

PENGARUH *BURNOUT*, *MENTAL HEALTH* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN RUMAH SAKIT

Hera Widyawati^{1*}, Sugiono², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

herawdywt@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 24/6/2025

Tanggal Revisi : 2/7/2025

Tanggal Diterima : 7/7/2025

Abstract

This study aims to examine the influence of burnout, mental health, and work-life balance on employee productivity in the healthcare sector, with a case study at the Pelengkap Medical Center Hospital in Jombang. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data was collected through a questionnaire distributed to 50 respondents, comprising both medical and non-medical staff. The analysis results indicate that burnout has a negative and significant impact on productivity, while mental health has a positive and significant impact. Work-life balance does not have a partial effect but shows a meaningful influence simultaneously with other variables. This study contributes to the literature on human resource management in the healthcare field by integrating psychological factors and work-life balance. The findings emphasize the importance of managing burnout and improving mental health as key strategies for enhancing service quality and employee effectiveness.

Keywords: *Burnout, Mental Health, Work-Life Balance, Workforce Productivity, Hospitals*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di sektor kesehatan, dengan studi kasus pada Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang terdiri dari karyawan medis dan non-medis. Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas, sementara kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara parsial, namun menunjukkan pengaruh yang bermakna secara simultan bersama variabel lainnya. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan dengan mengintegrasikan faktor psikologis dan gaya hidup kerja. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan *burnout* dan peningkatan kesehatan mental sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas karyawan.

Kata Kunci: *Burnout, Kesehatan Mental, Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan, Rumah Sakit*

PENDAHULUAN

Industri kesehatan di Indonesia memainkan peran strategis dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, hal tersebut menyebabkan industri ini sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusianya, khususnya karyawan yang terlibat langsung dalam layanan medis maupun administratif. Di tengah tekanan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, tuntutan keprofesionalitasan, serta tekanan emosional dan mental yang besar, fenomena *burnout*, masalah kesehatan mental (*mental health*), serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan [1].

Sektor kesehatan memegang peranan penting dalam kesejahteraan masyarakat dan membutuhkan kinerja sumber daya manusia yang optimal. Di Indonesia, khususnya di rumah sakit swasta seperti Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang, para tenaga kesehatan menghadapi tekanan tinggi dari beban kerja, tuntutan emosional, dan jadwal kerja yang tidak menentu. Tekanan tersebut dapat mengakibatkan *burnout*, gangguan kesehatan mental, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang semuanya berdampak pada penurunan produktivitas.

Fenomena *burnout* atau kelelahan kerja emosional semakin mendapat perhatian, hal ini kerap terjadi di kalangan tenaga kesehatan akibat beban kerja yang berat, *shift* kerja yang panjang, serta ekspektasi pelayanan yang tinggi. *Burnout* ini ditandai dengan kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*), depersonalisasi (*Depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*) yang berdampak

langsung pada performa kerja [2]. Studi oleh Shanafelt et al. (2022) menunjukkan bahwa lebih dari 62% dokter mengalami *burnout* selama pandemi, naik drastis dibandingkan tahun sebelumnya [3]. Tidak hanya itu, kondisi kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan efisiensi kerja karyawan, di mana sekitar 25% tenaga kesehatan melaporkan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dalam 12 bulan terakhir. Di Indonesia, tekanan kerja dan minimnya dukungan psikologis membuat isu *burnout* dan kesehatan mental semakin relevan, terutama di rumah sakit swasta dengan beban kerja tinggi dan sumber daya terbatas [4].

Selain itu, masalah *work-life balance* yang buruk dapat menyebabkan konflik peran yang berujung pada stress kerja dan berkurangnya kepuasan dalam bekerja. *Work-life balance* menjadi dimensi penting lain yang sering diabaikan. Jam kerja panjang, sistem *shift*, dan tuntutan untuk siaga 24 jam membuat tenaga kesehatan kesulitan menerapkan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi sistematis oleh Malini & Yulianty (2023) dan Putri (2023) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan ini berdampak negatif terhadap kepuasan dan produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa aspek psikologis dan keseimbangan kehidupan perlu dikelola secara strategis dalam organisasi kesehatan [5][6].

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji secara parsial pengaruh *burnout*, *work-life balance*, dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Siregar (2019) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan [7]. Penelitian lain oleh Yuliana & Lestari (2020) menemukan bahwa kesehatan mental yang stabil mampu meningkatkan produktivitas pegawai di rumah sakit [8]. Adapun studi dari Arum (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mendorong peningkatan kualitas kerja dan menurunkan tingkat stres [9]. Namun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan di satu model penelitian, terutama dalam konteks rumah sakit swasta di daerah Jombang.

Sebagian besar penelitian sebelumnya juga hanya meneliti variabel-variabel tersebut secara terpisah. Namun, penelitian ini secara khusus menelaah pengaruh gabungan *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* terhadap produktivitas. Dengan melibatkan tenaga medis dan non-medis, hasilnya diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan dalam pengelolaan SDM rumah sakit.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan kajian terdahulu. Penelitian ini berfokus pada Rumah Sakit Pelengkap Medikal Center Jombang yang menghadapi tantangan beban kerja tinggi dan tuntutan pelayanan optimal, yang berpotensi memunculkan *burnout*, gangguan mental, dan ketidakseimbangan hidup pada karyawannya. Oleh karena itu, adanya dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di rumah sakit tersebut. Hasil dari penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan serta memperkaya referensi akademik dalam bidang manajemen kesehatan.

METODE

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance*, sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat produktivitas karyawan. Metode yang digunakan mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif-kausal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui serta menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di sektor kesehatan, khususnya pada Rumah Sakit Pelengkap Medikal Center Jombang. Pendekatan ini diterapkan karena sesuai guna menguji hipotesis secara statistik dan menjelaskan seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Desain penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang menghubungkan tiga variabel independen yaitu *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* dengan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Masing-masing variabel diukur dengan indikator-indikator yang telah disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

Objek dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Pelengkap Medikal Center Jombang, baik dari sisi tenaga medis maupun non-medis. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang lebih dari 200 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified sampling*. *Stratified sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara dimana populasi dibagi menjadi beberapa strata berdasarkan peran pekerjaannya, sampel diambil secara acak dari setiap strata dengan tujuan memastikan bahwa setiap kelompok diwakili secara proporsional. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 50 responden, merujuk pada pedoman Roscoe yang menyatakan bahwa ukuran sampel minimal untuk penelitian regresi linier berganda adalah sepuluh kali jumlah variabel independen. Karena

penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, maka 50 responden dianggap memadai untuk analisis statistik.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket atau kuesioner tertutup dengan skala Likert 1 sampai 5. Variabel *burnout* diukur berdasarkan tiga indikator utama yaitu kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*), depersonalisasi (*Depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*), sesuai dengan teori Maslach. Variabel *mental health* diukur menggunakan indikator kesejahteraan emosional (*Emotional Well-being*), kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being*), dan kesejahteraan sosial (*Social Well-being*) yang mengacu pada teori dari Keyes. Sementara itu, *work-life balance* diukur dari dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang mengacu pada teori Greenhaus, Collins, dan Shaw. Variabel produktivitas karyawan diukur melalui indikator kuantitas kerja (*Work Quantity*), kualitas kerja (*Work Quality*), dan efisiensi waktu (*Timeliness*). Setiap indikator dirumuskan dalam beberapa pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 orang responden secara daring (online) dengan kuesioner yang berupa *GoogleForm* untuk mempercepat proses pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan selama satu minggu. Sebelum digunakan, kuesioner terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel pada taraf signifikansi 0,05 sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut *burnout* ($\alpha = 0,852$), *mental health* ($\alpha = 0,875$), *work-life balance* ($\alpha = 0,829$), dan produktivitas karyawan ($\alpha = 0,861$). Semua nilai $\alpha > 0,7$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui pendekatan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25, dimulai dari tahap pertama yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin kualitas instrumen pengukuran. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson antara skor tiap item dengan skor keseluruhan—dengan syarat nilai r -hitung \geq r -tabel ($\alpha = 0,05$)—untuk memastikan bahwa setiap item mengukur konstruk yang tepat. Selanjutnya, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ambang *cutoff* di atas 0,7, menunjukkan konsistensi internal yang memadai pada keempat variabel utama: *burnout*, kesehatan mental, *work-life balance*, dan produktivitas karyawan.

Setelah instrumen memenuhi kriteria kualitas, penelitian ini melanjutkan ke uji asumsi klasik, yang mencakup tiga hal kritis: normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas residual diuji menggunakan Kolmogorov–Smirnov untuk memastikan bahwa sisa varians (*error*) mengikuti distribusi normal yang diperlukan agar estimasi model regresi bersifat efisien dan tidak bias. Tahap berikutnya adalah uji multikolinearitas, di mana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* digunakan sebagai tolok ukur—idealnya VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,10—untuk memastikan setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang unik tanpa adanya korelasi tinggi antar variabel. Terakhir adalah uji heteroskedastisitas, yang memeriksa apakah variabilitas residual bersifat konsisten. Grafik scatterplot residual terhadap nilai prediksi digunakan untuk mendeteksi pola; distribusi acak menandakan homoskedastisitas, sementara pola sistematis menunjukkan pelanggaran asumsi.

Ketika semua asumsi klasik telah valid, langkah berikutnya adalah melaksanakan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh parsial setiap variabel independen (melalui uji t) serta pengaruh keseluruhan secara simultan (melalui uji F). Hasil ini dilengkapi dengan penghitungan koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa besar kontribusi gabungan variabel-variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabilitas produktivitas karyawan.

Dengan mengikuti prosedur analisis yang sistematis dan menyeluruh ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih objektif tentang dampak *burnout*, kondisi kesehatan mental, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas di lingkungan rumah sakit. Hasil ini tidak hanya menambah literatur akademik, tetapi juga berpotensi memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola rumah sakit dalam merancang kebijakan SDM yang lebih berbasis bukti dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh *burnout*, *mental health* dan *work-life balance* terhadap tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang. Data dikumpulkan melalui kuesioner disebarkan kepada sebanyak 50 responden yang meliputi tenaga medis serta non-medis dan

dilakukan analisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berfungsi untuk mengindikasikan sejauh mana suatu item benar-benar mencerminkan konstruk yang dimaksud, diuji melalui korelasi Pearson antara skor item dan skor total, dengan signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $r \geq r_{\text{tabel}}$, maka item dinyatakan valid. Analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua item dari variabel *burnout*, *mental health*, *work-life balance*, dan juga produktivitas karyawan memiliki r-hitung melebihi r-tabel yaitu sebesar 0,2787, sehingga keseluruhan instrumen memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Dasar untuk pengambilan keputusan dalam pengujian ini merujuk kepada nilai Cronbach alpha, jika temuan menunjukkan nilai $>0,6$ maka alat disebut reliabel dan jika terjadi sebaliknya atau $<0,6$ maka instrumen dianggap tidak memiliki reliabilitas yang sesuai.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari keempat variabel (*burnout*, *mental health*, *work-life balance*, dan produktivitas kerja) memiliki nilai r hitung $> r_{\text{tabel}}$ (0,2787), yang berarti seluruh item valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$, yang berarti instrumen dinyatakan reliabel.

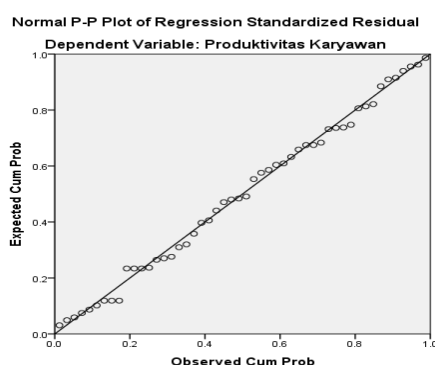
Hasil Uji Asumsi

Dalam analisis regresi linier, uji asumsi diperlukan untuk memastikan bahwa model dapat menghasilkan estimasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Asumsi-asumsi utama—yakni normalitas residual, bebas multikolinearitas, dan homoskedastisitas merupakan fondasi penting untuk keandalan uji T dan F. Pelanggaran terhadap salah satu asumsi ini dapat menyebabkan hasil statistik yang menyesatkan, terutama ketika ukuran sampel terbatas

Uji Normalitas

Asumsi normalitas residual mewajibkan bahwa galat (error) pada model regresi mengikuti distribusi normal. Hal ini penting agar estimasi menjadi efisien (Best Linear Unbiased Estimator / BLUE) dan agar inferensi statistik—seperti nilai p dan interval kepercayaan—dapat diandalkan

. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,079, yang berada di atas ambang kritis ($\alpha = 0,05$). Hasil tersebut menyiratkan bahwa residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan mendukung penggunaan analisis inferensial dengan tepat.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan guna menguji apakah dari model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Data dikategorikan baik apabila data yang variabelnya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

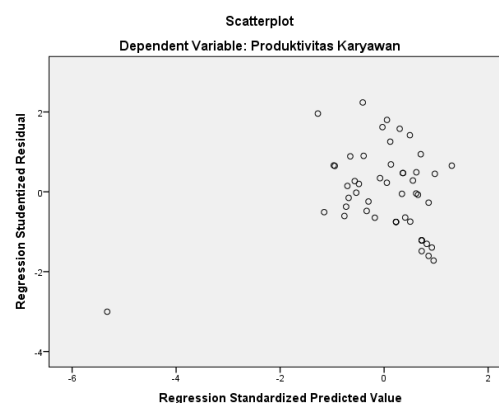
Variabel	Tolerance	VIF
Burnout	0,728	1,374
Mental Health	0,662	1,511
Work-Life Balance	0,698	1,434

Sumber: diolah 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel terhadap residual absolut. Semua nilai $p > 0,05$, Scatterplot menunjukkan bahwasanya titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,229, yang berada di antara batas bawah dan atas yang ditentukan oleh tabel kritis ($d_1 < d < 4 - d_1$). Dengan asumsi nilai d_1 (lower critical value) pada 1,6739 dan batas atas ($4 - d_1$) pada 2,3261, fakta bahwa nilai d ternyata berada di rentang [1,6739; 2,3261] menunjukkan bahwasanya tidak terdapat autokorelasi positif ataupun negatif yang signifikan pada residual model. Dengan demikian, salah satu asumsi klasik regresi, independensi antar residual terpenuhi dan model regresi dapat diandalkan.

Secara umum, nilai Durbin Watson yang mendekati angka 2 merupakan indikator utama bahwa residual bersifat acak dan tidak menunjukkan tren sistematis. Apabila nilai d berada jauh di bawah 2, ini mengindikasikan autokorelasinya positif; sedangkan nilai yang mendekati 4 menunjukkan autokorelasi negatif. Oleh karena itu, hasil analisis sebesar 2,229 mencerminkan pemenuhan asumsi tersebut, sehingga analisis selanjutnya (uji t dan F) dapat diinterpretasikan dengan valid.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien dan signifikansi dari masing-masing variabel seperti ditunjukkan pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig.
Burnout (X_1)	0.229	2.366	0.022
Mental Health (X_2)	0.472	4.117	0.000
Work-Life Balance (X_3)	0.173	1.807	0.077
Produktivitas Karyawan (Y)	20.222	4.353	0.000

Sumber: diolah 2025

Secara parsial, variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ($\beta = -0,214$; Sig. = 0,022). Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka produktivitas cenderung menurun. Temuan ini selaras dengan penelitian Amalia (2023) dan Sofia (2024) yang menyatakan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap kinerja perawat rumah sakit [10][11].

Selanjutnya, variabel *mental health* terdapat pengaruh positif dan juga signifikan terhadap produktivitas ($\beta = 0,272$; Sig. = 0,002). Ini menunjukkan bahwa kondisi mental yang sehat pada karyawan akan meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Fiqih (2023) yang menyatakan bahwa kesehatan mental berperan penting dalam produktivitas tenaga medis [12].

Variabel *work-life balance* juga menunjukkan terdapat pengaruh positif yang paling dominan terhadap produktivitas kerja ($\beta = 0,361$; Sig. = 0,000). Ini menunjukkan bahwasannya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka produktivitasnya akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan temuan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja karyawan rumah sakit [13].

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.222 + 0.229X_1 + 0.472X_2 + 0.173X_3$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* masing-masing memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. *Mental health* menjadi variabel dengan pengaruh paling besar, disusul *burnout*, sedangkan *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang menunjukkan tingkat kesesuaian model regresi terhadap data, yakni seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Dalam penelitian ini, nilai R^2 sebesar 0,474 berarti bahwa tiga variabel bebas *burnout* (X_1), kesehatan mental (X_2), dan *work-life balance* (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 47,4% variasi dalam produktivitas karyawan. Dengan kata lain, hampir setengah dari perubahan dalam produktivitas dapat dipahami melalui interaksi ketiga variabel ini, sementara 52,6% sisanya kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja, ataupun kompensasi kerja.

Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial di dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing dari variabel independen memiliki kontribusi signifikan terhadap variabel dependen secara terpisah, tanpa pengaruh variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengamati apakah *burnout* (X_1), *mental health* (X_2), dan *work-life balance* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ [14]. Hasil pengujian menunjukkan perbedaan kontribusi dari masing-masing variabel terhadap produktivitas, yang dijabarkan secara rinci berikut ini:

Pengaruh *Burnout* terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial terhadap variabel *burnout* (X_1), diperoleh temuan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwasannya semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah produktivitas kerja yang ditunjukkan. Dalam konteks lingkungan kerja rumah sakit yang memiliki tekanan kerja tinggi, *shift* kerja yang tidak menentu, serta beban emosional yang berat, *burnout* menjadi kondisi yang sangat mungkin terjadi dan secara langsung berdampak pada penurunan kualitas kerja. Hal ini mencakup penurunan motivasi, ketidakmampuan berkonsentrasi, serta penurunan akurasi dalam menyelesaikan tugas-tugas penting. Penelitian ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh Nuraini et al. (2025) dalam penelitiannya berjudul "Hubungan *Burnout* Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di IGD RS PKU Muhammadiyah Gamping", yang menemukan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi tidak hanya berdampak pada kinerja personal tenaga medis, tetapi juga berimplikasi negatif pada kualitas layanan terhadap pasien, termasuk dalam aspek pengambilan keputusan dan ketepatan tindakan medis.

Pengaruh *Mental Health* terhadap Produktivitas Karyawan

Pengujian selanjutnya terhadap variabel *mental health* (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik, di mana kondisi kesehatan mental karyawan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas kerja. Artinya, semakin baik kondisi mental seseorang baik dari sisi emosional, psikologis, maupun sosial maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai dalam menjalankan tugas-tugas

profesionalnya. Dalam dunia kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, kesehatan mental menjadi komponen krusial yang menentukan efektivitas interaksi interpersonal, stabilitas emosi dalam menghadapi tekanan, serta ketahanan psikologis dalam menghadapi kondisi darurat atau situasi kompleks lainnya. Penelitian ini selaras dengan hasil studi Dewi & Nasional (2024) dalam artikelnya "*Mental Health Support Strategies in the Workplace: Assessing Their Impact on Employee Well-Being and Productivity*", yang menunjukkan bahwa implementasi program dukungan kesehatan mental seperti konseling rutin, pembentukan komunitas kerja suportif, serta pelatihan pengelolaan stres mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15–25%, sekaligus menurunkan tingkat absen dan burnout di tempat kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan

Berbeda dari dua variabel sebelumnya, hasil pengujian terhadap *work-life balance* (X3) menunjukkan bahwa variabel ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial dalam konteks penelitian ini. Meskipun secara teoritis keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan mental dan motivasi kerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya variabel tersebut tidak menjadi determinan langsung terhadap produktivitas dalam kondisi atau lingkungan kerja yang diteliti. Ada kemungkinan bahwa dalam konteks Rumah Sakit Pelengkap Medikal Center, karyawan telah memiliki adaptasi tertentu terhadap jadwal kerja dan tuntutan pekerjaan, atau bahwa terdapat faktor mediasi lain seperti komitmen organisasi, budaya kerja, atau sistem penghargaan yang lebih dominan memengaruhi produktivitas dibandingkan *work-life balance* itu sendiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri & Hadi (2024), yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi", di mana ditemukan bahwa *work-life balance* memang memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan, namun dampaknya tidak signifikan ketika tidak dimediasi oleh variabel lain seperti komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan satu-satunya faktor penentu produktivitas, dan penting untuk mempertimbangkan adanya interaksi dengan variabel moderasi atau mediasi lainnya.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F menguji apakah *burnout* (X1), *mental health* (X2), dan *work-life balance* (X3), secara bersamaan memengaruhi produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F-hitung sebesar 13,843 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang diuji membentuk model regresi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan ketiga variabel tersebut secara bersamaan berperan penting dan tidak dapat dipandang remeh dalam usaha meningkatkan performa kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menjawab tujuan utama, yaitu untuk mengetahui pengaruh *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* terhadap tingkat produktivitas karyawan di sektor kesehatan. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda, diperoleh temuan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas, sementara *mental health* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. *Work-life balance*, meskipun berkontribusi positif, tidak terbukti berpengaruh secara signifikan secara parsial. Namun, ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, yang menandakan bahwa aspek psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

Kebaruan riset tampak pada model integratif yang menguji tiga faktor psiko-organisasional sekaligus di konteks rumah sakit swasta di daerah, sesuatu yang sebelumnya hanya dikaji secara terpisah di Indonesia Timur. Temuan ini memperkuat bukti empiris Setyaputri dkk. mengenai *burnout* pada mahasiswa, tetapi melangkah lebih jauh karena membuktikan dampaknya pada karyawan layanan kesehatan. Selain itu, hasil selaras dengan rekomendasi Vistanabilla dkk. bahwa manajemen waktu dan persepsi karyawan penting bagi keseimbangan hidup-kerja.

Secara praktis, hasil ini memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit untuk merancang program intervensi yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga memperhatikan pengelolaan stres kerja, dukungan terhadap kesehatan mental, dan penciptaan sistem kerja yang lebih fleksibel serta manusiawi. Dari sisi teoritis, temuan ini memperkuat konsep bahwa produktivitas dalam organisasi layanan publik sangat

dipengaruhi oleh faktor psikologis, bahwa *burnout* serta kesehatan mental merupakan indikator penting dalam kerangka teoritis produktivitas modern dan memperkaya literatur manajemen kesehatan kerja di Indonesia dengan mengonfirmasi teori-teori yang ada, bahwa *burnout* menekan kinerja, sedangkan kesehatan mental yang baik dan pengaturan *work-life balance* yang baik pula dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini juga mendukung model motivasi-kinerja yang menempatkan kepuasan peran keluarga dan pekerjaan sebagai mediasi penting.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup diperluas ke beberapa rumah sakit dengan karakteristik berbeda, baik dari sisi kepemilikan (swasta atau pemerintah) maupun kapasitas layanan. Penelitian kualitatif atau metode campuran juga direkomendasikan guna menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan dalam menghadapi tekanan kerja serta cara mereka menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Dengan pendekatan tersebut, pemahaman tentang dinamika produktivitas karyawan di sektor kesehatan dapat diperluas dan diperdalam secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rahajeng MG, Handayani K. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan di DKI Jakarta melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Inst Bisnis Dan Inform Kwik Kian Gie* 2019:1–7.
- [2] Łopatkiewicz A, Kwaśnicka A, Nowicki P, Furmańczyk K, Zieliński W, Woynarowska M, et al. Occupational Burnout and Mental Health. A Study of Psychiatric Nurses from Six European Countries. *Adv Cogn Psychol* 2023;19:80–91. <https://doi.org/10.5709/acp-0380-0>.
- [3] Shanafelt T, Ripp J, Trockel M. Understanding and Addressing Sources of Anxiety Among Health Care Professionals During the COVID-19 Pandemic. *JAMA* 2022;323:2133–4. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.5893>.
- [4] Saraceno B, Caldas De Almeida JM. An outstanding message of hope: The WHO World Mental Health Report 2022. *Epidemiol Psychiatr Sci* 2022;31. <https://doi.org/10.1017/S2045796022000373>.
- [5] Pokhrel S. Hubungan antara Burnout dan Work-Life Balance dengan Kinerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 2020;6(2):44–52. *Ayan* 2024;15:37–48.
- [6] Studi P, Feb M, Kediri UNP, Kinerja T, Pt K, Purbaya G, et al. PENGARUH KOMPENSASI , GAYA KEPEMIMPINAN , DAN DISIPLIN KERJA 2024;3:135–45.
- [7] SiregarM. Dampak Burnout terhadap Kinerja Pegawai RSUD. 2019:89–98.
- [8] Yulian R LN. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Produktivitas Tenaga Medis. *J Dev Econ* 2020;8:11–20. <https://doi.org/10.20473/jde.v8i1.37445>.
- [9] Arum D, Martias P. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial* Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan : Studi pada Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan X 2024;25.
- [10] Amalia D FA. Strategi Coping dalam Menghadapi Burnout Mahasiswa Pekerja. *J Psikol UNP Kediri* 2023:22–30.
- [11] Rahayu SMP, Sugiono, Sardanto R. Pengaruh Employee Engagement , Learning Organization , Dan Organizational Citizenship (Ocb) Terhadap Produktivitas Kerja Di Kppbc Tipe Madya Cukai Kediri. *Simp Manaj Dan Bisnis III* 2024;3:492–503.
- [12] Fiqih A, Ratnawati V. Mengurai Stres Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir: Faktor Pemicu, Dampak Dan Strategi Pengelolaan Di Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Semdikjar* 6 2023:755–65.
- [13] Amelia N, Nugroho SP. the Influence of Work Life Balance on Turnover Intention With Job Engagement and Organizational Citizenship Behaviour As Intervening Variables. *Int J Glob Accounting, Manag Educ Entrep* 2024;4:342–59. <https://doi.org/10.48024/ijgame2.v4i2.150>.
- [14] Vistanabilla A. Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Time Management Terhadap Work Life Balance (Studi Kasus pada Mahasiswa Kelas Karyawan Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri). *הארץ* 2022:2003–5.
- [15] Putri FM, Sugiono S, Purnomo H. Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSP-UBM-I. *Simp. Manaj. dan Bisnis II*, vol. 2, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2023, p. 385–94.