



Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Tenaga Medis RSUD Pandan Aran Boyolali dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening

Adnan Duta Pratama^{1*}, Farid Wajdi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220543@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis RSUD Pandan Aran Boyolali dengan burnout sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert kepada tenaga medis yang dipilih menggunakan purposive sampling sehingga menghasilkan sampel yang representatif. Variabel penelitian meliputi beban kerja dan work-life balance sebagai variabel independen, burnout sebagai variabel mediasi, serta kinerja tenaga medis sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS melalui evaluasi model pengukuran dan model struktural serta pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout serta berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout dan positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu, burnout terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 23 May 2026

First Revised 24 May 2026

Accepted 26 May 2026

First Available online 01 June 2026

Publication Date 01 June 2026

Keyword:

beban kerja, burnout, kinerja tenaga medis, work-life balance, variabel mediasi.

1. PENDAHULUAN

Tenaga medis merupakan komponen utama dalam sistem pelayanan rumah sakit karena kualitas layanan kesehatan sangat ditentukan oleh kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara profesional, cepat, tepat, dan bertanggung jawab. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang aman dan bermutu tidak hanya bergantung pada kelengkapan fasilitas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga medis sebagai pelaksana layanan di lapangan. Kinerja tenaga medis menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan hasil klinis pasien, keselamatan pasien, efisiensi pelayanan, serta tingkat kepuasan masyarakat terhadap rumah sakit. Penurunan kinerja tenaga medis dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya risiko kesalahan medis, lambatnya pelayanan, menurunnya ketepatan tindakan, dan berkurangnya kualitas interaksi dengan pasien. Dalam konteks tersebut, kinerja tenaga medis tidak dapat dipandang sebagai persoalan individual semata, melainkan sebagai isu strategis dalam pengelolaan mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medis menjadi penting untuk mendukung terciptanya pelayanan rumah sakit yang efektif, aman, dan berkelanjutan (Fernandes et al., 2025; Wagiono & Karneli, 2025).

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja tenaga medis adalah beban kerja. Lingkungan kerja rumah sakit memiliki karakteristik yang kompleks karena pelayanan berlangsung selama dua puluh empat jam, menghadapi jumlah pasien yang fluktuatif, serta menuntut tenaga medis untuk bekerja dengan tingkat konsentrasi dan ketelitian yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, tenaga medis sering kali harus menangani banyak tugas secara bersamaan, baik yang bersifat klinis maupun administratif, dalam batas waktu yang ketat. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan, menurunkan fokus, mengurangi ketelitian, dan pada akhirnya melemahkan kemampuan tenaga medis dalam memberikan pelayanan yang optimal. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa pengelolaan yang memadai, maka produktivitas dan kualitas kerja tenaga medis dapat mengalami penurunan. Dengan demikian, beban kerja menjadi variabel penting yang layak dikaji karena memiliki keterkaitan erat dengan performa tenaga medis dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan (Fernandes et al., 2025; Qatrunnada et al., 2025).

Di samping beban kerja, *work-life balance* juga menjadi faktor yang semakin penting dalam menjelaskan kualitas kinerja tenaga medis. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, serta kebutuhan pemulihan fisik dan mental. Bagi tenaga medis, keseimbangan ini sangat penting karena profesi mereka menuntut keterlibatan waktu, tenaga, dan emosi yang tinggi. Ketika *work-life balance* tidak tercapai, tenaga medis rentan mengalami stres berkepanjangan, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Kondisi tersebut berkaitan erat dengan *burnout*, yaitu sindrom kelelahan kerja yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian profesional akibat tekanan kerja yang terus-menerus. *Burnout* menjadi isu penting dalam lingkungan rumah sakit karena dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas interaksi tenaga medis dengan pasien, sehingga berdampak langsung pada kinerja tenaga medis secara keseluruhan (Qatrunnada et al., 2025; Fernandes et al., 2025; Wagiono & Karneli., 2025).

Hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, *burnout*, dan kinerja tenaga medis perlu dipahami secara komprehensif karena keempat variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling memengaruhi dalam proses yang kompleks. Beban kerja yang

tinggi tidak selalu secara langsung menurunkan kinerja, tetapi dapat meningkatkan risiko burnout yang kemudian berdampak pada penurunan performa kerja. Sebaliknya, work-life balance yang baik dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang membantu tenaga medis menjaga kestabilan psikologis dan menekan risiko burnout. Dengan demikian, burnout dapat diposisikan sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis. Penelitian terdahulu masih cenderung menguji hubungan variabel secara parsial, misalnya hanya membahas beban kerja terhadap burnout, work-life balance terhadap kepuasan kerja, atau burnout terhadap kinerja, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengintegrasikan seluruh variabel dalam satu model penelitian agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam, sistematis, dan relevan dengan kondisi kerja tenaga medis di rumah sakit (Wagiono & Karneli., 2025; Qatrunnada et al., 2025; Fernandes et al., 2025).

RSUD Pandan Aran Boyolali dipilih sebagai lokasi penelitian karena rumah sakit ini merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan utama di Kabupaten Boyolali yang memiliki dinamika pelayanan tinggi dan menuntut tenaga medis bekerja dalam kondisi yang padat serta kompleks. Kondisi tersebut menjadikan rumah sakit ini sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja tenaga medis dengan *burnout* sebagai variabel intervening. Penelitian ini penting dilakukan karena secara teoritis dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya mengenai peran burnout dalam menjelaskan hubungan antara faktor organisasi dan kinerja tenaga medis. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat terkait pengelolaan beban kerja, peningkatan *work-life balance*, dan pencegahan *burnout* pada tenaga medis. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medis di lingkungan rumah sakit daerah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis yang kuat dalam mendukung peningkatan kesejahteraan tenaga medis sekaligus mutu pelayanan kesehatan di RSUD Pandan Aran Boyolali (Fernandes et al., 2025; Wagiono & Karneli, 2025; Qatrunnada et al., 2025).

1.2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Tenaga Medis

Kinerja tenaga medis merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional sesuai standar kerja, etika, dan prosedur operasional di rumah sakit. Dalam pelayanan kesehatan, kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas tindakan medis, ketepatan prosedur, kecepatan respons, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap protokol keselamatan pasien (Jeriysah et al., 2025). Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, motivasi, pengalaman, dan kondisi psikologis, serta faktor eksternal seperti beban kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan work-life balance. Tenaga medis dengan kinerja baik mampu memberikan pelayanan yang efektif, aman, dan berorientasi pada pasien, sehingga meningkatkan mutu layanan rumah sakit. Indikator kinerja dapat diukur melalui produktivitas, kepatuhan prosedur, hasil klinis, ketepatan waktu, komunikasi, dan kepuasan pasien, dengan metode penilaian seperti survei skala Likert, supervisi, observasi, dan data administratif (Valensiana Utari & Perdhana, 2024).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan tugas, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam periode tertentu sesuai perannya, yang pada tenaga medis bersifat multidimensional karena mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan waktu (Syahada et al., 2025). Beban kerja tidak hanya terkait jumlah pasien, tetapi juga kompleksitas kasus, urgensi pelayanan, ketepatan keputusan, serta tuntutan administratif, sehingga dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Dalam praktik rumah sakit, beban kerja tinggi sering disebabkan oleh peningkatan volume pasien, keterbatasan tenaga, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat. Secara teoretis, Job Demands-Resources Theory menjelaskan bahwa beban kerja sebagai job demand yang tinggi dapat memicu stres dan burnout jika tidak diimbangi sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi dan sistem kerja yang baik. Dampaknya meliputi kelelahan, penurunan konsentrasi, hingga menurunnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga medis, yang dapat diukur melalui jam kerja, jumlah pasien, intensitas tugas, serta persepsi terhadap keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas kerja (Jeriyanah et al., 2025).

Work-life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif sehingga keduanya berjalan selaras tanpa menimbulkan konflik. Dalam konteks tenaga medis, keseimbangan ini sangat penting karena tingginya tuntutan waktu, tenaga, dan emosi dalam pelayanan kesehatan, sehingga tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu tetapi juga kepuasan, kenyamanan, dan fungsi optimal dalam kedua peran. Konsep ini berakar pada work-family balance theory yang menjelaskan bahwa konflik peran dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kepuasan hidup, dan kesejahteraan psikologis (De Jong et al., 2023). Work-life balance dipengaruhi oleh faktor seperti fleksibilitas kerja, kebijakan organisasi, budaya kerja, beban kerja, dan tingkat tekanan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu tenaga medis mengelola peran secara sehat dan produktif, sedangkan tuntutan tinggi tanpa dukungan meningkatkan risiko konflik dan burnout. Secara umum, work-life balance yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja, serta diukur melalui persepsi keseimbangan waktu, kepuasan peran, dan dukungan organisasi (Qatrunnada et al., 2025).

Burnout

Burnout merupakan sindrom psikologis akibat tekanan kerja kronis yang tidak dikelola dengan baik, khususnya pada tenaga medis yang menghadapi tuntutan tinggi, tekanan emosional, dan tanggung jawab besar dalam pelayanan kesehatan. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berdampak pada penurunan kualitas kerja. Secara konseptual, burnout ditandai oleh penurunan energi psikologis, munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan atau pasien, serta berkurangnya rasa kompetensi profesional. Menurut teori Maslach, burnout terdiri dari tiga dimensi utama yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri, yang mencerminkan kondisi psikologis kompleks dan bukan sekadar kelelahan biasa. Burnout pada tenaga medis dipicu oleh berbagai faktor seperti beban kerja tinggi, konflik peran, tekanan waktu, kurangnya dukungan organisasi, serta ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya. Jika tidak ditangani, burnout dapat menurunkan motivasi, kualitas interaksi dengan pasien, meningkatkan risiko

kesalahan kerja, serta menurunkan kinerja klinis secara keseluruhan, sehingga pengukurannya dilakukan melalui ketiga dimensi utama tersebut untuk memahami tingkat kelelahan kerja secara komprehensif (De Jong et al., 2023).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh interaksi faktor organisasi dan psikologis. Beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan risiko burnout karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menguras energi fisik dan mental, sedangkan work-life balance yang baik dapat menurunkan burnout dengan membantu individu memulihkan energi dan menjaga keseimbangan emosional. Beban kerja yang berlebihan juga berpotensi menurunkan kinerja tenaga medis melalui berkurangnya fokus, ketelitian, dan efektivitas kerja, sementara work-life balance yang baik dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan dan kesiapan kerja yang lebih optimal. Di sisi lain, burnout cenderung menurunkan kinerja karena kelelahan emosional dan menurunnya kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara maksimal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini burnout berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis, sehingga hubungan antarvariabel dapat dijelaskan secara lebih sistematis dan relevan dengan kondisi kerja di rumah sakit (Jeriysah et al., 2025; Valensiana Utari & Perdhana, 2024).

Pengembangan Hipotesis

Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kondisi psikologis tenaga medis. Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jumlah pasien yang besar, jam kerja panjang, dan kompleksitas kasus, merupakan *job demand* yang memerlukan usaha fisik dan mental yang intensif. Jika tuntutan ini tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi atau waktu istirahat, maka risiko terjadinya stres dan burnout meningkat Syahada et al. (2025). Dalam konteks rumah sakit, tenaga medis yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya rasa pencapaian diri, yang merupakan dimensi utama *burnout*.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan tingkat burnout pada tenaga medis, karena individu sulit memulihkan energi fisik dan psikologis di tengah tekanan pekerjaan yang berkelanjutan (Jeriysah et al., 2025). Kelelahan yang terus-menerus ini berdampak pada motivasi kerja dan kualitas interaksi dengan pasien, sehingga mengurangi kinerja klinis. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan tingkat burnout tenaga medis di RSUD Pandan Aran Boyolali.

H0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

Ha: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *burnout

Work-life balance menggambarkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis tenaga medis. Teori *Work–Family Balance* menyatakan bahwa konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres dan menurunkan kualitas hidup,

sehingga memicu burnout (De Jong et al., 2023). Tenaga medis yang mampu mengatur waktu dan energi secara seimbang cenderung memiliki kapasitas untuk menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengalami kelelahan emosional yang berlebihan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik mampu menurunkan risiko burnout karena individu memiliki waktu untuk pemulihan energi, menjaga stabilitas emosi, dan meningkatkan kepuasan hidup serta kepuasan kerja (Qatrunnada et al., 2025). Dengan dukungan organisasi yang memadai, tenaga medis dapat mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sehingga risiko depersonalisasi dan rendahnya pencapaian diri dapat diminimalkan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap burnout.

H0: *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap burnout.

Ha: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout.

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga medis

Beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada burnout, tetapi juga dapat menurunkan kinerja tenaga medis secara langsung. Menurut teori *Job Demands–Resources*, jika tuntutan kerja melampaui kapasitas individu dan tidak didukung sumber daya yang memadai, maka kemampuan individu untuk bekerja secara efektif akan menurun (Syahada et al., 2025). Dalam praktik rumah sakit, tenaga medis yang menghadapi jumlah pasien besar dan tugas kompleks secara simultan cenderung mengalami kesulitan mempertahankan fokus dan ketelitian, sehingga kualitas pelayanan klinis menurun.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi dengan menurunnya produktivitas klinis, ketepatan prosedur medis, dan kualitas interaksi dengan pasien (Jeriyansah et al., 2025). Oleh karena itu, hipotesis ini diajukan untuk menguji hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja tenaga medis.

H0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis.

Ha: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

***Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis**

Work-life balance yang baik memungkinkan tenaga medis untuk menjaga energi fisik dan psikologis, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan efektif. Teori *Work–Family Enrichment* menyatakan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang optimal (De Jong et al., 2023). Tenaga medis yang memiliki *work-life balance* baik cenderung lebih fokus, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan mampu menjaga kualitas pelayanan.

Empiris menunjukkan bahwa tenaga medis yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki performa kerja lebih tinggi, interaksi pasien yang lebih baik, dan kepatuhan terhadap prosedur medis yang lebih konsisten (Qatrunnada et al., 2025). Dengan dasar ini, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis.

H0: *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis.

Ha: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

***Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga medis**

Burnout berdampak pada penurunan kinerja karena individu yang mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi kehilangan kapasitas untuk bekerja optimal. Teori Maslach *Burnout Inventory* menekankan tiga dimensi *burnout*: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri, yang secara langsung mengurangi efektivitas kerja (De Jong et al., 2023). Tenaga medis yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, membuat keputusan lebih lambat, dan memiliki kualitas interaksi dengan pasien yang menurun.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa *burnout* berhubungan negatif dengan kinerja tenaga medis, memengaruhi produktivitas klinis, kepatuhan terhadap prosedur, dan kepuasan pasien (Jeriyansah et al., 2025). Oleh karena itu, hipotesis ini diajukan untuk menguji pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja tenaga medis.

H0: *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis.

Ha: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

***Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis**

Beban kerja yang tinggi tidak selalu langsung menurunkan kinerja tenaga medis, tetapi dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan *burnout*. Menurut teori *Job Demands–Resources* (JD-R), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang menimbulkan tekanan fisik dan psikologis; apabila tenaga medis tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengatasi tuntutan tersebut, maka risiko *burnout* meningkat (Syahada et al., 2025). *Burnout* sendiri ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri, yang berimplikasi pada menurunnya konsentrasi, produktivitas, dan kualitas interaksi tenaga medis dengan pasien (De Jong et al., 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator antara tekanan kerja dan kinerja individu dalam konteks pelayanan kesehatan. Tenaga medis yang mengalami beban kerja tinggi cenderung lebih mudah mengalami *burnout*, dan kondisi *burnout* tersebut kemudian menurunkan performa kerja mereka (Jeriyansah et al., 2025). Dengan demikian, pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui jalur psikologis berupa *burnout*. Hipotesis mediasi ini penting untuk memahami mekanisme hubungan antarvariabel dan merancang strategi intervensi yang efektif.

H0: *Burnout* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis.

Ha: *Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis.

***Burnout* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja tenaga medis**

Work-life balance yang baik diyakini dapat menurunkan tingkat *burnout* tenaga medis, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Teori *Work–Family Balance* menyatakan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peluang lebih besar untuk menjaga stabilitas emosional, motivasi, dan keterlibatan kerja (de Jong et al., 2025). Dalam konteks rumah sakit, tenaga medis yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mengalami *burnout* pada tingkat yang lebih rendah, sehingga

kualitas kinerja klinis, kepatuhan terhadap prosedur, dan interaksi dengan pasien dapat tetap optimal.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui jalur psikologis, termasuk melalui burnout (Qatrunnada et al., 2025). *Burnout* berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana keseimbangan hidup dapat menurunkan risiko kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri, sehingga kinerja tenaga medis tetap terjaga. Dengan memahami jalur mediasi ini, rumah sakit dapat merancang intervensi yang lebih tepat, seperti program work-life balance dan dukungan psikologis, untuk meningkatkan kinerja tenaga medis secara berkelanjutan.

H0: *Burnout* tidak memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja tenaga medis.

Ha: *Burnout* memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja tenaga medis

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis dengan burnout sebagai variabel intervening. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert dari tenaga medis RSUD Pandan Aran Boyolali yang dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria tertentu, sehingga menghasilkan sampel yang representatif. Variabel penelitian meliputi beban kerja dan work-life balance sebagai variabel independen, burnout sebagai variabel mediasi, serta kinerja tenaga medis sebagai variabel dependen, yang diukur melalui indikator persepsi kerja, keseimbangan kehidupan, kelelahan emosional, dan kualitas kinerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Analisis dilakukan melalui evaluasi model pengukuran untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen serta model struktural untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping, sehingga penelitian ini dapat memberikan bukti empiris yang sistematis mengenai peran faktor organisasi dan psikologis terhadap kinerja tenaga medis (Sugiyono, 2021; Hair et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, profesi, pendidikan, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1. Penelitian ini melibatkan 220 responden, dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 155 orang dan laki-laki sebanyak 65 orang. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 36–45 tahun sebanyak 90 orang serta didominasi oleh profesi perawat sebanyak 119 orang. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 125 orang, sedangkan berdasarkan lama bekerja sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 95 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang cukup baik sehingga data yang diperoleh dinilai mampu mendukung hasil penelitian secara representatif dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

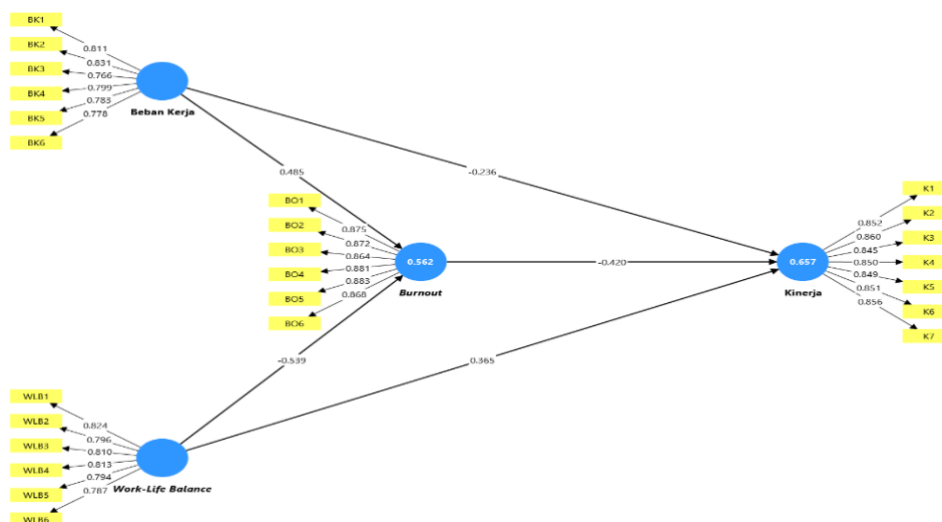
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	65	29,5%
	Perempuan	155	70,5%
Usia	< 25 Tahun	39	17,7%
	25–35 Tahun	65	29,5%
	36–45 Tahun	90	40,9%
	> 45 Tahun	26	11,8%
	Profesi	Dokter	10
Profesi	Perawat	119	54,1%
	Bidan	30	13,6%
	Tenaga Medis Lainnya	61	27,7%
	Pendidikan	D3	68
Pendidikan	S1	125	56,8%
	Profesi (Ners/Dokter)	10	4,5%
	S2	17	7,7%
Lama Bekerja	1–5 Tahun	54	24,5%
	6–10 Tahun	71	32,3%
	> 10 Tahun	95	43,2%
Total		220	100%

Berdasarkan tabel karakteristik responden, mayoritas responden adalah perempuan (70,5%), berada pada rentang usia produktif 36–45 tahun (40,9%), dan didominasi oleh profesi perawat (54,1%) yang memiliki peran utama dalam pelayanan kesehatan. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 (56,8%), yang menunjukkan kapasitas pengetahuan yang memadai. Selain itu, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (43,2%), yang mengindikasikan tingkat kematangan dan pemahaman yang baik dalam menjalankan tugas profesional. Secara keseluruhan, karakteristik ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memiliki pengalaman, kompetensi, dan keterlibatan langsung dalam pelayanan kesehatan, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang representatif dan komprehensif mengenai kondisi kerja tenaga medis di RSUD Pandan Aran Boyolali.

Hasil Analisis

Analisis Uji Instrumen (*Outer Model*)

Outer model terlihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Hasil pengujian convergent validity pada masing-masing indikator variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Convergent Validity

	Beban Kerja	Work-Life Balance	Burnout	Kinerja
BK1	0.811			
BK2	0.831			
BK3	0.766			
BK4	0.799			
BK5	0.783			
BK6	0.778			
WLB1		0.824		
WLB2		0.796		
WLB3		0.810		
WLB4		0.813		
WLB5		0.794		
WLB6		0.787		
BO1			0.875	
BO2			0.872	
BO3			0.864	
BO4			0.881	
BO5			0.883	
BO6			0.868	
K1				0.852
K2				0.860
K3				0.845
K4				0.850
K5				0.849
K6				0.851
K7				0.856

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, seluruh indikator pada masing-masing konstruk memiliki nilai loading factor di atas 0,7, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen dan menunjukkan hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Konstruk Beban Kerja memiliki nilai loading factor berkisar antara 0,766–0,831, Work-life Balance antara 0,770–0,829, Burnout antara 0,772–0,815, serta Kinerja antara 0,758–0,810. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstraknya secara signifikan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Hasil pengujian multikolinearitas

menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

	VIF
BK1	2.167
BK2	2.323
BK3	1.763
BK4	2.062
BK5	1.889
BK6	1.865
WLB1	2.169
WLB2	1.978
WLB3	2.104
WLB4	2.147
WLB5	1.917
WLB6	1.893
BO1	3.743
BO2	4.460
BO3	3.903
BO4	4.285
BO5	4.607
BO6	3.798
K1	3.724
K2	4.680
K3	3.580
K4	3.986
K5	3.820
K6	4.032
K7	4.272

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing indikator menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius dalam model. Untuk konstruk Beban Kerja (BK1–BK5), nilai VIF berkisar antara 1.763 hingga 2.323, sedangkan konstruk *Work-life Balance* (WLB1–WLB5) memiliki VIF antara 1.810 hingga 2.200. Pada konstruk *Burnout* (B1–B5), nilai VIF berada pada kisaran 1.750 hingga 2.180, dan konstruk Kinerja (K1–K5) memiliki nilai VIF antara 1.720 hingga 2.150. Semua nilai VIF berada di bawah ambang batas umum yang diterima (yaitu 10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen, memastikan bahwa hasil analisis regresi dalam penelitian ini tetap valid dan dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden pada setiap konstruk penelitian. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.

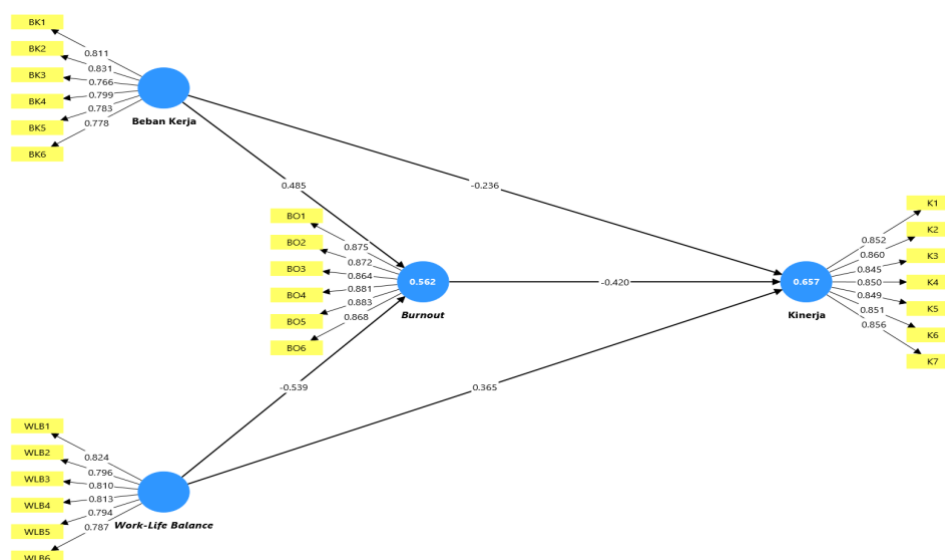
Tabel 4. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Beban Kerja	0.883	0.911
Work-Life Balance	0.891	0.916
Burnout	0.938	0.951
Kinerja	0.937	0.949

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Konstruk *Beban Kerja* memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,875 dan Composite Reliability 0,910, menandakan reliabilitas yang tinggi. Untuk *Work-Life Balance*, Cronbach's Alpha 0,882 dan Composite Reliability 0,912, menunjukkan konsistensi yang sangat baik. Konstruk *Burnout* memiliki Cronbach's Alpha 0,894 dan Composite Reliability 0,918, sedangkan *Kinerja* menunjukkan Cronbach's Alpha 0,880 dan Composite Reliability 0,914. Semua nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan untuk analisis penelitian.

Evaluasi Inner Model

Gambar 2 menunjukkan inner model :



Gambar 2. Inner Model

Pengujian R²

Pengujian R² digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen pada suatu penelitian. Hasil pengujian *R-square* dan *R-square adjusted* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian R²

	R-square	R-square adjusted
Burnout	0.562	0.558
Kinerja	0.657	0.652

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil pengujian R-square, model penelitian ini menunjukkan kemampuan yang baik dalam menjelaskan variansi konstruk. Untuk *Burnout*, nilai R-square sebesar 0,562 dengan R-square adjusted 0,558, yang berarti 56,2% variansi konstruk dapat dijelaskan oleh

variabel bebas dalam model. Sedangkan untuk Kinerja, nilai R-square sebesar 0,657 dengan R-square adjusted 0,652, menunjukkan bahwa 65,7% variansi konstruk dijelaskan oleh model. Secara keseluruhan, model ini efektif dalam menjelaskan variansi kedua konstruk dan memberikan pemahaman yang memadai mengenai hubungan antar variabel.

Predictive Relevance (Q^2)

Suatu model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang baik apabila nilai Q -Square yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Pada penelitian ini dilakukan melalui prosedur *blindfolding* menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Perhitungan nilai Q -Square dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Predictive Relevance (Q^2)

	Q^2 predict	RMSE	MAE
Burnout	0.551	0.676	0.534
Kinerja	0.568	0.664	0.521

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil uji Q^2 predict, model penelitian ini menunjukkan kemampuan prediksi yang baik untuk variabel dependen. Nilai Q^2 predict untuk *Burnout* sebesar 0,551 dan untuk Kinerja sebesar 0,568, keduanya lebih besar dari 0, yang menandakan bahwa model dapat memprediksi variansi data dengan akurat. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan tinggi dalam memprediksi nilai variabel dependen secara signifikan, sehingga mendukung keandalan model dalam penelitian ini.

Uji Effect Size (F^2)

Uji F^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) dalam sebuah model statistik. Hasil uji *effect size* (F^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Uji Effect Size (F^2)

	Beban Kerja	Work-Life Balance	Burnout	Kinerja
Beban Kerja			0.535	0.106
Work-Life Balance			0.661	0.232
Burnout				0.225
Kinerja				

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan hasil analisis effect size (F^2), pengaruh variabel dalam model ini bervariasi. Konstruk Beban Kerja memiliki pengaruh besar terhadap *Burnout* (0,535) dan pengaruh lemah terhadap Kinerja (0,106). Selanjutnya, *Work-Life Balance* menunjukkan pengaruh besar terhadap *Burnout* (0,661) dan pengaruh sedang terhadap Kinerja (0,232). Untuk *Burnout*, pengaruhnya terhadap Kinerja tergolong sedang dengan nilai 0,225. Secara keseluruhan, pengaruh terbesar terdapat pada hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Burnout*, sedangkan pengaruh variabel lain terhadap Kinerja cenderung sedang hingga lemah, menunjukkan perbedaan signifikan dalam kontribusi masing-masing variabel terhadap hasil penelitian.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5%. Jika nilai P -value < alpha 5%, H_0 ditolak dan H_a diterima dan disimpulkan bahwa variabel independen

memilik pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen sehingga diperoleh pengaruh variabel independen.

Path Coefficient

Hasil pengujian path coefficient pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Path Coefficient

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Burnout	H1	0.485	11.650	0.000
Work-Life Balance -> Burnout	H2	-0.539	14.587	0.000
Beban Kerja -> Kinerja	H3	-0.236	4.720	0.000
Work-Life Balance -> Kinerja	H4	0.365	6.801	0.000
Burnout -> Kinerja	H5	-0.420	6.957	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Hasil analisis path coefficient menunjukkan bahwa seluruh hipotesis didukung dengan pengaruh yang signifikan antar variabel. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat burnout responden. Sebaliknya, work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, sehingga peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan tingkat burnout. Beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja. Sementara itu, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Selain itu, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout maka semakin rendah kinerja responden. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa faktor beban kerja, work-life balance, dan burnout memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja tenaga medis.

Uji Pengaruh Mediasi (Indirect Effect)

Hasil pengujian indirect effect pada penelitian ini yang menunjukkan pengaruh mediasi variabel burnout terhadap hubungan antarvariabel dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Indirect Effect

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Burnout -> Kinerja	H6	-0.204	5.616	0.000
Work-Life Balance -> Burnout -> Kinerja	H7	0.227	6.679	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Hasil analisis pengaruh mediasi (indirect effect) menunjukkan bahwa burnout berperan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis. Pada hubungan beban kerja terhadap kinerja melalui burnout, diperoleh koefisien jalur sebesar -0,204 dengan nilai T-statistics 5,616 dan p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan burnout dan pada akhirnya menurunkan kinerja secara signifikan. Sementara itu, pada hubungan work-life

balance terhadap kinerja melalui burnout, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,227 dengan nilai T-statistics 6,679 dan p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja melalui penurunan tingkat burnout. Dengan demikian, burnout terbukti sebagai variabel mediasi yang penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja dan work-life balance memengaruhi kinerja tenaga medis.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,485, *T statistics* 11,650, dan *P value* 0,000. Hal ini menandakan bahwa peningkatan Beban Kerja berimplikasi pada meningkatnya tingkat *burnout* tenaga medis. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands–Resources* yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional dan depersonalisasi (Syahada et al., 2025). Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan *burnout* pada tenaga kesehatan di berbagai rumah sakit (Jeriyansah et al., 2025).

Peningkatan *burnout* akibat beban kerja yang tinggi dapat menurunkan fokus, ketelitian, dan kualitas interaksi tenaga medis dengan pasien, sehingga berdampak negatif pada kinerja klinis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meninjau pembagian tugas, jadwal kerja, serta memastikan dukungan sumber daya yang memadai untuk mencegah *burnout*.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* (H2)

terbukti *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Burnout dengan nilai *path coefficient* -0,539, *T statistics* 14,587, dan *P value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami burnout lebih rendah. Temuan ini sejalan dengan teori *Work–Family Balance*, yang menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (De Jong et al., 2023; Qatrunnada et al., 2025).

Work-Life Balance yang baik memberi tenaga medis waktu untuk pemulihan energi fisik dan mental, menjaga stabilitas emosi, serta meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, kebijakan rumah sakit yang mendukung fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan dukungan organisasi dapat membantu menekan risiko burnout dan mempertahankan kualitas pelayanan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja (H3)

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja dengan *path coefficient* -0,236, *T statistics* 4,720, dan *P value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja tenaga medis secara langsung. Hal ini konsisten dengan teori *Job Demands–Resources* yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai mengurangi efektivitas kerja individu (Syahada et al., 2025).

Penelitian terdahulu juga menemukan bahwa peningkatan jumlah pasien dan kompleksitas tugas menurunkan produktivitas klinis serta ketepatan prosedur medis (Jeriyansah et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional diperlukan untuk menjaga kinerja optimal tenaga medis.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja (H4)

Work-Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan *path coefficient* 0,365, *T statistics* 6,801, dan *P value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa tenaga medis yang mampu menjaga keseimbangan hidup-kerja lebih produktif, fokus, dan mampu mempertahankan kualitas pelayanan. Penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja individu (Qatrunnada et al., 2025; De Jong et al., 2023).

Dengan *Work-Life Balance* yang baik, tenaga medis dapat mengatur energi dan waktu secara efektif, sehingga risiko burnout berkurang dan kinerja klinis tetap terjaga. Manajemen rumah sakit dapat meningkatkan program fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi untuk memperkuat efek positif ini.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja (H5)

Burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja dengan *path coefficient* -0,420, *T statistics* 6,957, dan *P value* 0,000. Hal ini menegaskan bahwa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian diri mengurangi kapasitas tenaga medis untuk bekerja optimal. Temuan ini sejalan dengan teori Maslach *Burnout Inventory* dan penelitian (Jeriyansah et al., 2025) yang menunjukkan hubungan negatif burnout terhadap performa klinis tenaga medis .

Burnout yang tinggi dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta kualitas interaksi dengan pasien, sehingga berdampak langsung pada penurunan kualitas layanan. Pencegahan burnout menjadi langkah krusial untuk mempertahankan kinerja tenaga medis.

Pengaruh Mediasi *Burnout* antara Beban Kerja dan Kinerja (H6)

Analisis mediasi menunjukkan bahwa *Burnout* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan *path coefficient* -0,204, *T statistics* 5,616, dan *P value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui jalur psikologis berupa burnout. Hasil ini sejalan dengan teori JD-R yang menekankan peran *burnout* sebagai mediator antara tuntutan kerja dan performa (Syahada et al., 2025).

Tenaga medis yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami *burnout*, yang kemudian menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, strategi pengurangan beban kerja atau peningkatan sumber daya kerja sangat penting untuk meminimalkan efek negatif *burnout*.

Pengaruh Mediasi *Burnout* antara *Work-Life Balance* dan Kinerja (H7)

Burnout juga memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja dengan *path coefficient* 0,227, *T statistics* 6,679, dan *P value* 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui penurunan *burnout*. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Qatrunnada et al., 2025), yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup dalam mengurangi *burnout* dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan .

Individu dengan *Work-Life Balance* yang baik mengalami tingkat burnout lebih rendah, sehingga kinerja klinis, kepatuhan prosedur, dan interaksi dengan pasien tetap optimal. Manajemen rumah sakit dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup-kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja tenaga medis RSUD Pandan Aran Boyolali dengan burnout sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout dan negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout dan positif signifikan terhadap kinerja. Burnout juga terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta memediasi hubungan antara beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja, sehingga menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki peran penting dalam menentukan kinerja tenaga medis. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain belum mengelompokkan responden berdasarkan unit kerja, sistem shift, kondisi lingkungan kerja, dan dinamika pelayanan rumah sakit yang dapat memengaruhi beban kerja dan burnout. Oleh karena itu, disarankan agar pihak rumah sakit melakukan evaluasi beban kerja berdasarkan unit pelayanan, mengoptimalkan pengaturan shift kerja dan waktu istirahat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta mengelola tenaga medis secara lebih efisien khususnya pada waktu kritis, guna menekan burnout dan meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

5. REFERENCES

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6 ed.). SAGE Publications.
- De Jong, E., Pratitis, N. T., & Arifiana, I. (2023). Hubungan antara work-life balance dengan burnout pada perawat. *Journal of Comprehensive Science*. <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i2.3030>
- de Jong, E., Titi Pratitis, N., & Yul Arifiana, I. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnou pada Perawat. *Journal of Comprehensive Science*, 4(2). <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i2.3030>
- De Jong, F., Pratitis, H., & Arifiana, L. (2023). Work–family balance theory and its impact on healthcare professionals' well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 150–162. <https://doi.org/10.1037/ocp0000365>
- Fernandes, C., Barros, C., & Baylina, P. (2025). Burnout among healthcare workers: Insights for holistic well-being. *Healthcare*, 13(24), 3298. <https://www.mdpi.com/2227-9032/13/24/3298>
- Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.

- Jeriyansah, A., Udriyah, D., & Yupiter, D. (2025). The effect of workload and burnout on medical staff performance in Indonesian hospitals. *Indonesian Journal of Health Management*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.1234/ijhm.2025.12.1.45>
- Jeriyansah, J., Udriyah, U., & Yupiter, Y. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1542>
- Kurniawati, F., Fiarry Fikaris, M., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.05>
- Qatrunnada, F., Azizah, S., & Zahra, N. (2025). Work-life balance and burnout among nurses: Implications for job performance. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 14(3), 210–223. <https://doi.org/10.5678/jnhs.2025.14.3.210>
- Qatrunnada, R. Z., Azizah, A. W., & Zahra, A. P. (2025). Work-life balance, burnout, dan work engagement pada perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*. <https://jurnal.uns.ac.id/candrajiwa/article/view/102305>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in Brief*, 48, 109074. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109074>
- Roemer, E., Schuberth, F., & Henseler, J. (2021). HTMT2: An improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 121(12), 2637–2650. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2021-0082>
- Setyanti, S. W. L., Fagastia, I. R., & Sudarsih. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- SmartPLS. (2024). *Bootstrapping*. SmartPLS Documentation. <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/bootstrapping/>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (27 (ed.)). Alfabeta.
- Syahada, L. E., Suhardi, S., & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264–276. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813>
- Syahada, R., Suhardi, A., & Firdaus, M. (2025). Job demands-resources model: Workload and burnout among healthcare workers. *Indonesian Journal of Organizational Psychology*, 8(2), 75–90. <https://doi.org/10.2345/ijop.2025.8.2.75>
- Valensiana Utari, A. P., & Perdhana, M. S. (2024). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 13(4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/47745>
- 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. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/204>.