

## WORK-LIFE BALANCE, WORK-FAMILY CONFLICT, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN BURNOUT TERHADAP JOB SATISFACTION PERAWAT RUMAH SAKIT DINAS KESEHATAN TENTARA SURABAYA

Siti Nur Halizah  
sitinue8@gmail.com  
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to analyze the factors that affect the nurses' job satisfaction at the Army Health Service Hospital Surabaya. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 40 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection was a questionnaire. The questionnaire was distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) application. The result showed that work-life balance had positive and significant effect on nurses' job satisfaction at the Army Service Hospital Surabaya. However, work-family conflict had a negative and significant effect on nurses' job satisfaction at the Army Service Hospital Surabaya. In contrast, employee engagement balance had positive and significant effect on nurses' job satisfaction at the Army Service Hospital Surabaya. On the contrary, burnout conflict had a negative and significant effect on nurses' job satisfaction at the Army Service Hospital Surabaya.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Employee Engagement, Burnout, Nurses's Job Satisfaction.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout*. Untuk jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sedangkan untuk populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh perawat layanan keperawatan di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Pada penelitian ini proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Kemudian untuk pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 40 responden. Selanjutnya untuk teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat, *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat, dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat.

**Kata kunci:** *work-life balance, work-family conflict, employee engagement, burnout, job satisfaction perawat.*

### PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini ilmu pengetahuan terus berkembang salah satunya dalam bidang keperawatan sehingga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di setiap rumah sakit semakin meningkat. Selain peralatan medis yang digunakan terdapat sumber daya manusia juga yang perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tuntutan masyarakat maupun tuntutan akreditasi terhadap pelayanan profesional dan pendidikan perawat yang harus berkembang. Bagi rumah sakit sumber daya manusia termasuk elemen yang mendukung terlaksananya suatu organisasi karena apabila rumah sakit memiliki tenaga medis dengan kinerja baik tentunya akan membawa dampak positif bagi rumah sakit,

masyarakat, dan tenaga medis. Tenaga medis memiliki tanggung jawab yang besar sebab kinerja tenaga medis dapat memengaruhi citra perusahaan dan memengaruhi perasaan berhasil atau tidaknya tenaga medis dalam menunaikan tanggung jawabnya. Hal ini karena keserasian antara individu dengan pekerjaan dapat memengaruhi *job satisfaction* individu yang bersangkutan.

*Job satisfaction* memiliki peran dalam memengaruhi cara pandang seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diterimanya. Selain itu *job satisfaction* dapat mendukung kinerja perawat dalam usaha memberi pelayanan kesehatan terbaik dan menanamkan kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut diperlukan upaya agar mampu menciptakan, menjaga, dan meningkatkan *job satisfaction* perawat (Mubyl dan Dwinanda, 2020). Astuti (2019) menyatakan bahwa profesi perawat memiliki kontak sosial dengan masyarakat. Hal ini berarti masyarakat menaruh kepercayaan kepada perawat secara berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan. Pasien akan puas jika dapat dilayani dengan baik. Kepuasan yang dirasakan oleh pasien akan menciptakan sikap loyal sehingga dapat memberi ulasan positif secara sukarela kepada orang lain mengenai pelayanan di rumah sakit. Pasien loyal tentunya sangat menguntungkan rumah sakit karena dengan begitu citra dan akreditasi rumah sakit mampu dipertahankan sehingga dapat dikatakan bahwa pasien adalah salah satu aset penting bagi rumah sakit. Pencapaian ini tidak luput dari kinerja perawat yang baik sebab kinerja perawat adalah ujung tombak rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan *job satisfaction* perawatnya (Arniarwan *et al.*, 2023).

Wati *et al.* (2020) menyatakan bahwa perawat dapat merasakan *job satisfaction* ketika rumah sakit mampu memberinya ruang dan waktu untuk dapat menikmati pekerjaannya. Perawat yang merasa tidak adanya *job satisfaction* ketika bekerja dapat menghambat tugasnya. Rendahnya *job satisfaction* perawat dalam bekerja juga dapat menurunkan produktivitas rumah sakit dan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan *job satisfaction* perawat agar dapat mempertahankan kinerja perawat dan tercapainya tujuan rumah sakit.

Faktor yang memengaruhi *job satisfaction* perawat adalah *work-life balance*. Perawat harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit. Pemberian pekerjaan yang terlalu banyak tanpa adanya *work-life balance* dapat menyebabkan rendahnya *job satisfaction*. Selain itu kehidupan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari yang tidak berjalan seimbang dapat menghambat pekerjaan. Ketika *job satisfaction* menurun kualitas pelayanan akan dipertanyakan dan tujuan rumah sakit tidak tercapai. Oleh karena itu, *work-life balance* harus ada agar dapat mendukung *job satisfaction* karena tidak adanya *work-life balance* dapat menurunkan *job satisfaction* perawat, kepuasan pasien, dan menghambat tercapainya tujuan rumah sakit (Wolo *et al.*, 2015).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizan *et al.* (2022) dan Muchtadin dan Sundry (2023) mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian semakin meningkatnya *work-life balance* akan diikuti dengan meningkatnya *job satisfaction*. Hasil penelitian Bukit *et al.* (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa seberapa tinggi tingkat *work-life balance* tidak berdampak pada *job satisfaction*. Dengan adanya *research gap* yang ditemukan oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

Faktor selanjutnya yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit untuk meningkatkan *job satisfaction* perawat adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* dapat menyebabkan perawat mengalami stres kerja. Ketika seseorang memperoleh tekanan dari perannya sebagai perawat dan perannya dalam keluarga bertentangan dapat berdampak pada rendahnya *job satisfaction*. Apabila tingkat *work-family conflict* tinggi maka perawat tidak dapat bekerja sesuai

dengan tugas dan tanggung jawab sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat. Untuk mencapai kualitas hidup yang baik, kehidupan keluarga perlu dijaga karena konflik keluarga dapat memengaruhi kehidupan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perawat yang mampu mengelola dan mengontrol emosi terkait masalah yang dihadapinya dapat bekerja dengan baik, mencapai titik *job satisfaction*, dan mendukung tercapainya tujuan rumah sakit (Febriansari *et al.*, 2019).

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ashary *et al.* (2021) dan Cristandy dan Meilani (2022) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* maka akan menyebabkan rendahnya *job satisfaction*. Hasil penelitian Galib *et al.* (2023) menyatakan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa seberapa tinggi tingkat *work-family conflict* tidak berdampak pada *job satisfaction*. Dengan adanya *research gap* yang ditemukan oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

Selain *work-family conflict*, faktor lainnya yang memengaruhi *job satisfaction* perawat adalah *employee engagement*. Tingkat keterikatan karyawan dapat mendorong perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal sehingga bisa memenuhi target. *Employee engagement* perawat dapat dilihat dari seberapa besar usaha dan semangat perawat dalam melayani pasien sepenuh hati. Hal ini karena *employee engagement* menjadi alasan perawat berantusias dalam bekerja sehingga perawat merasa berkepentingan dalam mendukung keberhasilan rumah sakit dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika *employee engagement* tidak hadir dalam diri perawat dapat menyebabkan rendahnya *job satisfaction* perawat yang berdampak pada tidak terselesaikannya tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk dapat menanamkan *employee engagement* pada perawat agar dapat mencapai target (Mariani dan Gorda, 2019).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dami *et al.* (2022) dan Nuraliza (2023) mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *employee engagement* akan diikuti dengan meningkatnya *job satisfaction*. Hasil penelitian Indriyana dan Setyaningrum (2023) mengemukakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa seberapa tinggi tingkat *employee engagement* tidak berdampak pada *job satisfaction*. Dengan adanya *research gap* yang ditemukan oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

Faktor lain yang dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat yaitu *burnout*. Profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial yang menempati posisi pertama sebagai profesi terbanyak mengalami *burnout* adalah perawat, sekitar 43% yang memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan dokter dan apoteker. Hal ini karena perawat diberi kepercayaan untuk dapat memuaskan pasien sehingga perawat kelelahan secara fisik dan mental. Perawat yang kelelahan dapat menimbulkan kejenuhan yang mengarah pada stress kerja. Jika dibiarkan tingkat *job satisfaction* perawat akan rendah yang pada akhirnya memengaruhi kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Selain itu kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit akan dipertanyakan jika tidak mampu memberi pelayanan yang maksimal. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan perawat agar perawat dapat mencapai *job satisfaction* dan memberi kinerja yang terbaik (Adnyaswari dan Adnyani, 2017).

Menurut hasil penelitian Subiyono *et al.* (2022) dan Indrian *et al.* (2023) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya *burnout* dapat menyebabkan rendahnya *job satisfaction*. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Shaban dan Isahak (2023) menyatakan

bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa seberapa tinggi tingkat *burnout* tidak berdampak pada *job satisfaction*. Dengan adanya *research gap* yang ditemukan oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut (1) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya?, (2) Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya?, (3) Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya?, (4) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya?. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (2) Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (3) Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (4) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Work-Life Balance*

*Work-life balance* adalah aspek yang perlu dipertimbangkan dalam suatu organisasi karena *work-life balance* merupakan salah satu penunjang dalam upaya peningkatan *job satisfaction* dan kinerja seseorang. Menurut Sirgy dan Lee (2018) tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang besar dapat menyebabkan kebosanan pada seseorang sehingga menimbulkan kejenuhan. Hal ini bisa terjadi karena dibutuhkannya tingkat keterampilan, kecepatan, dan volume kerja yang sangat besar. Selanjutnya menurut Arif dan Farooqi (2014) *work-life balance* adalah perubahan organisasi yang dihadirkan untuk mengurangi masalah kerja yang disebabkan oleh pertentangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* adalah aspek yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi karena *work-family conflict* merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan *job satisfaction* dan kualitas kinerja seseorang. Menurut Frone *et al.* (1992) *work-family conflict* terjadi pada individu yang merasa bahwa dirinya harus fokus pada pekerjaan dan secara bersamaan juga harus fokus mengelola keluarga sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Selanjutnya menurut Hang-Yue *et al.* (2005) *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga yang berasal dari pekerjaan yang dapat mengganggu keluarga atau sebaliknya keluarga dapat mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

### *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah aspek yang perlu dipertimbangkan dalam suatu organisasi karena *employee engagement* merupakan salah satu penunjang dalam upaya peningkatan *job satisfaction* dan kinerja pada seseorang. Menurut Riyanto *et al.* (2021) *employee engagement* dapat berbentuk sikap suka rela dalam memberikan semua yang terbaik atas nama tempat kerja demi menjaga nama baik perusahaan. Keterikatan tersebut dapat berupa adanya tindakan mempromosikan perusahaannya dan membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. Selanjutnya menurut Kerdipitak dan Jermsttiparsert (2020) *employee engagement* adalah suatu kondisi dimana seseorang akan berkomitmen terhadap perusahaan dengan menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga

perilakunya saat bekerja untuk memastikan bahwa telah bekerja dengan maksimal, dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

**Burnout**

*Burnout* adalah aspek yang harus dipertimbangkan dalam suatu organisasi karena *burnout* merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan *job satisfaction* dan kualitas kinerja seseorang. Menurut Lubbadah (2020) seseorang yang mengalami *burnout* biasanya tampak tidak ada masalah dari luar, tetapi di dalamnya kosong dan penuh dengan tekanan. Hal ini bisa dilihat pada saat seseorang yang tampak lesu selama dan setelah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang sama berulang kali tidak hanya berhari-hari, tetapi berbulan-bulan bahkan hingga bertahun-tahun. Selanjutnya menurut Harnida (2015) *burnout* adalah kondisi dimana seseorang menghadapi situasi kerja yang tidak sesuai antara usaha dan apa yang didapat dari pekerjaan. Pada kondisi yang sudah parah akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain.

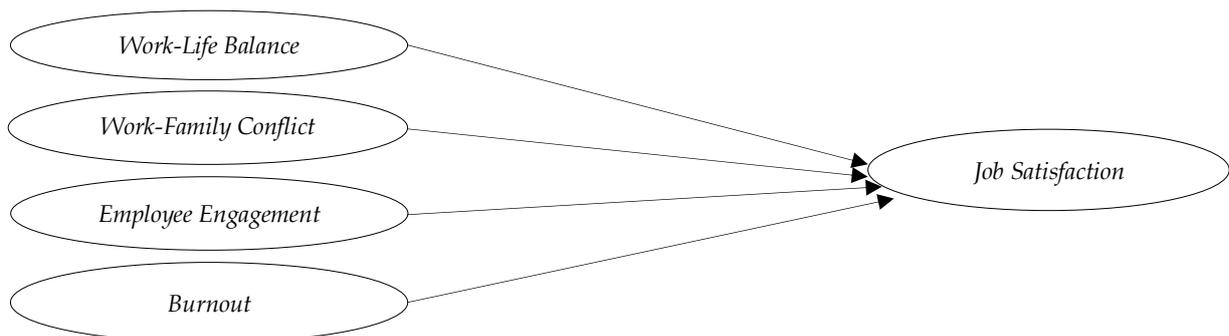
**Job Satisfaction**

Menurut Prawira *et al.* (2022) *job satisfaction* pada dasarnya adalah suatu hal yang sifatnya individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Selanjutnya menurut Bahagia dan Putri (2021) *job satisfaction* adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

**Penelitian Terdahulu**

Pertama, Muchtadin dan Sundry (2023) menunjukkan hasil *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kedua, Bukit *et al.* (2022) menunjukkan hasil *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Ketiga, Rizan *et al.* (2022) menunjukkan hasil *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Keempat, Cristency dan Meilani (2022) menunjukkan hasil *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kelima, Galib *et al.* (2023) menunjukkan hasil *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Keenam, Ashary *et al.* (2021) menunjukkan hasil *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Ketujuh, Nuraliza (2023) menunjukkan hasil *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kedelapan, Indriyana dan Setyaningrum (2023) menunjukkan hasil *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kesembilan, Subiyono *et al.* (2022) menunjukkan hasil *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Kesepuluh, Shaban dan Isahak (2023) menunjukkan hasil *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

**Rerangka Konseptual**



### Gambar 1 Rerangka Konseptual

#### **Pengembangan Hipotesis**

##### **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction***

Menurut Singh dan Khanna (2011) menyatakan bahwa memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan rasa ingin bertahan seseorang di tempat kerja. Perasaan tersebut bisa timbul karena adanya *job satisfaction* pada diri setiap kali melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Rizan *et al.* (2022) dan Muchtadin dan Sundry (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Bukit *et al.* (2022) bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:

**H1** : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

##### **Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction***

Menurut Frone *et al.* (1992) menyatakan bahwa *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada diri seseorang dimana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus fokus pada keluarga sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ashary *et al.* (2021) dan Cristandy dan Meilani (2022) yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Galib *et al.* (2023) bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu:

**H2** : *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

##### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction***

Putri dan Purnamasari (2021) menyatakan *employee engagement* adalah situasi dimana seseorang dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya serta menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Dami *et al.* (2022) dan Nuraliza (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Indriyana dan Setyaningrum (2023) bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu:

**H3** : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

##### **Pengaruh *Burnout* Terhadap *Job Satisfaction***

Yulfanani dan Roziana (2022) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Subiyono *et al.* (2022) dan Indrian *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Shaban dan Isahak (2023) bahwa *burnout* positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu:

**H4** : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:23) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang termasuk dalam objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh perawat pelayanan keperawatan pada Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya yang berjumlah 40 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi yang ada kurang dari 100 responden maka lebih baik seluruh sampel tersebut diambil. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang berjenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi perawat pelayanan keperawatan pada Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya yang berjumlah 40 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2014:192) teknik pengumpulan data adalah cara menentukan bagaimana data dapat diperoleh terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode kuesioner merupakan metode yang dilakukan dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden dalam bentuk tertulis yang kemudian dijawab sehingga diperoleh data informasi yang relevan dan valid. Kuesioner yang telah disiapkan peneliti akan diserahkan kepada seluruh perawat pelayanan keperawatan pada Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala *likert*.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala bentuk yang diidentifikasi oleh peneliti yang kemudian memperoleh informasi yang relevan dan kemudian dapat menarik kesimpulan.

### Definisi Operasional Variabel

#### *Work-Life Balance (WLB)*

*Work-life balance* adalah suatu upaya yang perlu diterapkan perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Fisher *et al.* (2009) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki jam kerja yang baik, (2) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya tidak dibatasi untuk melakukan aktivitas pribadi, (3) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam beberapa hal, (4) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya tidak terbebani atas tanggung jawab yang diberikan rumah sakit dan keluarga, (5) Perasaan bahwa

perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan kenyamanan dalam bekerja, (6) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki hubungan baik dengan perawat lainnya, (7) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya mendapatkan nilai-nilai positif selama bekerja yang mana hal tersebut bermanfaat baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

### **Work-Family Conflict (WFC)**

*Work-family conflict* merupakan kondisi dimana perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya sedang dalam pertentangan atas peran yang dijalankan di rumah dan di tempat kerja. Hal ini dapat menghambat *job satisfaction* dan kinerja perawat sehingga tujuan dan target Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya tidak tercapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Greenhaus dan Parasuraman (2014) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki pembagian waktu yang tidak teratur antara menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, (2) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya sedang mendapatkan tekanan dari salah satu peran, baik itu peran dalam pekerjaan atau keluarga, (3) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki kehidupan kerja yang tidak sesuai dengan pola perilaku yang diinginkan keluarga.

### **Employee Engagement (EE)**

*Employee engagement* merupakan perasaan dimana perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya merasa bahwa dirinya memiliki keterikatan yang natural sehingga terdapat keinginan untuk dapat berkontribusi dalam mencapai target Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Nadon *et al.* (2022) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki energi yang tinggi saat bekerja, (2) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki keinginan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya, (3) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki daya tarik untuk memberi inspirasi kepada perawat lain, (4) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya bangga menjadi bagian dari Rumah Sakit, (5) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi saat bertugas, (6) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki waktu yang berjalan begitu cepat saat bekerja.

### **Burnout (B)**

*Burnout* merupakan kondisi dimana perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya sedang mengalami kelehan secara mental atas beban kerja dan masalah lain yang dapat menimbulkan kejenuhan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *burnout* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Nadon *et al.* (2022) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya lebih banyak melakukan kesalahan saat bekerja, (2) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya kehilangan minat dan semangat bekerja, (3) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya tidak percaya diri saat bekerja, (4) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya berperilaku masa bodoh terhadap lingkungan sekitar saat bekerja.

### **Job Satisfaction (JS)**

*Job satisfaction* didefinisikan bentuk dari apa yang dirasakan oleh perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya atas usaha yang telah dilakukannya demi tercapainya target. Indikator yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Hasibuan (2012) sebagai berikut (1) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memahami arah yang dituju dalam pekerjaannya, (2) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya menyukai tugas dan tanggung jawab yang diterimanya, (3) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan Rumah Sakit, (4) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban dalam pekerjaannya, (5) Perasaan bahwa perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya memiliki beban kerja yang tepat berdasarkan kecakapan dan kesungguhan dalam bekerja.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil dari 5% maka menyatakan bahwa pertanyaan telah sesuai dengan pembentuk indikator sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas diartikan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat menggunakan item-item sebagai berikut (1) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah lebih besar dari 0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel, (2) Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

### **Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan regresi penelitian ini:

$$JS = a + b_1WLB + b_2WFC + b_3EE + b_4B + e$$

Keterangan:

JS : *Job Satisfaction* (variabel terikat)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

WLB : *Work-Life Balance* (variabel bebas)

WFC : *Work-Family Conflict* (variabel bebas)

EE : *Employee Engagement* (variabel bebas)

B : *Burnout* (variabel bebas)

e : eror (variabel pengganggu diluar variabel bebas)

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam masing-masing model regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas umumnya digunakan data analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plots*. Jika distribusi data residual normal maka garis menggambarkan data sesungguhnya dan akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, jika statistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* yaitu (1) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $> 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal, (2) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti data berdistribusi tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari pengolahan data dengan bantuan SPSS. Berikut dasar-dasar pengambilan keputusannya (1) Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas, (2) Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:138) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji suatu regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamat lain, hal ini disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas didasarkan pada (1) Jika terdapat pola dan titik-titik membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan menyempit), maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas, (2) Jika terdapat pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda. Pengujian digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut (1) Nilai signifikan  $\leq 0,05$  yang berarti bahwa model regresi layak digunakan, (2) Nilai signifikan  $> 0,05$  yang berarti bahwa model regresi tidak layak digunakan.

#### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) memiliki tujuan untuk menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengukur koefisien determinasi berganda adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil mendekati 0, artinya kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  besar mendekati 1, artinya kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%). Peraturan untuk memutuskan menerima atau menolak uji hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut (1) Jika tingkat signifikan uji t  $\leq 0,05$ , maka H0=ditolak dan H1=diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*, (2) Jika tingkat signifikan uji t  $> 0,05$ , maka H0=diterima dan H1=ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sig. (0,05)	Keterangan
<i>Work-Life Balace (WLB)</i>	WLB1	0,000	Valid
	WLB2	0,000	Valid
	WLB3	0,000	Valid
	WLB4	0,000	Valid
	WLB5	0,000	Valid
	WLB6	0,000	Valid
	WLB7	0,000	Valid
<i>Work-Family Conflict (WFC)</i>	WFC1	0,000	Valid
	WFC2	0,000	Valid
	WFC3	0,000	Valid
<i>Employe Engagement (EE)</i>	EE1	0,000	Valid
	EE2	0,000	Valid
	EE3	0,000	Valid
	EE4	0,000	Valid
	EE5	0,000	Valid
	EE6	0,000	Valid
<i>Burnout (B)</i>	B1	0,000	Valid
	B2	0,000	Valid
	B3	0,000	Valid
	B4	0,000	Valid
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	JS1	0,000	Valid
	JS2	0,000	Valid
	JS3	0,000	Valid
	JS4	0,000	Valid
	JS5	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator variabel independen dan dependen yang berjumlah 25 item memiliki nilai signifikan (*2-tailed*) lebih kecil dari 0,05, maka artinya seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha (a)	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (WLB)	0,909	0,600	Reliabel
<i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	0,867	0,600	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (EE)	0,911	0,600	Reliabel
<i>Burnout</i> (B)	0,964	0,600	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (JS)	0,944	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa nilai *cronbach alpha (a)* pada seluruh item dari setiap indikator pernyataan pada kuesioner terdiri dari variabel *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, *burnout*, dan *job satisfaction* telah mempunyai nilai *cronbach alpha (a)* lebih besar dari 0,60 sehingga menyatakan bahwa keseluruhan indikator yang terdiri dari variabel *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, *burnout*, dan *job satisfaction* pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda:

**Tabel 3**  
Hasil Uji Linear Berganda *Coefficients*<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,977	3,504		-,564	,576
	WLB	,518	,074	,492	6,981	,000
	WFC	-,310	,144	-,204	-2,156	,038
	EE	,531	,082	,484	6,472	,000
	B	-,197	,087	-,213	-2,268	,030

a. *Dependent Variable*: JS

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

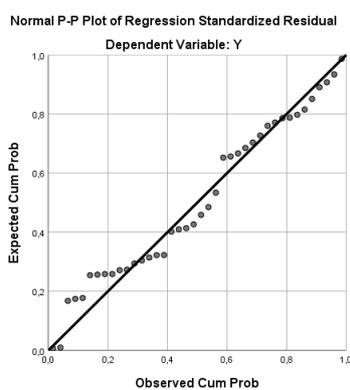
Tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$JS = -1,977 + 0,518WLB - 0,310WFC + 0,531EE - 0,197B + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Nilai konstanta (a) dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa ketika variabel *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* memiliki nilai tetap atau sama dengan nol, maka *job satisfaction* tercatat sebesar -1,977 satuan, (2) Nilai koefisien regresi *work-life balance* dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat

pengaruh antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*. Jika *work-life balance* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *job satisfaction* akan naik sebesar 0,518 satuan, (3) Nilai koefisien regresi *work-family conflict* dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara *work-family conflict* dengan *job satisfaction*. Jika *work-family conflict* mengalami penurunan 1 satuan, maka *job satisfaction* akan turun sebesar -0,310 satuan, (4) Nilai koefisien regresi *employee engagement* dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara *employee engagement* dengan *job satisfaction*. Jika *employee engagement* mengalami kenaikan 1 satuan, maka *job satisfaction* akan naik sebesar 0,531 satuan, (5) Nilai koefisien regresi *burnout* dalam model persamaan regresi linear berganda memiliki arti bahwa terdapat pengaruh antara *burnout* dengan *job satisfaction*. Jika *burnout* mengalami penurunan 1 satuan, maka *job satisfaction* akan turun sebesar -0,197 satuan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas**  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari gambar grafik *normality plot* dengan variabel dependen *Job Satisfaction* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan pola data yang berdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Non Parametik Kolmogorov-Smirnov**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,89880707
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,118
	<i>Positive</i>	,087
	<i>Negative</i>	-,118
<i>Test Statistic</i>		,118
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,175 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,175 atau lebih dari nilai signifikan yaitu 0,05 ( $0,175 > 0,05$ ) sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, *burnout*, dan *job satisfaction* dinyatakan berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

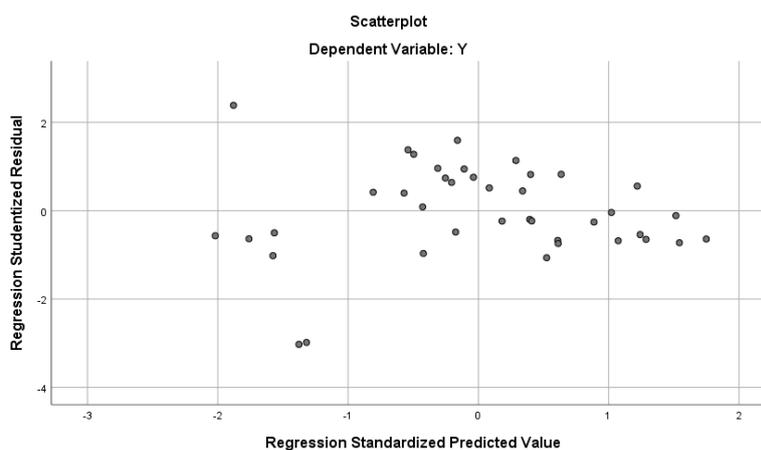
Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
WLB	0,934	1,071	Tidak Ada Multikolinearitas
WFC	0,517	1,936	Tidak Ada Multikolinearitas
EE	0,831	1,204	Tidak Ada Multikolinearitas
B	0,524	1,907	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* memiliki angka *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel *job satisfaction* dengan *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi pada penelitian ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6**  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724,162	4	181,040	45,063	,000 <sup>b</sup>
	Residual	140,613	35	4,018		
	Total	864,775	39			

a. *Dependent Variable:* JS

b. *Predictors:* (Constant), WLB, WFC, EE, B

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,063 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 <sup>a</sup>	,837	,819	2,004

a. *Predictors:* (Constant), WLB, WFC, EE, B

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendapatkan nilai R-Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel independen seperti *work-life balance*, *work-family conflict*, *employee engagement*, dan *burnout* bisa menjelaskan variabel dependen seperti *job satisfaction* sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis (uji t) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients		Tingkat Signifikansi	Keterangan
	T	Sig.		
WLB	6,981	,000	,05	Signifikan
WFC	-2,156	,038	,05	Signifikan

EE	6,472	,000	,05	Signifikan
B	-2,268	,030	,05	Signifikan

a. *Dependent Variable: JS*

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 8 diperoleh sebagai berikut (1) Variabel *Work-Life Balance* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 6,981 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (2) Variabel *Work-Family Conflict* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar -2,156 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,038 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (3) Variabel *Employee Engagement* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar -6,472 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya, (4) Variabel *Burnout* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar -2,268 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,030 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya.

## Pembahasan

### *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Job Satisfaction*

Menurut teori yang dikemukakan oleh Gragnano *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dapat memberikan seseorang kesempatan untuk menjalankan kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya secara seimbang sesuai dengan kebutuhannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizan *et al.* (2022) dan Muchtadin dan Sundary (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukit *et al.* (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Dengan demikian, hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan *work-life balance* merupakan hal yang perlu diperhatikan rumah sakit guna memberikan kenyamanan dan kesejahteraan terhadap perawat. Selain itu *work-life balance* dapat memberikan peluang seseorang untuk bekerja dengan maksimal ketika dirinya merasa tidak tertekan atas pekerjaannya. Jika seorang perawat tidak dapat merasakan *work-life balance* dalam hidupnya, maka *job satisfaction* akan sulit didapatkan sehingga dapat menghambat produktivitas kerja serta tidak tercapainya tujuan dan target rumah sakit.

### **Work-Family Conflict Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Job Satisfaction**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Obrenovic *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak dapat dihindari, namun dapat diatasi dengan pengelolannya yang tepat. Masalah yang dihadapi perawat di lingkungan rumah sakit dapat menyebabkan konflik pada kehidupan pribadi. Begitu pula sebaliknya, masalah pribadi dapat memecahkan konsentrasi perawat saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashary *et al.* (2021) dan Cristandy dan Meilani (2022) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galib *et al.* (2023) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Dengan demikian, hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan *work-family conflict* merupakan hal yang perlu diperhatikan rumah sakit guna mengantisipasi dan membantu perawatnya dalam mengelola permasalahan yang dapat memengaruhi kualitas kerja dan kehidupan pribadi. Jika seorang perawat tidak dapat mengelola *work-family conflict* dalam hidupnya, maka *job satisfaction* akan sulit didapatkan sehingga dapat menghambat produktivitas kerja serta tidak tercapainya tujuan dan target rumah sakit.

### **Employee Engagement Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Job Satisfaction**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Heslina dan Syahrini (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat memberikan rasa bangga terhadap diri sendiri ketika menjadi bagian dari ikatan kerja yang dikehendaknya. *Employee engagement* dapat memberikan semangat kerja bagi seseorang ketika merasa dirinya berkontribusi terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dami *et al.* (2022) dan Nuraliza (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyana dan Setyaningrum (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Dengan demikian, hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini dikarenakan *employee engagement* merupakan hal yang perlu diperhatikan rumah sakit untuk mengetahui dan memahami seberapa besar perawat merasa terikat dan loyal terhadap perkerjaannya dan rumah sakit. Jika seorang perawat tidak dapat merasakan *employee engagement* dalam hidupnya, maka *job satisfaction* akan sulit didapatkan sehingga dapat menghambat produktivitas kerja serta tidak tercapainya tujuan dan target rumah sakit.

### **Burnout Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Job Satisfaction**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Nadon *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *burnout* terjadi ketika seseorang merasa jenuh akan pola kerja. *Burnout* dapat menyebabkan seseorang kehilangan semangat bekerja. Selain itu *burnout* dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan kerja yang merugikan baik tempat kerja maupun klien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subiyono *et al.* (2022) dan Indrian *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaban dan Isahak (2023) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Dengan demikian, hipotesis keempat pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini

dikarenakan *burnout* merupakan hal yang perlu diperhatikan rumah sakit guna mengantisipasi dan menjaga kesehatan baik fisik maupun mental perawat. Jika seorang perawat tidak dapat mengelola *burnout* dalam hidupnya, maka *job satisfaction* akan sulit didapatkan sehingga dapat menghambat produktivitas kerja serta tidak tercapainya tujuan dan target rumah sakit.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait “*Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Employee Engagement, dan Burnout terhadap Job Satisfaction Perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya*”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa *work-life balance* yang diberikan rumah sakit telah sesuai dan dapat meningkatkan *job satisfaction*, (2) *Work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa *work-family conflict* yang dihadapi perawat dapat menurunkan *job satisfaction*, (3) *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa *employee engagement* yang dimiliki perawat dapat meningkatkan *job satisfaction*, (4) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* perawat Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa *burnout* yang dihadapi perawat dapat menurunkan *job satisfaction*.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain sebagai berikut (1) Sebaiknya Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya meningkatkan perhatian lebih dalam lagi terkait pemberian *work-life balance*. Hal ini dikarenakan *work-life balance* dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat sehingga perlu disesuaikan antara volume kerja dan pembagian jam kerja yang bijak untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perawat secara optimal. Dengan begitu perawat dapat merasakan *job satisfaction*, (2) Sebaiknya Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya meningkatkan perhatian lebih dalam lagi terkait *work-family conflict* terhadap perawat. Pada dasarnya pengendalian atas *work-family conflict* hanya bisa diatasi oleh pihak yang bersangkutan itu sendiri, tetapi di sisi lain rumah sakit tidak menutup fakta bahwa *work-family conflict* dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat sehingga menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan berupa motivasi dan bimbingan konseling terkait *work-family conflict* terhadap perawat. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa rumah sakit memfasilitasi perawatnya untuk bekerja secara profesional serta perawat dapat merasakan *job satisfaction*, (3) Sebaiknya Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya meningkatkan hubungan lebih baik lagi dengan perawat. Hal ini dikarenakan *employee engagement* dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat sehingga perlu ditingkatkan kerja sama dan fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan perawat. Dengan begitu perawat dapat merasakan *job satisfaction*, (4) Sebaiknya Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Surabaya meningkatkan perhatian lebih dalam lagi terkait *burnout* terhadap perawat. Pada dasarnya pengendalian atas *burnout* hanya bisa diatasi oleh pihak yang bersangkutan itu sendiri, tetapi di sisi lain rumah sakit tidak menutup fakta bahwa *burnout* dapat memengaruhi *job satisfaction* perawat sehingga menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan berupa motivasi, bimbingan konseling terkait *burnout* terhadap perawat, serta memberlakukan rotasi kerja dengan bijak. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa rumah sakit memfasilitasi perawatnya untuk bekerja secara profesional serta perawat dapat merasakan *job satisfaction*, (5) Sebaiknya peneliti lebih

lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain seperti metode wawancara dan observasi agar hasil yang diperoleh lebih valid, (6) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen yang dapat memengaruhi *job satisfaction* seperti *self-efficacy*, *organizational environment*, dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A. dan I. G. A. D. Adnyani. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(5): 2474-2500.
- Arif, B. dan Y. A. Farooqi. 2014. Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering* 5(9): 24-29.
- Arikunto. S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arniarwan, N. S. Dewi, dan S. P. Arso. 2023. Jenis Intervensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Telenursing (Joiting)* 5(2): 1614-1627. <https://doi.org/10.31539.joiting.v5i2.6216>.
- Ashary, H. M., P. D. Karyaningsih, dan O. Usman. 2021. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto Jakarta Timur. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 2(1): 31-43.
- Astuti, D. R. 2019. Motif Perawat sebagai Profesi dan Pelaku Komunikasi Terapeutik. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi* 3(2): 79-100. <https://doi.org/10.15575/cjik.v3i2.5764>.
- Bahagia, R. dan L. P. Putri. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)* 2(1): 182-191.
- Bukit, R., S. I. H. V. J. Lopian, dan M. V. J. Tileung. 2022. The Effect Of Work Life Balance And Emotional Intelligence On Work Satisfaction At Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA* 10(1): 1777-1786.
- Cristandy, G. L. dan Y. F. C. P. Meilani. 2022. The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* 5(1): 7707-7717. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4513>.
- Dami, W. D., J. E. FoEh, dan H. A. Manafe. 2022. Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2): 514-526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>.
- Febriansari, U., R. Arifin, dan A. F. Mustapita. 2019. Pengaruh Work Family Conflict, Social Support, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo). *Jurnal Riset Manajemen*: 1-21.
- Fisher, G. G., C. A. Bulger, dan C. S. Smith. 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>.
- Frone, M. R., M. Russell. dan M. L. Cooper. 1992. Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology* 77(1): 65-78. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>.
- Galib, Z., N. C. Lewaherilla, dan J. R. Widokarti. 2023. The Influence Of Work Family Conflict And Work Environment On Job Satisfaction Through Job Stress As Intervening Variables. *Journal of Economics*, 12(01): 969-975.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Semarang.

- Gragnano, A., S. Simbula, dan M. Miglioretti. 2020. Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17(3): 9-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Greenhaus, J. H. dan S. Parasuraman. 2014. A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Job Stress: From Theory to Suggestion* 4(9): 37-60. <https://doi.org/10.1300/J075v08n02>.
- Hang-Yue, N., S. Foley, dan R. Loi. 2005. Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management* 16(11):2133-2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>.
- Harnida, H. 2015. Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1): 1-27. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heslina, H. dan A. Syahrini. 2021. The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management* 1(1): 01-12. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>.
- Indrian, E., H. D. Mulyana, dan Y. Abdullah. 2023. Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja: Survey of Prasetya Bunda Hospital Nurses in Tasikmalaya. *Journal Intelektual* 2(1): 27-37.
- Indriyana, E. dan R. P. Setyaningrum. 2023. Pengaruh Employee Engagement dan Emotional Intelligence Terhadap Job Satisfaction di Mediasi Organizational Trust pada Pegawai Kantor Kecamatan Cikarag Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(4):1213-1229.
- Kerdpitak, C. dan K. Jermstittiparsert. 2020. The impact of human resource management practices on competitive advantage: Mediating role of employee engagement in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy* 11(1): 443-452. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.56>.
- Lubbadeh, T. 2020. Job Burnout: a General Literature Review. *International Review of Management and Marketing* 10(3): 7-15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>.
- Mariani, A. E. A. dan O. S. Gorda. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi* 24(2): 193-212. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.573>.
- Mubyl, M. dan G. Dwinanda. 2020. Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(3):185-199.
- Muchtadin dan Z. E. Sundary. 2023. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Bakti Timah Pangkalpinang. *Transformatif* 12(1): 24-32.
- Nadon, L., L. T. De Beer, dan A. J. S. Morin. 2022. Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder?. *Behavioral Sciences* 12(3): 1-16. <https://doi.org/10.3390/bs12030082>.
- Nuraliza, A. 2023. Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(3): 741-748.
- Obrenovic, B., D. Jianguo, A. Khudaykulov, dan M. A. S. Khan. 2020. Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology* 11(3): 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.
- Prawira, A., S. L. Prasilowati, dan E. A. Ayuningtyas. 2022. Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 3(1): 69-82.

- <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>.
- Putri, N V. dan I. Purnamasari. 2021. Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* 1(2): 127-132.
- Riyanto, S., E. Endri, dan N. Herlisha. 2021. Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management* 19(3): 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14).
- Rizan, M., F. C. Hanoum, dan A. Kresnamurti. 2022. Peran Work-Life Balance Dan Stress Kerja Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Karawang. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13(02): 306–329. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.08>.
- Shaban, S. H. dan N.H. Isahak. 2023. Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkeso ) Batu Pahat, Johor. *Jurnal Ulwan* 8(2): 55–67.
- Singh, P. dan P. Khanna. 2011. Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal* 2(2): 188-206.
- Sirgy, M. J. dan D. J. Lee. 2018. Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life* 13(1): 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Subiyono, K., I. H. Susanti, dan F. Hanum. 2022. Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsu Wh. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 1(1): 215–222. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.223>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Wati, N. N., I. Juanamasta, dan N. Suartini. 2020. Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Jurnal GASTER* 18(2):164-165. <https://doi.org/10.20787/gaster.v18i2.418>.
- Wolo, P. D., R. Trisnawati, dan Wiyadi. 2015. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 17(2): 25-34.
- Yulfana dan Roziana. 2022. Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi - Teknik* 1(4): 299-205. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>.