

THE RELATIONSHIP OF WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT IN HEALTH WORKERS IN HOSPITAL X

Meicy Raini Azzahra¹, Ria Efkelin^{2*}, Astrid Komala Dewi³

Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan RS Husada, Indonesia
meicyrain08@gmail.com¹, riamose83@gmail.com^{2*}, astridkd91@gmail.com³

**Corresponding author*

Received September 3, 2026; Revised October 3, 2026; Accepted October 5, 2026; Published October 22, 2026

ABSTRACT

Burnout is a condition of psychological exhaustion that can occur among healthcare workers due to the constant demands of their work. Work-life balance is considered one of the factors associated with this condition. This study aims to determine the relationship between work-life balance and burnout among healthcare workers at Hospital X. This study employed a quantitative design with a cross-sectional approach. A total of 122 healthcare workers were selected using purposive sampling. Data were collected using questionnaires on work-life balance and burnout, then analyzed using the Spearman rank correlation test at $\alpha=0.05$. The majority of respondents reported high work-life balance (91.8%) and low burnout (85.2%). There was a significant association between work-life balance and burnout ($p < 0.001$; $r = -0.765$). The four dimensions of work-life balance are also significantly associated with burnout: work interference with personal life ($p < 0.001$; $r = -0.666$), personal life interference with work ($p < 0.001$; $r = -0.689$), personal life enhancement of work ($p < 0.001$; $r = -0.766$), and work's enhancement of personal life ($p < 0.001$; $r = -0.680$). The findings indicate that the better the work-life balance, the lower the level of burnout experienced by healthcare workers. The study's findings underscore the importance of maintaining policies and a work environment that support work-life balance as part of efforts to prevent burnout.

Keywords: Burnout, hospital, health workers, work-life balance, Spearman rank.

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi kelelahan psikologis yang dapat muncul pada tenaga kesehatan akibat tuntutan pelayanan yang berlangsung terus-menerus. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipandang sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kondisi tersebut. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan work-life balance dengan burnout pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sebanyak 122 tenaga kesehatan dipilih dengan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner work-life balance dan burnout, kemudian dianalisis menggunakan uji Spearman Rank pada $\alpha=0,05$. Sebagian besar responden memiliki work-life balance tinggi (91,8%) dan burnout rendah (85,2%). Terdapat hubungan signifikan antara work-life balance dan burnout ($p < 0,001$; $r = -0,765$). Keempat dimensi work-life balance juga berhubungan signifikan dengan burnout, yaitu work interference with personal life ($p < 0,001$; $r = -0,666$), personal life interference with work ($p < 0,001$; $r = -0,689$), personal life enhancement of work ($p < 0,001$; $r = -0,766$), dan work enhancement of personal life ($p < 0,001$; $r = -0,680$). Temuan menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah tingkat burnout yang dialami tenaga kesehatan. Hasil penelitian menegaskan pentingnya mempertahankan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance sebagai bagian dari upaya pencegahan burnout.

Kata kunci: *Burnout, rumah sakit, tenaga kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja, Spearman rank.*

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, rumah sakit berfungsi sebagai institusi vital dalam sistem kesehatan masyarakat. Rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Rumah sakit tentunya dituntut untuk dapat memberi pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Tingginya tuntutan masyarakat terhadap pihak rumah sakit yang dalam hal ini merupakan pemenuhan kepuasan pasien membuat pihak rumah sakit harus mampu untuk mengembangkan manajemen mutu yang baik dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten (Sondakh et al., 2023). Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan perawatan medis, tetapi juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelayanan tersebut dilakukan dengan standar mutu yang baik dan aman. Salah satu faktor dalam mencapai tujuan ini adalah dengan manajemen sumber daya manusia kesehatan (SDMK) khususnya tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang pada jenis tertentu diperlukannya kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Supraba et al., 2025). Sementara itu, sumber daya manusia kesehatan (SDMK) adalah tenaga kesehatan yang di dalamnya termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan (Syahdilla & Susilawati, 2023). Peran penting tenaga kesehatan tidak terlepas dari adanya tantangan di lingkungan kerja, salah satunya adalah kelelahan kerja (*burnout*).

Sejalan dengan hal tersebut, fenomena *burnout* menjadi semakin relevan dalam konteks pelayanan kesehatan global, mengingat beban kerja tenaga kesehatan yang terus meningkat. WHO (*World Health Organization*) sendiri memperkirakan akan terjadinya kekurangan 18 juta tenaga kesehatan pada tahun 2030, sebagian besar terjadi di negara-negara berpendapatan rendah dan menengah ke bawah. Hal ini terjadi karena beberapa tahun terakhir, kebutuhan kesehatan mental penyedia layanan kesehatan telah mendapat perhatian sebagai masalah kesehatan masyarakat yang besar dan ancaman terhadap pemberian layanan kesehatan yang bermutu. Para profesional layanan kesehatan terpapar pada berbagai faktor stres dalam pekerjaan mereka, yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional mereka secara negatif. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanafelt dkk, yang menunjukkan bahwa sekitar 44% dokter melaporkan setidaknya satu gejala kelelahan pada tahun 2017 dibandingkan dengan sekitar 54% pada tahun 2014 dan sekitar 45% pada tahun 2011. Hal tersebut menunjukkan adanya tingkat kelelahan kerja di antara dokter tetap signifikan. Bahkan ketika disesuaikan dengan usia, jenis kelamin, status hubungan, dan jam kerja per minggu, dokter ditemukan memiliki risiko kelelahan kerja yang lebih tinggi dan

cenderung tidak puas dengan integrasi kehidupan kerja dibandingkan dengan orang dewasa AS yang bekerja lainnya (Søvold et al., 2021).

Secara nasional, penelitian terkait *work-life balance* dengan *burnout* terhadap karyawan rumah sakit khususnya perawat dapat dilihat pada Aulia Hospital Pekanbaru. Pada tahun 2024 terjadi lonjakan pasien sebesar 109% dibandingkan tahun sebelumnya. Lonjakan ini berdampak langsung terhadap beban kerja perawat. Jika tidak diimbangi dengan pengelolaan SDM yang baik, kondisi ini dapat memicu kelelahan fisik dan mental perawat serta berdampak negatif terhadap mutu pelayanan. Berdasarkan data kinerja perawat tahun 2021 hingga 2025, mayoritas perawat masih berada pada kategori penilaian “Sedang”, yang mengindikasikan bahwa performa mereka belum mencapai tingkat optimal. Hal ini memperkuat asumsi bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work-life balance* dan *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi relatif *work-life balance* terhadap kinerja perawat adalah sekitar 53.5%, sedangkan *burnout* berkontribusi sekitar 46.5%. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki kontribusi lebih besar dibanding *burnout* terhadap kinerja perawat (Wagiono & Karneli, 2025).

Pada tingkat regional yaitu di daerah DKI Jakarta terdapat sebuah penelitian dari Ansar & Febriani (2025) dengan hasil pengolahan data menunjukkan adanya hubungan antara *work-life balance* dengan *medication administration error*. Sebagian besar perawat memiliki *work-life balance* yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan pemberian obat yaitu sebesar 52.2%. Sedangkan sisanya sebesar 47.8% memiliki *work-life balance* yang rendah dan melakukan *medication administration error*. Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan *medication administration error* perawat di ruang rawat inap. *Medication errors* atau kesalahan pemberian obat dalam keperawatan memiliki dampak yang fatal, baik bagi pasien maupun bagi perawat itu sendiri. Bahaya kesalahan pemberian obat pada pasien tentunya dapat membahayakan kondisi pasien. Sedangkan dampak pada perawat adalah hilangnya kepercayaan dari pasien dan keluarga pasien terhadap perawat itu sendiri. Perawat perlu mengelola stres untuk mengurangi kesalahan pemberian obat pada pasien. Strategi dan teknik dalam mengurangi stres dapat dilakukan dengan beberapa hal, misalnya berbicara dengan teman, beristirahat, berolahraga, membaca, makan sehat, mendengarkan musik, menonton TV, dan lain-lain (Hidayati et al., 2023). Selain strategi individual dalam mengelola stres, upaya pencegahan *burnout* juga perlu diarahkan pada peningkatan *work-life balance*. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih adaptif, pemenuhan waktu istirahat dan cuti, pembagian beban kerja yang proporsional, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta pemberian kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk menjalankan peran di luar pekerjaan. Dukungan organisasi dan kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu tenaga kesehatan mempertahankan kesejahteraan dan mengurangi risiko *burnout*.

Rumah Sakit X memiliki berbagai layanan kesehatan yang cukup lengkap, seperti lebih dari 20 poliklinik spesialis serta layanan penunjang medis yang beragam. Selain itu,

rumah sakit ini juga berperan sebagai rumah sakit pendidikan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di bidang kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab yang kompleks, baik dalam pelayanan pasien maupun kegiatan pendidikan. Di lain sisi, masih terdapat beberapa kendala seperti sistem teknologi informasi yang belum optimal sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan data jumlah tenaga kesehatan berdasarkan profesi di Rumah Sakit X tahun 2025 – 2026, diketahui bahwa tenaga keperawatan merupakan kelompok tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak dibandingkan profesi lainnya. Jumlah tenaga keperawatan meningkat dari 176 orang pada tahun 2025 menjadi 181 orang pada tahun 2026. Selain tenaga keperawatan, beberapa profesi juga mengalami peningkatan jumlah, yaitu dokter spesialis dari 13 menjadi 14 orang, dokter umum dari 12 menjadi 14 orang, serta fisioterapi dari 3 menjadi 5 orang. Sementara itu, sebagian besar profesi lainnya menunjukkan jumlah yang relatif tetap antara tahun 2025 dan 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga keperawatan menjadi salah satu kelompok tenaga kesehatan yang memiliki proporsi besar dalam penyelenggaraan pelayanan di rumah sakit. Selain itu, data jumlah kunjungan pasien rawat jalan, diketahui bahwa pada periode Januari – Juni 2026 jumlah kunjungan cenderung lebih tinggi dibandingkan periode yang sama pada tahun 2025, kecuali pada bulan Maret yang menunjukkan jumlah kunjungan yang relatif sama. Pada Januari 2026 tercatat 26.068 kunjungan dibandingkan 22.905 kunjungan pada Januari 2025.

Peningkatan paling terlihat pada April 2026, yaitu sebanyak 30.088 kunjungan dibandingkan 22.012 kunjungan pada April 2025. Selanjutnya, jumlah kunjungan pada Mei dan Juni 2026 masing-masing mencapai 28.892 dan 28.148 kunjungan. Data tersebut menunjukkan bahwa pada periode Januari–Juni 2026 Rumah Sakit X menghadapi volume pelayanan rawat jalan yang cukup tinggi dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Peningkatan volume pelayanan dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan tenaga kesehatan, terutama dalam hal waktu, energi, konsentrasi, dan tanggung jawab pelayanan kepada pasien. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut berlangsung secara berkelanjutan dan mengurangi kesempatan tenaga kesehatan untuk beristirahat atau menjalankan kehidupan pribadi, kondisi tersebut berpotensi mengganggu *work-life balance* dan berkaitan dengan meningkatnya risiko kelelahan kerja atau *burnout*. Pada tenaga kesehatan, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penting karena beban kerja, tekanan pelayanan, serta keterbatasan waktu pemulihan merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja.

Sedangkan, data jumlah kunjungan pasien rawat inap, jumlah kunjungan pada periode Januari – Juni 2026 menunjukkan pola yang berfluktuasi dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2025. Pada Januari 2026 tercatat 1.534 kunjungan, lebih tinggi dibandingkan Januari 2025 sebanyak 1.503 kunjungan. Sementara itu, pada Februari hingga Juni 2026, jumlah kunjungan rawat inap mengalami perubahan dibandingkan tahun 2025, dengan jumlah tertinggi pada Februari sebesar 1.357 kunjungan dan terendah pada Juni sebesar 1.336 kunjungan. Secara keseluruhan, grafik

menunjukkan bahwa pelayanan rawat inap tetap berlangsung dengan jumlah kunjungan yang cukup besar setiap bulan, sehingga menjadi salah satu bentuk tuntutan pelayanan yang perlu didukung oleh tenaga kesehatan, khususnya tenaga keperawatan.

Berdasarkan gambaran jumlah tenaga kesehatan dan volume pelayanan tersebut, dapat terlihat bahwa penyelenggaraan pelayanan di Rumah Sakit X didukung oleh tenaga kesehatan dari berbagai profesi dengan tuntutan pelayanan yang berlangsung secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan perlu menjalankan berbagai tuntutan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tuntutan pekerjaan tersebut menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kemampuan tenaga kesehatan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Menurut *World Health Organization* (2019), *burnout* didefinisikan sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan dan diakui sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang berkepanjangan akibat stres kerja yang tidak terkendali. *Burnout* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi dalam bentuk menurunnya produktivitas, meningkatnya angka *turnover*, dan berkurangnya kepuasan kerja.

Maslach dan Jackson mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari 3 indikator, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri). Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) adalah kondisi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada kondisi ini, akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Depersonalisasi (*depersonalization*) adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Penurunan pencapaian diri (*personal accomplishment*) adalah kondisi ketika seseorang memiliki perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat (Anggara et al., 2020).

Kelelahan kerja yang dialami tenaga kesehatan merupakan salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam kondisi tersebut adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. Di tengah tuntutan profesional yang semakin kompleks, kemampuan tenaga kesehatan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan.

Menurut Fisher, *work-life balance* didefinisikan sebagai konstruk multidimensional yang terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nuryanti et al., 2023). Di sisi lain, Fisher, Bulger, dan Smith mengemukakan bahwa *work-life balance* terdiri dari empat indikator utama yang

menggambarkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, di mana dua indikator menggambarkan gangguan dan dua lainnya menggambarkan peningkatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator yang menggambarkan gangguan di antaranya adalah *work interference with personal life* (WIPL) yang menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu. dan *personal life interference with work* (PLIW) yang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dapat mengganggu aktivitas pekerjaan. Indikator yang menggambarkan peningkatan terdiri dari *work enchacement of personal life* (WEPL) yang menggambarkan bagaimana pengalaman positif dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan *personal life enchacement of work* (PLEW) yang menunjukkan bahwa pengalaman dalam kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu di tempat kerja (Falestiana et al., 2024). Keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu bertolak belakang, tetapi juga dapat saling mendukung dan meningkatkan kualitas kehidupan individu secara keseluruhan.

Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Gondowahjudi et al. (2025) yang dilakukan pada residen kardiologi dari 10 universitas di Indonesia, sedangkan penelitian ini berfokus pada tenaga kesehatan yang bekerja di lingkungan rumah sakit dengan karakteristik profesi yang lebih beragam. Selain perbedaan populasi, penelitian ini dilakukan pada *setting* rumah sakit dengan tuntutan pelayanan langsung yang melibatkan berbagai profesi kesehatan, serta menganalisis *work-life balance* secara keseluruhan dan berdasarkan empat dimensinya, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*. Perbedaan populasi, *setting*, dan analisis tersebut menjadi aspek kebaruan penelitian ini dalam mengkaji hubungan *work-life balance* dengan *burnout* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Abuhammad et al., (2025) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout*. Hal tersebut terjadi karena meskipun *work-life balance* pada perawat itu tinggi, tetapi, tingkat *burnout* pun tetap tinggi. Oleh sebab itu, dalam penelitian tersebut tidak ada hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout*. Studi yang dilakukan oleh Seo et al., (2020) memberikan hasil bahwa *work-life balance* hampir tidak signifikan atau hubungan yang lemah terhadap *burnout*. Hal ini terjadi karena pada penelitian ini tidak dapat diketahui apakah *work-life balance* ini berhubungan dengan *burnout* atau tidak. Secara konsep, ketika *work-life balance* rendah, maka *burnout* akan tinggi, dan sebaliknya. Tetapi, dalam penelitian ini tidak dapat dibuktikan sehingga diperlukan studi longitudinal untuk mengetahui lebih lanjut.

Meskipun begitu, penelitian yang dilakukan oleh Aljawarneh et al., (2025) memberikan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan *burnout*. Aspek *work-life balance* itu sendiri lebih berfokus pada konflik kerja yaitu *work-to-leisure time interfece* atau gangguan waktu kerja terhadap waktu luang yang berhubungan signifikan terhadap peningkatan *burnout*, khususnya pada *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional. Semakin tinggi konflik kerja, maka semakin tinggi juga tingkat *burnout*. Penelitian antara *work-life balance* dengan *burnout* pada dokter

umum yang dilakukan oleh Bodendieck et al., (2022) memberikan hasil bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan *burnout*. Pada studi ini juga menjelaskan bahwa meningkatkan *work-life balance* pada dokter umum dapat menjadi sebuah strategi yang penting untuk mengurangi *burnout*, memperkuat sistem kesehatan, dan menarik generasi baru tenaga medis. Studi yang dilakukan oleh Savarimalai et al., (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan *burnout*. Artinya, ketika *work-life balance* rendah, maka semakin tinggi risiko *burnout*, dan sebaliknya, ketika *work-life balance* tinggi dan baik, maka semakin rendah juga tingkat *burnout*. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dengan *burnout* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X pada April–Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit sebanyak 304 orang. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7% sehingga diperoleh 122 responden. Penggunaan tingkat kesalahan sebesar 7% atau nilai $e = 7\%$ merupakan tingkat ketelitian yang ditetapkan peneliti dalam menentukan batas perbedaan yang dapat diterima antara nilai populasi dan estimasi sampel (Santoso, 2023). Pemilihan tingkat kesalahan 7% mempertimbangkan kebutuhan tingkat ketelitian penelitian sekaligus keterjangkauan jumlah sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Kriteria inklusi meliputi tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, laki-laki maupun perempuan, berusia 20–56 tahun, serta bersedia memberikan *informed consent*.

Kriteria eksklusi meliputi karyawan *back office*, tenaga non-medis dan non-kesehatan, keamanan, kebersihan, tenaga kesehatan yang sedang cuti atau menjalani pendidikan/pelatihan, serta kuesioner yang tidak lengkap. Dari 128 kuesioner yang masuk, enam responden dieliminasi karena satu responden telah mengikuti uji validitas dan lima responden mengirimkan kuesioner lebih dari sekali.

Instrumen *work-life balance* disusun berdasarkan konsep Fisher, Bulger, dan Smith yang mencakup empat dimensi, yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *personal life enhancement of work* (PLEW), dan *work enhancement of personal life* (WEPL). Instrumen terdiri atas 12 butir, masing-masing tiga butir pada setiap dimensi. Konsep empat dimensi tersebut mengacu pada *Work/Nonwork Interference and Enhancement Scale* yang dikembangkan oleh (Fisher et al., (2009). Dalam penelitian ini, redaksi item disesuaikan dengan konteks tenaga kesehatan di rumah sakit dan arah penskoran disesuaikan sehingga skor yang lebih tinggi menunjukkan kondisi *work-life balance* yang lebih baik. Setiap item menggunakan skala Likert 0–4, yaitu 0 = sangat tidak sesuai, 1 = tidak sesuai, 2 = cukup sesuai, 3 = sesuai, dan 4 = sangat sesuai. Total skor berkisar 0–48 dan dikategorikan menjadi rendah (0–24) dan tinggi (25–48). Instrumen *burnout* disusun berdasarkan konsep Maslach dan Jackson yang mencakup *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*

(Syafira, 2024). Instrumen terdiri atas 12 butir, yaitu lima butir *emotional exhaustion*, tiga butir *depersonalization*, dan empat butir *personal accomplishment*. Item *burnout* menggunakan skala Likert dengan pembalikan arah skor, yaitu 4 = sangat tidak sesuai, 3 = tidak sesuai, 2 = cukup sesuai, 1 = sesuai, dan 0 = sangat sesuai, sehingga skor yang lebih tinggi menunjukkan kondisi *burnout* yang lebih tinggi. Total skor berkisar 0–48 dan dikategorikan menjadi rendah (0–16), sedang (17–32), dan tinggi (33–48). Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen disesuaikan dengan konteks tenaga kesehatan di Rumah Sakit X dan dilakukan uji coba pada 30 responden. Validitas item diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan r-tabel 0,361, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan *Cronbach's alpha*. Seluruh 24 item dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,950 untuk *work-life balance* dan 0,974 untuk *burnout*.

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan data *work-life balance* dan *burnout* tidak berdistribusi normal ($p < 0,001$), sehingga hubungan kedua variabel dianalisis menggunakan *Spearman Rank*. Analisis karakteristik responden terhadap *burnout* dilakukan menggunakan *Chi-Square*. Seluruh analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS 27 dengan tingkat kemaknaan 0,05.

Penelitian telah melalui prosedur etik penelitian dan menggunakan *informed consent*. Penelitian ini memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Hukum RS Penelitian dan Kordik Rumah Sakit X dengan nomor kode etik No.012/KOMPEN/05/2026. Dalam hal ini, berdasarkan kebijakan dan arahan dari rumah sakit tempat penelitian, maka nama rumah sakit pada penelitian ini disamarkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan sebagai responden dengan karakteristik yang beragam. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan profesi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=122)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	110	(90,2)
	Laki-laki	12	(9,8)
Usia	>35 tahun	41	(33,6)
	25–29 tahun	40	(32,8)
	<25 tahun	21	(17,2)
Karakteristik	Kategori	n	%
	30–34 tahun	20	(16,4)
	S1	82	(67,2)
Pendidikan	D3	39	(32,0)
	S2	1	(0,8)
Masa bekerja	>10 tahun	48	(39,3)

Profesi	1–5 tahun	31	(25,4)
	<1 tahun	29	(23,8)
	6–10 tahun	14	(11,5)
	Perawat	91	(74,6)
	Bidan	11	(9,0)
	Analisis Kimia	7	(5,7)
	Ahli Gizi	4	(3,3)
	Perekam Medis	4	(3,3)
	Dokter Umum	2	(1,6)
	Teknisi Bank Darah	2	(1,6)
	Refraksionis Optisien	1	(0,8)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 110 orang (90,2%). Kelompok usia terbanyak adalah >35 tahun sebanyak 41 orang (33,6%), sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 82 orang (67,2%). Berdasarkan masa kerja, kelompok >10 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 48 orang (39,3%). Berdasarkan profesi, mayoritas responden merupakan perawat sebanyak 91 orang (74,6%), sedangkan profesi dengan jumlah responden paling sedikit adalah refraksionis optisien sebanyak 1 orang (0,8%).

Tabel 2. Distribusi *Work-Life Balance* dan *Burnout* (n=122)

Karakteristik	Kategori	n	%
<i>Work-life balance</i>	Rendah	10	(8,2)
	Tinggi	112	(91,8)
	Rendah	104	(85,2)
<i>Burnout</i>	Sedang	17	(13,9)
	Tinggi	1	(0,8)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memiliki *work-life balance* tinggi, yaitu 112 orang (91,8%), sedangkan 10 orang (8,2%) berada pada kategori rendah. *Burnout* mayoritas berada pada kategori rendah sebanyak 104 orang (85,2%), diikuti kategori sedang 17 orang (13,9%) dan tinggi 1 orang (0,8%).

Tabel 3. Hubungan *Work-Life Balance* dengan *Burnout* (n=122)

Variabel Independen	Kategori	Burnout						Total		p- value
		Rendah		Sedang		Tinggi		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
Work-life balance	Rendah	2	(1,6)	7	(5,7)	1	(0,8)	10	(8,2)	<0,001
	Tinggi	102	(83,6)	10	(8,2)	0	(0)	112	(91,8)	

Berdasarkan Tabel 3, responden dengan *work-life balance* tinggi sebagian besar mengalami *burnout* rendah, yaitu 102 orang (83,6%). Pada kelompok *work-life balance* rendah, *burnout* sedang ditemukan pada 7 orang (5,7%) dan *burnout* tinggi pada 1 orang

(0,8%). Analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* pada tenaga kesehatan ($r_s = -0,765$; $p < 0,001$; BCa 95%; CI [-0,904, -0,635]) dengan 1.000 sampel *bootstrap*.

Tabel 4. Hubungan Dimensi *Work-Life Balance* dengan *Burnout* (n=122)

Dimensi	r	p-value	Arah/kekuatan
WIPL	-0,666	<0,001	Negatif, kuat
PLIW	-0,689	<0,001	Negatif, kuat
PLEW	-0,766	<0,001	Negatif, kuat
WEPL	-0,680	<0,001	Negatif, kuat

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa keempat dimensi *work-life balance* menunjukkan hubungan signifikan dengan *burnout*. Koefisien korelasi WIPL sebesar -0,666, PLIW -0,689, PLEW -0,766, dan WEPL -0,680, seluruhnya dengan $p < 0,001$. Dengan demikian, kondisi *work-life balance* yang lebih baik berhubungan dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah pada tenaga kesehatan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hubungan Karakteristik Demografis dengan *Burnout* (n=122)

Karakteristik	p-value	Keterangan
Jenis Kelamin	0.272	Tidak berrhubungan
Usia	0.453	Tidak berrhubungan
Tingkat Pendidikan	0.154	Tidak berrhubungan
Masa Bekerja	0.687	Tidak berrhubungan
Profesi	0.829	Tidak berrhubungan

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik demografis dan *burnout*. Jenis kelamin tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *burnout* ($p=0,272$). Demikian pula usia ($p=0,453$), tingkat pendidikan ($p=0,154$), masa kerja ($p=0,687$), dan profesi ($p=0,829$) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Dengan demikian, kelima karakteristik demografis tersebut tidak menunjukkan hubungan yang bermakna dengan *burnout* pada tenaga kesehatan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil utama penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* pada tenaga kesehatan. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan tenaga kesehatan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah *burnout* yang dialami. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada dokter umum yang menunjukkan keterkaitan *work-life balance* dengan dimensi *burnout*, serta penelitian pada tenaga kesehatan yang menemukan hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*.

Secara konseptual, *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga kemampuan mengelola tuntutan dan memperoleh pengaruh positif dari kedua domain kehidupan. Pada lingkungan rumah sakit, keseimbangan tersebut menjadi

penting karena tenaga kesehatan berhadapan dengan tuntutan pelayanan, kerja shift, tanggung jawab keselamatan pasien, dan tekanan emosional. Ketika pemulihan setelah bekerja dapat berlangsung dengan baik, sumber daya psikologis individu lebih terjaga dan risiko kelelahan dapat ditekan (Bodendieck et al., 2022). Temuan ini konsisten dengan penelitian pada perawat dan tenaga kesehatan yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan *burnout* serta aspek kesejahteraan kerja (Putri et al., 2023).

Keempat dimensi *work-life balance* juga menunjukkan hubungan negatif yang kuat dengan *burnout*. Pada dimensi *work interference with personal life*, hubungan negatif menunjukkan bahwa kemampuan membatasi dampak tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi berkaitan dengan *burnout* yang lebih rendah. Tenaga kesehatan membutuhkan waktu istirahat dan pemulihan di luar pekerjaan. Jika pekerjaan terus menguasai waktu dan energi pribadi, kesempatan pemulihan menjadi lebih kecil dan tekanan psikologis dapat meningkat.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian pada tenaga kesehatan yang mengaitkan keseimbangan kehidupan kerja dengan *burnout*. Literatur juga menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu pemulihan dapat berhubungan dengan kelelahan emosional. Sebaliknya, penelitian pada residen kardiologi Indonesia tidak menemukan hubungan signifikan pada komponen *work-life balance* tertentu. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik responden dan konteks kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan karakteristik setting pelayanan kesehatan (Rostianti et al., 2025).

Personal life interference with work juga berhubungan negatif dan kuat dengan *burnout*. Karena kuesioner disusun secara positif, skor tinggi pada dimensi ini menunjukkan bahwa responden relatif mampu menjaga agar tuntutan kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan. Kemampuan memisahkan urusan pribadi dari tanggung jawab profesional dapat membantu mempertahankan fokus dan energi ketika memberikan pelayanan. Pada tenaga kesehatan, kemampuan tersebut penting karena keputusan dan tindakan pelayanan membutuhkan konsentrasi serta ketelitian.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa masalah kehidupan pribadi yang terbawa ke lingkungan kerja dapat menambah tekanan psikologis dan berkaitan dengan kelelahan pada tenaga kesehatan (Gulo et al., 2025). Namun, hasil ini perlu dipahami sebagai hubungan dan bukan hubungan sebab-akibat karena desain *cross-sectional* tidak dapat memastikan arah kausalitas (Marzo et al., 2022).

Personal life enhancement of work memperlihatkan hubungan negatif paling kuat dengan *burnout* dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Putri et al. (2023) bahwa hasil menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *personal life enhancement of work* dengan *burnout*. Hal ini dikarenakan ketika kehidupan pribadi yang harmonis dan menyenangkan dapat membantu seseorang memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik saat bekerja. Suasana hati yang baik membuat individu lebih bersemangat, lebih fokus, dan mengurangi risiko *burnout*. Temuan tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Elyadi, (2025) yang menunjukkan bahwa aspek kehidupan pribadi karyawan mampu

memberikan kontribusi positif terhadap kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada salah satu rumah sakit juga memperlihatkan adanya keterkaitan yang signifikan antara *personal life enhancement of work* dengan *burnout* pada tenaga kesehatan. Studi tersebut membahas ketika individu memiliki suasana hati yang positif dan kehidupan pribadi yang menyenangkan, kondisi tersebut dapat meningkatkan perasaan bahagia. Keadaan tersebut turut mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta membantu meminimalkan tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga kesehatan di rumah sakit karena perasaan positif yang dimiliki dapat membantu mereka memberikan pelayanan secara optimal dan mengurangi kemungkinan munculnya perilaku pelayanan yang kurang baik saat merawat pasien (Desnithalia & Purba, 2021).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan *burnout* pada tenaga kesehatan, serta penelitian yang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat saling memberikan sumber daya positif (Putri et al., 2023). Dukungan keluarga dan lingkungan sosial juga dapat membantu tenaga kesehatan mempertahankan semangat dan performa kerja (Hastuti & Utami, 2022). Hasil serupa juga ditemukan dalam salah satu penelitian terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Badean Banyuwangi, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan arah negatif antara *work-life balance* dan *burnout*. Temuan tersebut memperkuat bahwa kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam mengurangi kelelahan kerja, mempertahankan kondisi psikologis yang baik, serta mencegah munculnya kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Ambon yang menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki sumber energi yang lebih baik dalam menghadapi stres serta memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal. Selain itu, penelitian tersebut menegaskan bahwa penerapan manajemen waktu yang efektif dan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung merupakan aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas tenaga kesehatan (Jong et al., 2025). Selaras dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pelabuhan Cirebon yang menyatakan apabila tenaga kesehatan yang berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesional mereka biasanya lebih sedikit mengalami stres, lebih produktif, dan lebih bahagia di tempat kerja. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk tetap bersemangat dan fokus selama jam kerja, sehingga mereka dapat memberikan asuhan keperawatan terbaik kepada pasien (Rostianti et al., 2025).

Work enhancement of personal life juga berhubungan negatif dan kuat dengan *burnout*. Artinya, ketika pekerjaan memberikan pengalaman, keterampilan, rasa kompeten, dan kepuasan yang dapat dibawa ke kehidupan pribadi, kondisi tersebut berjalan bersama dengan tingkat *burnout* yang lebih rendah. Pekerjaan tenaga kesehatan tidak hanya menjadi sumber tuntutan, tetapi juga dapat menjadi sumber daya melalui

peningkatan kompetensi, kemampuan komunikasi, kerja sama, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah. Temuan ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa pekerjaan dapat memberikan manfaat positif terhadap kehidupan pribadi serta bahwa *work-life balance* berkaitan dengan *burnout* pada tenaga kesehatan (Taranu et al., 2022).

Sebagian besar tenaga kesehatan dalam penelitian ini memiliki *burnout* rendah. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan kemampuan responden mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sekaligus adanya dukungan organisasi yang memungkinkan penggunaan cuti dan aktivitas kesejahteraan. Meski demikian, *burnout* tetap perlu dipantau karena tuntutan pelayanan kesehatan dapat berubah dan faktor lain di luar *work-life balance* juga dapat berperan.

Penelitian pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi berbagai faktor pekerjaan dan psikososial, termasuk tuntutan kerja, sumber daya pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja (Abuhammad et al., 2025). Penelitian lain pada perawat juga menunjukkan adanya variasi faktor yang berhubungan dengan *burnout* sehingga intervensi sebaiknya tidak hanya berfokus pada satu faktor (Indiawati et al., 2022).

Analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa bekerja, dan profesi tidak berhubungan signifikan dengan *burnout*. Hasil ini mengindikasikan bahwa pada setting penelitian ini, *burnout* tidak menunjukkan perbedaan bermakna berdasarkan karakteristik demografis tersebut. Temuan ini mendukung penelitian yang melaporkan bahwa usia dan masa kerja tidak selalu menjadi faktor pembeda *burnout* pada tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Zhu et al. (2023) yang menunjukkan adanya variasi karakteristik yang berkaitan dengan *burnout* pada tenaga kesehatan. Perbedaan hasil dapat dipengaruhi oleh karakteristik populasi, instrumen pengukuran, dan *setting* penelitian. Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan dari berbagai profesi dalam satu rumah sakit, dengan mayoritas responden merupakan perawat (74,6%), sedangkan penelitian sebelumnya memiliki karakteristik populasi dan konteks pelayanan yang berbeda. Selain itu, penelitian ini mengukur *burnout* berdasarkan tiga aspek yang dikembangkan dalam konsep Maslach dan Jackson, sedangkan penelitian terdahulu dapat menggunakan instrumen atau definisi operasional *burnout* yang berbeda. Perbedaan karakteristik responden, distribusi profesi, tuntutan pekerjaan, serta instrumen pengukuran dapat menghasilkan variasi tingkat dan faktor yang berhubungan dengan *burnout*. Oleh karena itu, hasil tidak berhubungan pada karakteristik demografis dalam penelitian ini perlu dipahami dalam konteks populasi dan *setting* Rumah Sakit X. Dengan demikian, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai gambaran pada tenaga kesehatan di rumah sakit yang diteliti, bukan sebagai bukti bahwa karakteristik demografis tidak pernah berkaitan dengan *burnout* pada populasi lain (Dewi & Elyadi, 2025).

Perbedaan populasi, *setting*, dan analisis menjadi aspek kebaruan penelitian ini dalam mengkaji hubungan *work-life balance* dengan *burnout* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X. Berbeda dengan penelitian Gondowahjudi et al. (2025) yang dilakukan

pada residen kardiologi di beberapa universitas di Indonesia, penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan dari berbagai profesi dalam satu rumah sakit. Perbedaan tersebut memberikan tambahan bukti empiris mengenai hubungan *work-life balance* dengan *burnout* pada konteks populasi dan pelayanan rumah sakit yang berbeda.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Upaya mempertahankan *work-life balance* dapat dilakukan melalui pengaturan jadwal kerja dan shift, pemanfaatan hak cuti, pembagian beban kerja yang proporsional, serta penguatan dukungan sosial. Upaya tersebut dapat menjadi bagian dari strategi pencegahan *burnout* dan sejalan dengan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga kesehatan (Søvold et al., 2021).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara *work-life balance* dengan *burnout* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X. Keempat dimensi *work-life balance*, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*, juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Temuan ini menunjukkan pentingnya kemampuan tenaga kesehatan mengelola batas dan interaksi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan kerja. Selain itu, ditemukannya juga hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa bekerja, dan profesi dengan *burnout*. Rumah sakit perlu mempertahankan serta memperkuat kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung pemulihan, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor pekerjaan dan psikososial lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada STIKes RS Husada yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini. Penulis turut mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan selama pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit X dan seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit X yang telah bersedia menjadi responden dan mendukung pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Abuhammad, S., Alzoubi, K. H., Al-Azzam, S., Karasneh, R., Masadeh, M. M., & Alameddine, M. (2025). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Burnout Among Nurses in Jordan: A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*, 20(10), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0334603>
- Aljawarneh, Y., Al-bashaireh, A., Albikawi, Z., Alkouri, O., Alrida, N. A., Abuadas, M., Alobaidly, A., Alyileili, M., Alyileili, S., Alyileili, W., Alhefetti, F., Alhefetti, A.,

- Alshehri, A., Alharbi, A., & Qaladi, O. (2025). The Influence of Occupational Stress and Job Satisfaction on Burnout Among Healthcare Workers in the UAE : A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*, 20(10), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0335430>
- Anggara, I. M. F., Sari, N. L. W. S., Dwiputra, F., Yanti, K. I., & Widarnandana, I. G. D. (2020). Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung. *Jurnal Psikologi Mandala*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.36002/jpm.v4i1.1618>
- Ansar, N. A., & Febriani, N. (2025). Hubungan Work-Life Balance Perawat dengan Medication Administration Error di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 11(2), 304–313. <https://doi.org/10.33023/jikep.v11i2.2250>
- Bodendieck, E., Jung, F. U., Conrad, I., Heller, S. G. R., & Hussenöeder, F. S. (2022). The Work-Life Balance of General Practitioners as a Predictor of Burnout and Motivation to Stay in The Profession. *BMC Primary Care*, 23(218), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s12875-022-01831-7>
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1141–1151. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28580>
- Dewi, A. K., & Elyadi, R. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Koffness The Bistro Semarang. *Praxis : Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat Dan Jejaring*, 1(8), 14–25. <https://doi.org/10.24167/praxis.v8i1.14249>
- Falestiana, H., Febriantina, S., & Rachmadania, R. F. (2024). Analysis Work-Life Balance of PT X Employees. *International Student Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC-BEAM)*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.21009/ISC-BEAM.012>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gondowahjudi, L. E., Noermijati, N., Hussein, A. S., & Ratnawati, K. (2025). The Role of Job Demands, Resources, Work-Life Balance, and Supervisor Relationships in Burnout among Indonesian Cardiology Residents. *Heart Science Journal*, 6(2), 89–94. <https://doi.org/10.21776/ub.hsj.2025.006.02.14>
- Gulo, A. S. Y., Sigalingging, V. Y. S., & Simanullang, M. S. D. (2025). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat IGD di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 4148–4167. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17715>
- Hastuti, E. S., & Utami, A. E. W. (2022). Work Life Balance pada Perawat Wanita yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.37278/jipsi.v4i1.492>
- Hidayati, R. W., Nirmalasari, N., & Sari, I. W. W. (2023). Exploration of Factors Predictors Nurses' Occupational Stress on Facing Covid-19 Pandemic. *Disease Prevention and Public Health Journal*, 17(2), 187–193. <https://doi.org/10.12928/dpphj.v17i2.7843>

- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Cendekia Utama: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat STIKes Cendekia Utama Kudus*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Jong, E. De, Pratitis, N. T., & Arifiana, I. Y. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnout pada Perawat. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(1), 583–598. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i2.3030>
- Marzo, R. R., ElSherif, M., Abdullah, M. S. A. M. Bin, Thew, H. Z., Chong, C., Soh, S. Y., Siau, C. S., Chauhan, S., & Lin, Y. (2022). Demographic and Work-Related Factors Associated with Burnout, Resilience, and Quality of Life Among Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Cross Sectional Study From Malaysia. *Frontiers in Public Health*, 10(1021495), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1021495>
- Nuryanti, S., Taufiqurrohman, M. H., & Asyifa, L. F. (2023). Work from Home at New Normal, Why Not? Peran Mediator Work-Life Balance pada Flexible Work Arrangement terhadap Life Satisfaction Karyawan. *Journal of Psychological Science & Profession*, 7(2), 115–127. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i2.45311>
- Putri, N. K., Melania, M. K. N., Fatmawati, S. M. Y., & Lim, Y. C. (2023). How Does The Work-Life Balance Impact Stress on Primary Healthcare Workers During The COVID-19 Pandemic? *BMC Health Services Research*, 23(730), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09677-0>
- Rostianti, J. D., Febrian, M. R., Susijawati, N., & Sunimah. (2025). Work-Life Balance and Burnout as Factor Influencing Nurse Performance at Cirebon Port General Hospital. *International Journal of Business, Economics and Social Development*, 6(2), 311–318. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v6i2.904>
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43. <https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Savarimalai, R., Christy, J., Bhaskarapillai, B., Damodharan, D., & Sekar, K. (2023). Work-Life Balance Among Mental Health Professionals in a Tertiary Care Neuropsychiatry Centre in India. *Industrial Psychiatry Journal*, 32(2), 80–82. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_31_22
- Seo, H., Lee, D., Nam, S., Cho, S., Yoon, J., Hong, Y., & Lee, N. (2020). Burnout as a Mediator in the Relationship between Work-Life Balance and Empathy in Healthcare Professionals. *Psychiatry Investig*, 17(9), 951–959. <https://doi.org/10.30773/pi.2020.0147>
- Sondakh, V., Lengkong, F. D. ., & Palar, N. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(4), 244–253. <https://doi.org/10.35797/jap.v8i4.45884>
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>

- Supraba, P. A. A., Parsa, I. W., & Manuaba, I. B. G. F. (2025). Pertanggungjawaban Hukum terhadap Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan atas Pelanggaran Kode Etik menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 11(1), 126–131. <https://doi.org/10.23887/jiis.v11i1.94332>
- Syafira, J. Z. (2024). Hubungan Beban Kerja dan Penghargaan terhadap Burnout Perawat di Ruang Instalansi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap di RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan*, 17(2), 211–219. <https://doi.org/10.32763/w6npsk24>
- Syahdilla, I., & Susilawati, S. (2023). Analisis distribusi sumber daya manusia kesehatan berdasarkan standar ketenagaan Puskesmas di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal SAGO Gizi Dan Kesehatan*, 4(2), 299–306. <https://doi.org/10.30867/gikes.v4i2.1267>
- Taranu, S. M., Ilie, A. C., Turcu, A., Stefaniu, R., Sandu, I. A., Pislaru, A. I., Alexa, I. D., Sandu, C. A., Rotaru, T., & Alexa-stratulat, T. (2022). Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14701), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214701>
- Wagiono, D. N., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Perawat pada Aulia Hospital Pekanbaru. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 599–611. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2042>
- Zhu, H., Yang, X., Xie, S., & Zhou, J. (2023). Prevalence of Burnout and Mental Health Problems Among Medical Staff During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis. *BMJ Journals*, 13(7), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-061945>