio Farma Persero.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z), p -value = 0,000 < 0,005 atau T -Statistics = 5,927 > T -Tabel = 1,960, artinya signifikan berpengaruh. Pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z). Nilai *Coefficients* sebesar 0,580, artinya jika Kepuasan Kerja (Y) meningkat satu satuan unit, maka Kinerja (Z) dapat meningkat sebesar 58%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Horhoruw (2017), Rahmah (2019) dan Cahyani (2017) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.

Untuk menjawab hipotesis penelitian ketiga (H_3), yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas pelayanan, integritas, harga, dan citra merek terhadap minat penggunaan ulang jasa advokat melalui variabel kepuasan klien.

Uji satu arah pada taraf nyata uji alpha = 0,05 Tolak H_0 , atau terima H_3 (P -Values < 0,05 atau T -Statistic > T -Tabel = 1,960. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
X1 -> Y -> Z	0,221	0,224	0,059	3,713	0,000	Signifikan
X2 -> Y -> Z	0,239	0,237	0,058	4,099	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil SmartPLS 3.2.9, 2022

Variabel *Burnout* (X_1) terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). P-Values = 0,000 < 0,05 atau T-Statistic = 3,713 > T-Tabel = 1,960 sehingga hasilnya signifikan berpengaruh. Nilai *Path Coefficients* sebesar 0,221 yang artinya jika *Burnout* (X_1) meningkat satu satuan unit, maka Kinerja (Z) dapat meningkat melalui Kepuasan Kerja (Y) sebesar 22,1%. Pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa *burnout* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y).

Variabel *Work life balance* (X_2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). P-Values = 0,000 < 0,05 atau T-Statistic = 4,099 > T-Tabel = 1,960 sehingga signifikan berpengaruh. Nilai *Path Coefficients* sebesar 0,239, bernilai positif. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Variabel *Work life balance* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). Nilainya sebesar 0,239, yang artinya jika X_2 meningkat satu satuan unit, maka Z dapat meningkat melalui Y sebesar 23,9%.

Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* Berpengaruh Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menjawab hipotesis penelitian keempat (H_4), yaitu untuk melihat pengaruh variabel *burnout* dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Adjusted R-Square (R) = 0,496.

Nilai Statistik Uji F menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{0,496^2/3}{1-0,496^2/103-3-1}$$

$$F = 10,25$$

Dengan uji satu arah pada taraf nyata uji alpha = 0,05 Tolak H_0 , atau signifikan berpengaruh, jika $F > F$ -Tabel = 3,087. Nilai Statistik Uji F = 10,25 > F-Tabel = 3,087 sehingga keputusannya Tolak H_0 atau signifikan berpengaruh. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa variabel *burnout* dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan et al., (2017), Megaster et al., (2021), Yuki T (2021) yang menjelaskan bahwa *burnout* dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout*, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja.

Untuk menjawab hipotesis penelitian kelima (H_5), yaitu untuk melihat pengaruh variabel *Burnout*, *Work life balance* dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja.

Adjusted R-Square (R) = 0,446

Nilai Statistik Uji F menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{0,446^2/4}{1-0,446^2/103-4-1}$$

$$F = 6,25$$

Dengan uji satu arah pada taraf nyata uji alpha = 0,05 Tolak H_0 , atau signifikan berpengaruh, jika $F > F$ -Tabel = 2,696. Nilai Statistik Uji F = 6,25 > F-Tabel = 2,696 sehingga keputusannya Tolak H_0 atau signifikan berpengaruh. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95%, dapat dikatakan bahwa variabel *Burnout*, *Work life balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

CONCLUSION

Berlandaskan hasil penelitian yang telah dilaksanakan guna mengetahui untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya, maka ditarik kesimpulan bahwa *burnout*, *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. *Burnout* dan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. *Burnout* dan *work life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. *Burnout* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. *Burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

MANAGERIAL IMPLICATION

Rekan kerja dan kepala perawat harus saling memberikan dukungan dan pihak manajemen rumah sakit perlu mengadakan seminar atau pelatihan bagi para perawat terkait dengan aspek psikologis, agar dapat membantu perawat untuk mencegah atau mengurangi *burnout*. Lalu pihak rumah sakit perlu membuat langkah-langkah kebijakan yang bertujuan untuk menyejahterakan para karyawannya, misalnya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menghabiskan waktu bersama keluarganya melalui kegiatan yang diadakan oleh organisasi seperti *family gathering*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pihak rumah sakit agar selalu menyesuaikan penerimaan gaji perawat dengan beban pekerjaan, pemberian insentif dengan kinerja dan pemberian tunjangan dengan beban kerja.

LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, variabel yang dapat dijadikan variabel eksogen yaitu promosi atau *locus of control* sehingga dapat diperoleh pengkajian yang lebih luas.

REFERENCES

- Nursofwa, R. F., Sukur, M. H., & Kurniadi, B. K. (2020). Penanganan Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Kesehatan. *Jurnal Inicio Legis*, 1(1).
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rini, & Setiawan, H. (2016). Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Wisata Di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 169–182.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30–39
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Wijaya, C. P. (2019). Pengaruh Burnout Syndrome Terhadap Proses Asuhan Keperawatan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Medika Utama Blitar). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 23–36.
- Zerwas, C. S. (2019). *Work-Life Balance and Women's Entrepreneurship*. Springer.