



Dampak *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap Loyalitas Perawat Gen Z pada Rumah Sakit Dera As-Syifa Banjarharjo

Sri Wulandari^{1*}, Azizah Indriyani², Muhammad Syaifulloh³, Slamet Bambang Riono⁴,
Gian Fitralisma⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Brebes, Jawa Tengah, Indonesia

Email: wulandaree17@gmail.com¹, azizahindriyani0@gmail.com², msyaifulloh2310@gmail.com³,
sbriono@gmail.com⁴, gianfitralisma@umus.ac.id⁵

Alamat: Jalan P. Diponegoro Km 2, Pesantunan, Wanasari, Brebes, Jateng, Indonesia
Korespondensi penulis: wulandaree17@gmail.com

Abstract. Generation Z is known to have a high concern for work-life balance and mental health. In a hospital work environment that demands physical and emotional resilience, work imbalance and high levels of burnout have the potential to reduce loyalty, especially for nurses who deal directly with patients. This study aims to examine in depth the effect of work-life balance and burnout on the loyalty of Gen Z nurses at Dera As-Syifa Hospital, Banjarharjo. The research method used is quantitative with an explanatory research design, involving 111 Gen Z nurses as respondents through a total sampling method. Data were collected using a Likert-based questionnaire, then analyzed by multiple linear regression using SPSS. Before the analysis, validity, reliability, and classical assumption tests were conducted to ensure the feasibility of the instruments and models. The results showed that partially, the work-life balance variable (X1) has a positive and significant effect on loyalty (Y), with a calculated t value of 12.814 greater than the t table of 1.982 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the burnout variable (X2) had a significant negative effect on loyalty, with a calculated t-value of -2.109, greater than the t-table of 1.982 (in absolute value) and a significance value of $0.037 < 0.05$. Simultaneously, these two variables contributed 60.7% to the variation in loyalty among Gen Z nurses, while the remaining 39.3% was influenced by factors outside the research model. This finding underscores the importance of hospital human resource management in addressing work-life balance and managing burnout levels to maintain nurse loyalty. Strategies to improve work well-being, psychological support, and workload adjustments are key to creating a healthy and sustainable work environment for Generation Z nurses.

Keywords: Work-life balance, Burnout, Nurse loyalty, Generation Z, Hospital.

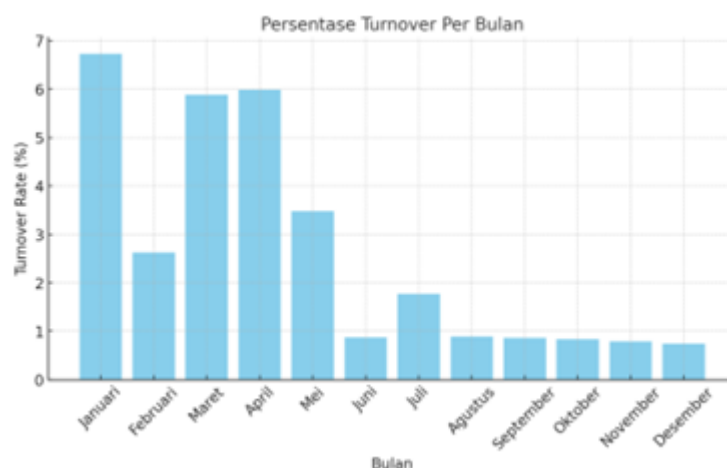
Abstrak. Generasi Z dikenal memiliki perhatian tinggi terhadap keseimbangan hidup (work-life balance) dan kesehatan mental. Dalam lingkungan kerja rumah sakit yang menuntut ketahanan fisik dan emosional, ketidakseimbangan kerja serta tingginya tingkat burnout berpotensi menurunkan loyalitas, terutama pada tenaga perawat yang berhadapan langsung dengan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh work-life balance dan burnout terhadap loyalitas perawat Gen Z di Rumah Sakit Dera As-Syifa Banjarharjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain explanatory research, melibatkan 111 perawat Gen Z sebagai responden melalui metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan instrumen dan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel work-life balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y), dengan nilai t hitung sebesar 12,814 lebih besar dari t tabel 1,982 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel burnout (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas, dengan nilai t hitung -2,109 lebih besar dari t tabel 1,982 (dalam nilai mutlak) dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 60,7% terhadap variasi loyalitas perawat Gen Z, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia rumah sakit untuk memperhatikan keseimbangan kerja dan mengelola tingkat burnout demi mempertahankan loyalitas tenaga perawat. Strategi peningkatan kesejahteraan kerja, dukungan psikologis, dan penyesuaian beban kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan bagi perawat Generasi Z.

Kata kunci: Work-life balance, Burnout, Loyalitas perawat, Generasi Z, Rumah sakit.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangatlah vital dalam segala aspek organisasi manapun, karena sumber daya manusia merupakan suatu modal pertama pembangunan, yang terdiri dari aspek kuantitatif berupa jumlah dan struktur populasi, dan aspek kuantitatif yaitu mutu kehidupan penduduk (Indriyani, 2020). Setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian SDM yang unggul dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu, faktor kelompok, serta faktor sistem dalam organisasi (Azizah et al., 2024)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan Indonesia, tantangan yang dihadapi semakin kompleks, terutama dalam mempertahankan tenaga kerja profesional dari generasi muda. Fenomena terkait loyalitas karyawan merupakan tantangan yang terus dihadapi oleh manajemen perusahaan. Loyalitas perawat terhadap profesinya memainkan peranan yang sangat penting. Perawat yang loyal akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan institusi tempat mereka mengabdikan (Maulidiyah et al., 2023). Mereka akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi pasien dan mendukung pengembangan kesehatan. Namun, dalam realitasnya, Perawat sering kali dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosional, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan loyalitas. Mengingat Kinerja yang tinggi dapat diartikan adanya efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi terhadap cara menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Wibowo et al., 2020).

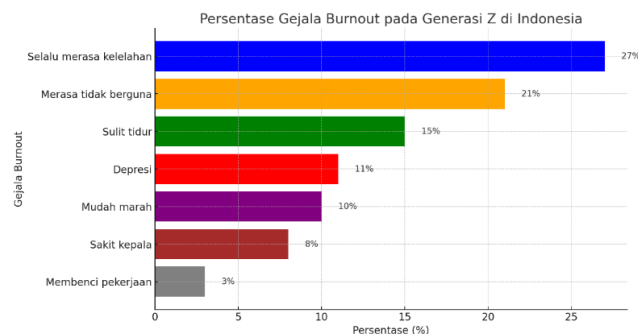


Gambar 1. Data Turnover Perawat RS Dera As-Syifa (%) Tahun 2024

Permasalahan loyalitas tenaga kerja, khususnya perawat, tidak hanya bersifat umum tetapi secara nyata terjadi di fasilitas pelayanan kesehatan, seperti Rumah Sakit Dera As-Syifa.

Data menunjukkan bahwa tingkat turnover perawat di RS Dera As-Syifa mencapai 30,6% pada tahun 2024, jauh di atas ambang batas ideal sebesar 5–10%, yang mengindikasikan adanya persoalan serius terkait loyalitas tenaga keperawatan di institusi tersebut (Maulidiyah et al., 2023).

Kehadiran Generasi Z (1997–2012) turut membawa perubahan. Gen Z dikenal memprioritaskan *work life balance*, namun nilai ini sering tidak selaras dengan tuntutan kerja sektor kesehatan, yang berpotensi meningkatkan risiko *burnout* dan menurunkan loyalitas (Sekar Arum et al., 2023). *Work life balance* sendiri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara efektif mengelola tanggung jawab kerja dan non-kerja, memastikan bahwa tidak ada satu aspek yang secara signifikan mengganggu yang lain (Lestari, 2024). Sedangkan *Burnout* atau kelelahan kerja merupakan kondisi di mana perawat mengalami kelelahan fisik maupun mental secara terus-menerus, merasa jenuh, dan bahkan cenderung sering absen dari tugasnya (Zulfikar & Kasiyati, 2024). Perawat yang mengalami *burnout* umumnya menunjukkan sikap sinis dan bisa saja melihat pasien sebagai beban, sehingga berisiko menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.



Gambar 2. Presentase Gejala Burnout pada Generasi Z di Indonesia

Gejala yang paling umum dialami Gen Z di Indonesia adalah kelelahan yang berkepanjangan, sebagaimana dilaporkan oleh 27% dari 1.190 responden dalam survei yang dilakukan pada 2023. Sebanyak 21% responden mengaku merasa tidak berguna sebagai bagian dari gejala burnout yang mereka rasakan. Selain itu, 15% responden mengalami kesulitan tidur. Sementara itu, 11% responden mengalami depresi, dan 10% lainnya mudah marah. Sebanyak 8% responden melaporkan sering mengalami sakit kepala sebagai gejala burnout. Terakhir, 3% responden menyatakan bahwa mereka mulai membenci pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya masih terbatas dalam mengkaji hubungan antara *work life balance*, *burnout*, dan loyalitas perawat dari generasi muda, terutama di konteks rumah sakit swasta seperti RS Dera As-Syifa. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan penting

mengenai bagaimana pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap loyalitas perawat Gen Z di RS Dera As-Syifa. (Adetiyas et al., 2024). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap loyalitas perawat Gen Z di RS As-Syifa Banjarharjo. Digunakan pendekatan kuantitatif, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan generasi muda.

2. KAJIAN TEORITIS

A. *Work Life Balance*

Work life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk menjalani kehidupan yang sehat tanpa konflik yang berlebihan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Dhaniswari & Sudarnice, 2024). *Work life balance* juga digambarkan sebagai kondisi di mana individu dapat menyelaraskan kehidupan profesional dan pribadi mereka, yang mengarah pada pengurangan stres dan peningkatan kesejahteraan (Bhende et al., 2020). Dengan kata lain, seseorang yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang optimal dapat menjalankan tugas profesionalnya tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadinya, dan sebaliknya. Keseimbangan ini ditandai dengan tidak adanya konflik antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat memenuhi komitmen mereka di kedua bidang dengan baik (Arsil et al., 2022). Sehingga disimpulkan *work life balance* adalah suatu kondisi di mana individu dapat mengelola waktu, energi, dan tanggung jawabnya dalam aspek pekerjaan serta kehidupan pribadi secara seimbang.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat (Mauludi & Kustini, 2022) yang mengatakan ada 3 indikator *work life balance*, yaitu: keseimbangan waktu, merujuk pada sejauh mana individu dapat mengatur waktu antara; keseimbangan keterlibatan, mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi; dan keseimbangan kepuasan, merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

B. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional dan mental yang berkepanjangan yang dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental individu, sering kali disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan (Saputra et al., 2023). Selain itu, Andriani mengemukakan *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat keterlibatan jangka panjang dalam pekerjaan dengan tuntutan emosional yang tinggi (Andriani & Halim,

2024). Bisa dikatakan *burnout* merupakan kondisi kelelahan yang bersifat fisik, emosional, dan mental akibat stres yang berkepanjangan, khususnya dalam konteks pekerjaan.

Ada empat indikator *burnout* menurut (Dwi Anjani et al., 2024) yaitu: kelelahan fisik, kelelahan fisik mengacu pada kondisi tubuh yang terasa lemas, tidak bertenaga, dan sering mengalami nyeri atau ketegangan otot; kelelahan emosional, terjadi ketika seseorang merasa terkuras secara emosional akibat beban kerja atau tekanan yang berlebihan; kelelahan mental, berkaitan dengan berkurangnya kemampuan berpikir jernih, berkonsentrasi, dan mengambil keputusan; dan rendahnya penghargaan diri, dimana seseorang mengalami penurunan kepercayaan diri dan merasa tidak berharga.

C. Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah tingkat kesetiaan atau kepatuhan yang ditunjukkan individu terhadap individu lain atau organisasi yang diekspresikan dalam bentuk sikap atau tindakan untuk kepentingan karyawan lain atau organisasi (Afridah et al., 2021). Tindakan yang ditunjukkan untuk kepentingan karyawan lain atau organisasi secara tulus dan tidak di bawah tekanan atau paksaan dari pihak manapun (Riono & Syaifulloh, 2024). Selain itu, (Riono et al., 2020) loyalitas perawat merupakan bentuk kesetiaan perawat yang tercermin melalui konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, serta adanya sikap positif untuk merekomendasikan instansi tempat mereka bekerja kepada orang lain sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

Menurut Saydam dalam (Marhalinda & Supiandini, 2022) terdapat empat indikator utama yang mencerminkan loyalitas seorang karyawan, yaitu: kepatuhan, mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bersedia untuk mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; tanggung jawab, mengacu pada kemampuan dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan profesionalisme; dedikasi, merupakan bentuk pengabdian karyawan terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui kontribusi pemikiran, tenaga, dan waktu secara tulus; dan integritas, menggambarkan sikap jujur, transparan, dan konsisten dalam bersikap serta memberikan informasi yang sesuai dengan kenyataan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik deskriptif dan analitis, dengan tujuan untuk menggambarkan

fenomena secara komprehensif serta melakukan analisis mendalam guna memahami konteks, makna, dan interpretasi dari berbagai perspektif. Penelitian ini dilaksanakan di RS. Dera As-Syifa yang terletak di Jl. Merdeka No.191, Longkrang, Kecamatan Banjarharjo, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Januari 2025 hingga Juni 2025. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *work life balance* dan *burnout*, sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah loyalitas perawat. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari sumber lain seperti perpustakaan, perusahaan, buku, dan jurnal akademik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Gen Z yang berjumlah 111 orang. Sampel diambil menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel Metode ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan proses pengumpulan data dilakukan secara menyeluruh dan lebih mendalam (Sucipto et al., 2021). Penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisisnya, meliputi analisis data deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis serta uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden disajikan untuk memberikan deskripsi demografis dari partisipan yang berkontribusi dalam penelitian ini. Karakteristik yang dikaji meliputi jenis kelamin, rentang usia, dan lama bekerja. Informasi ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman mengenai latar belakang responden, yang dapat berpengaruh terhadap persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase
1	Perempuan	92	82,88%
2	Laki-laki	19	17,12%
	Total	111	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Dalam penelitian ini, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 111 partisipan, sebagian besar merupakan perempuan. Sebanyak 92 responden atau sekitar 82,88% adalah perempuan, sedangkan 19 responden (17,12%) adalah laki-laki. Komposisi ini mencerminkan dominasi perawat perempuan dalam sampel yang diambil dari RS Dera As-Syifa.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, distribusi responden berdasarkan kategori usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Prosentase
1	Antara 20 – 25 tahun	87	78,38%
2	Antara 26 – 28 tahun	24	21,62%
	Jumlah	111	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasar total 111 responden, mayoritas berada pada rentang usia antara 20–25 tahun sebanyak 87 orang (78,38%), diikuti oleh kelompok usia antara 26–28 tahun sebanyak 24 orang (21,62%). Data ini memperlihatkan bahwa walaupun fokus penelitian adalah pada generasi Z, perbedaan persepsi antar usia tetap signifikan dan relevan untuk dianalisis. Oleh karena itu, deskripsi responden berdasarkan usia menjadi bagian penting dalam memahami secara menyeluruh bagaimana *work life balance*, *burnout*, dan kepuasan kerja memengaruhi loyalitas perawat di RS Dera As-Syifa.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, distribusi responden berdasarkan kategori usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Prosentase
1	Diploma III Keperawatan (D3)	80	72,07%
2	Profesi Ners	31	27,93%
	Total	111	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma III Keperawatan (D3) sebanyak 80 orang atau 72,07% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 31 responden atau 27,93% merupakan lulusan Profesi Ners. Dengan total keseluruhan responden sebanyak 111 orang, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari jenjang pendidikan vokasional.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, distribusi responden berdasarkan kategori lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Klasifikasi	Jumlah orang	Prosentase (%)
1	≤ 2 tahun	62	55,86%
2	3 – 5 tahun	38	34,23%
3	> 5 tahun	11	9,91%
	Jumlah	111	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja ditampilkan pada Tabel 4.3. Dari total 111 responden, sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari sama dengan 2 tahun sebanyak 62 orang (55,86%), diikuti oleh mereka yang bekerja antara 3 hingga 5 tahun sebanyak 38 orang (34,23%). Sebanyak 11 responden (9,91%) yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam fase awal hingga menengah kariernya, yang relevan untuk menganalisis bagaimana mereka membangun loyalitas melalui pengalaman terhadap work life balance, tingkat burnout selama masa pengabdian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r Hitung			r Tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
Pernyataan 1	0.690	0.464	0.720	0.30	Valid
Pernyataan 2	0.688	0.412	0.677		
Pernyataan 3	0.538	0.751	0.622		
Pernyataan 4	0.506	0.438	0.716		
Pernyataan 5	0.552	0.605	0.584		
Pernyataan 6	0.458	0.571	0.567		
Pernyataan 7	0.579	0.634	0.645		
Pernyataan 8	0.455	0.365	0.601		
Pernyataan 9	0.465	0.562	0.634		
Pernyataan 10	0.422	0.623	0.567		
Pernyataan 11	0.541	0.595	0.316		
Pernyataan 12	0.603	0.539	0.409		
Pernyataan 13	0.441	0.637	0.652		
Pernyataan 14	0.674	0.686	0.257		
Pernyataan 15	0.542	0.623	0.620		

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, seluruh butir pernyataan dalam variabel *work life balance* (X1), *Burnout* (X2) dan loyalitas (Y) memenuhi kriteria validitas, ditunjukkan dengan nilai r hitung yang seluruhnya lebih tinggi dari nilai r tabel, yaitu 0,3.

Uji Realibilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0.838	Reliabel
Burnout	0.845	Reliabel
Loyalitas	0.867	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji Cronbach Alpha work life balance sebesar 0,838; burnout sebesar 0,845; dan loyalitas sebesar 0,867. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum sebesar 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data yang mampu merepresentasikan kondisi sebenarnya di lapangan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah terpenuhinya asumsi distribusi normal pada data dan model regresi. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, yang dapat dianalisis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada masing-masing variabel. Hasil lengkap dari pengujian normalitas disajikan pada output SPSS dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.75195585
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010
Asymp. Sig. (2-tailed)		.260

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual tak terstandarisasi, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,260. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti residual dalam model regresi berdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi linear, karena salah satu asumsi klasik regresi yakni residual berdistribusi normal telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Salah satu prasyarat dalam penggunaan model regresi linear berganda adalah tidak adanya hubungan yang sangat kuat atau sempurna di antara variabel independen, yang dikenal sebagai multikolinearitas. Suatu variabel independen dianggap mengalami multikolinearitas apabila nilai toleransinya kurang dari 0,1 dan VIF-nya melebihi 10. Informasi rinci mengenai hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Work Life Balance	.917	1.090
Burnout	.917	1.090

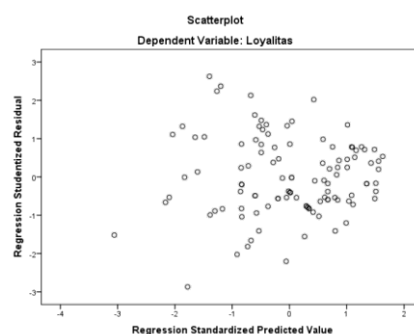
a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10, didapatkan nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$. Nilai tolerance untuk variabel *work life balance* dan *burnout* adalah 0,917, sementara nilai VIF-nya adalah 1,090 untuk masing-masing variabel. Nilai tolerance yang mendekati 1 dan VIF yang jauh di bawah ambang batas umum (yakni 10) menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antara kedua variabel ini. Artinya, *work life balance* dan *burnout* relatif independen satu sama lain dan layak digunakan secara bersama-sama dalam model regresi. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Heterokestisitas

Keberadaan atau ketiadaan gejala heteroskedastisitas secara visual dapat diidentifikasi melalui grafik *scatterplot* dari residual yang telah distandardisasi secara multivariat. Untuk melihat hal tersebut secara lebih rinci, dapat diperhatikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, maupun melengkung. Pola persebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh rentang nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dari setiap variabel bebas dengan nilai t tabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.091	4.617		4.785	.000
	Work Life Balance	.809	.063	.807	12.814	.000
	Burnout	-.141	.067	-.133	-2.109	.037
a. Dependent Variable: Loyalitas						

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Diketahui bahwa nilai derajat kebebasan (df) sebesar 108 menghasilkan t tabel sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 5%. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai *t hitung* sebesar 12,814, yang jauh lebih besar dari t tabel ($12,814 > 1,982$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya, hipotesis pertama diterima dan hipotesis nol ditolak.

Sementara itu, variabel *burnout* memiliki nilai *t hitung* sebesar -2,109, yang juga lebih besar secara absolut dari t tabel ($|-2,109| > 1,982$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas, namun pengaruhnya bersifat negatif. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami perawat, maka semakin rendah loyalitas yang ditunjukkan. Artinya Hipotesis kedua diterima dan hipotesis nol ditolak.

Uji Uji F

Uji simultan atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3839.054	2	1919.527	83.460	.000 ^b
Residual	2483.919	108	22.999		
Total	6322.973	110			
a. Dependent Variable: Loyalitas					
b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance					

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis ANOVA atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 83,460 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 108$ (jumlah responden dikurangi jumlah variabel independen dan konstanta), serta menggunakan taraf signifikansi 5%, maka nilai F tabel sebesar 3,08. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($83,460 > 3,08$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi yang terdiri dari variabel *work life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linear berganda guna menguji keterkaitan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *Work Life Balance* (X_1), dan *Burnout* (X_2) terhadap Loyalitas (Y). Adapun hasil analisis data yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.091	4.617		4.785	.000
Work Life Balance	.809	.063	.807	12.814	.000
Burnout	-.141	.067	-.133	-2.109	.037

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel 11, diperoleh persamaan: $Y = 22,091 + 0,809X_1 - 0,141X_2$ dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 22.091 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X_1) dan *Burnout* (X_2) bernilai nol, maka nilai Loyalitas (Y) sebesar 22.091. Variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai sebesar 0,809 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Work Life Balance* (X_1) akan meningkatkan Loyalitas (Y) sebesar 0,809 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Nilai Beta sebesar 0,807 menandakan bahwa *Work Life Balance* merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam memengaruhi Loyalitas. Variabel *Burnout* (X_2) memiliki nilai -0,141, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada *Burnout* akan menurunkan Loyalitas sebesar 0,141 satuan. Nilai

Beta sebesar -0,133 menunjukkan bahwa meskipun signifikan, pengaruh *Burnout* tidak sebesar *Work Life Balance* terhadap Loyalitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.600	4.79575
a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Life Balance				

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,779, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (*Work Life Balance* dan *Burnout*) dengan variabel dependen (Loyalitas). Selanjutnya, nilai R Square sebesar **0,607** menunjukkan bahwa sebesar 60,7% variasi dalam Loyalitas dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* secara bersama-sama, sedangkan sisanya yaitu 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RS Dera As-Syifa Banjarharjo, ditemukan bahwa *work life balance* dan *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan. Pertama, *work life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap rumah sakit. Hal ini menunjukkan pentingnya pengaturan beban kerja, fleksibilitas jadwal, serta dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kedua, variabel *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan fisik dan emosional yang dialami perawat, maka semakin rendah loyalitas yang mereka tunjukkan. Oleh karena itu, RS Dera As-Syifa perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan menyediakan dukungan psikologis bagi perawat. Ketiga, secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan loyalitas perawat Gen Z, rumah sakit harus tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi secara holistik memperhatikan keseimbangan kerja dan

penanganan stres kerja. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan erat antara *work life balance*, *burnout*, dan loyalitas tenaga kerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar RS Dera As-Syifa Banjarharjo meningkatkan perhatian terhadap keseimbangan kerja-perawat, khususnya melalui kebijakan kerja fleksibel dan manajemen beban kerja yang adil. Rumah sakit juga perlu menangani masalah burnout dengan menyediakan program manajemen stres dan layanan psikologis. Untuk meningkatkan loyalitas, sistem penghargaan dan komunikasi internal harus diperkuat. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan metode campuran dan lokasi penelitian yang lebih beragam agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- [Penulis tidak disebutkan]. (2020). Analisis kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di Grand Dian Hotel Brebes. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(12), 1754–1766.
- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15683>
- Afridah, N. (2021). Implikasi pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Brebes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 620–628. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/653>
- Andriani, M., & Halim, H. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan You N. *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management*, 1(1), 354–367.
- Arsil, A., & Haeruddin, M. (2022). The relationship of work-life balance with career level. [Nama Jurnal], 1(3), 220–227.
- Azizah, I. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7). <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.2217>
- Bhende, P. (2020). Quality of work life and work–life balance. *Journal of Human*, 26(3).
- Dhaniswari, N. (2024). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>

- Dwi Anjani, N. (2024). Beban kerja, burnout, jenjang karir, employee engagement terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Kelurahan Harapan Jay. *Priman: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 50–60.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 2(8), 346–362. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Lestari, S. S. (2024). The impact of work discipline and work-life balance on work productivity at Mercure Hotel, Jakarta. *Management Studies and Business Journal (Productivity)*, 1(1), 45–50. <https://doi.org/10.62207/cy4cat65>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Maulidiyah, V. (2023). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas perawat di ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat (JIKM)*, 15(4), 185–190.
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 472–480. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Riono, S. B. (2020). Analisis pelayanan publik dan relationship marketing terhadap loyalitas nasabah di Bank Perkreditan Rakyat Muhadi Setia Budi (BPR MSB) Kabupaten Brebes. *Jurnal Investasi*, 6(2).
- Riono, S. B., & Syaifulloh, M. (2024). Pengantar manajemen: Konsep dan implementasi.
- Saputra, V. A. (2023). The effect of workload, authoritarian leadership, and career burnout on work loyalty and employee performance at PT Doran Sukses Indonesia. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(1), 128–136. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-15>
- Sekar Arum, L. (2023). Karakteristik Generasi Z dan kesiapan menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Syaifulloh, M. (2024). Pengaruh kualitas layanan publik, komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kepuasan masyarakat di Desa Blubuk, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*.
- Zulfikar. (2024). Pengaruh beban kerja, work-life balance, dan stres kerja terhadap job burnout pada guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 87–102.