

**ORIGINAL ARTICLE**

# HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN *SINDROM BURNOUT* PADA PERAWAT

Miranty<sup>1</sup>, Yanti Rosdiana<sup>1</sup>, Ika Cahyaningrum<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

**Corresponding author:**

**Miranty**

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Email: [yanti.rosdiana@unitri.ac.id](mailto:yanti.rosdiana@unitri.ac.id)

**Article Info:**

Dikirim: 14 Agustus 2025

Ditinjau: 19 Agustus 2025

Diterima: 26 November 2025

**DOI:**

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v14i2.453>

**Abstract**

*Nurses play a vital role in healthcare delivery; however, high job demands may affect their quality of work life and lead to burnout. This study aims to determine the relationship between the quality of work life of nurses and burnout syndrome in nurses at Gondanglegi Islamic Hospital. The study design used a cross-sectional. The population of this study was 77 nurses with a sample of 65 nurses. The sample was taken using a purposive sampling technique. The independent variable was the quality of work life, the dependent variable was burnout syndrome. The instruments used were the QWNL questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire. Data analysis used the Spearman rank test. The results of this study indicate that the majority of nurses at Gondanglegi Islamic Hospital results showed that most nurses had a moderate level of burnout and sufficient quality of work life, with a weak but significant correlation between both variables ( $p = 0.021$ ,  $r = 0.285$ ). Further research can consider examining the factors that influence the quality of work life and burnout variables, namely workload and social support, by directly monitoring respondents in completing the questionnaire.*

**Keywords :** *Quality of Work Life, Nurses, Burnout Syndrome.*

**Abstrak**

Perawat memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan dengan beragam tugas, termasuk pelaksanaan asuhan keperawatan. Beban kerja tersebut dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja dan berpotensi menimbulkan burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan sindrom burnout pada perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi. Desain penelitian menggunakan cross sectional. Populasi penelitian ini sebanyak 77 perawat dengan jumlah sampel sebanyak 65 perawat. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*. Variabel independen adalah kualitas kehidupan kerja, variabel dependen adalah sindrom burnout. Instrumen yang digunakan berupa lembar kuesioner QWNL dan lembar kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Analisis data menggunakan uji spearman rank. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja kategori cukup (63,1%) dan tingkat burnout sedang (56,9%). Terdapat hubungan lemah namun signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan burnout ( $p = 0,021$ ;  $r = 0,285$ ). Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk meneliti faktor yang mempengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel burnout yakni beban kerja dan dukungan sosial. dengan memantau langsung responden dalam pengisian kuesioner.

**Kata kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja, Perawat, Sindrom Burnout.*

## PENDAHULUAN

Profesi perawat merupakan salah satu pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan asuhan keperawatan secara profesional (Alharbi, Jackson,&Usher,2019). Dalam menjalankan tugasnya, perawat seringkali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta tuntutan profesional yang berkelanjutan (Wirati et al., 2020). Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja (quality of work life/QWL) perawat, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan timbulnya sindrom burnout (Suleiman et al., 2019)

Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan aspek penting yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi (Alharbi et al., 2019). Penelitian menunjukkan bahwa QWL yang rendah berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kualitas pelayanan yang diberikan perawat (Oyoh et al., 2017). Di sisi lain, burnout dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Raudenská et al., 2020)

Gap analysis dalam penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian (Taufan et al., 2024) menemukan bahwa QWL yang tinggi berkorelasi dengan *burnout* yang rendah, sementara penelitian (Cahyani Putri et al., 2023) dan (Widayati et al., 2020) menemukan burnout tetap tinggi meskipun QWL tidak buruk. Hal ini menunjukkan perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap hubungan kedua variabel dalam berbagai setting dan populasi. Penelitian ini memiliki keunikan pada pemilihan lokasi, yaitu rumah sakit berbasis nilai keislaman yang mengedepankan kesejahteraan karyawan dan budaya pelayanan yang komunikatif dan humanis. Hal ini menjadi poin orisinalitas karena belum banyak penelitian yang menilai QWL dan burnout dalam konteks nilai spiritual organisasi (Rumah Sakit Islam

Gondanglegi, 2025). Studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 19 Mei 2025 terhadap delapan perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami kelelahan akibat shift malam dan tekanan kerja, meskipun merasa pelayanan sudah sesuai prosedur (Miranty, 2025). Temuan ini menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu.

Secara teoritis, dimensi QWL mencakup *work-life/home-life balance*, desain kerja, konteks kerja, dan pandangan terhadap dunia kerja (Agusto et al., 2025). Sementara itu, burnout mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach et al., 2021). Faktor internal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja, serta faktor eksternal seperti stres kerja, beban kerja, dan kurangnya dukungan sosial juga berkontribusi terhadap timbulnya *burnout* (Kusuma et al., 2024; Wahdaniyah & Miftahuddin, 2024; Setiani & Novitasari, 2023).

Berdasarkan fenomena yang ada dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *sindrom burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi.

## METODE

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Prima Indonesia (KEPK UNPRI) dengan nomor: 078/KEPK/UNPRI/VII/2025. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan analitik korelasional dan desain *cross-sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan sindrom burnout pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Gondanglegi.

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi, Jawa Timur, yang menerapkan budaya kerja berbasis nilai keislaman. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap, berjumlah 77 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) sebesar 5% (Sevilla et al., 2007), sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N(0,05)^2) \\ n &= 77 / (1 + 77(0,05)^2) \\ &= 77 / (1 + 77(0,0025)) \\ &= 77 / (1 + 0,1925) \\ n &= 77 / 1,1925 \\ &= 64,57 \text{ (Dibulatkan menjadi 65)} \end{aligned}$$

Dengan demikian, diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria inklusi: (1) perawat aktif bekerja minimal satu bulan terakhir, (2) bersedia menjadi responden, dan (3) mengisi kuesioner secara lengkap. Kriteria eksklusi adalah perawat yang sedang cuti lebih dari satu minggu.

Tahapan penelitian meliputi: (1) koordinasi dengan pihak rumah sakit, (2) distribusi kuesioner melalui koordinator ruangan, dan (3) pengumpulan serta verifikasi data.

Variabel independen adalah kualitas kehidupan kerja (QWL), yang diukur menggunakan kuesioner *quality of nursing work life* (QNWL) dari Brooks & Anderson (2005) yang telah diterjemahkan dan divalidasi oleh Noprianty & Mourly (2021). Kuesioner ini terdiri dari 22 item dan mencakup empat dimensi: *work-life/home-life* (item 1–4), *work design* (item 5–9), *work context* (item 10–20), *work world* (item 21–22). Pernyataan dalam kuesioner terdiri dari pernyataan positif: item 1, 2, 4, 6, 8, 9–22 dan Pernyataan negatif: item 3, 5 dan 7. Skala yang digunakan adalah skala *likert* 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 4 = Sangat Setuju). Rentang skor total berkisar antara 22–88, dengan kategori: baik: 66–88, cukup: 44–65, buruk: 22–43. (Alharbi et al., 2019)

Variabel dependen adalah sindrom *burnout*, yang diukur menggunakan kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI) versi Bahasa Indonesia yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh (Widhianingtanti & van Luijtelaar, 2022). Instrumen ini terdiri dari 15 item, mencakup tiga dimensi: kelelahan Emosional (item 1–5), *depersonalisasi* (item 6–10), penurunan pencapaian pribadi (item 11–15). Pernyataan terdiri dari pernyataan negatif: item 1–10 dan pernyataan positif: item 11–15. Setiap item diukur dengan skala *likert* 7 poin (0 = Tidak Pernah sampai 6 = Selalu). Rentang skor total berkisar antara 0–90, dengan kategori: rendah: 0–30, sedang: 31–60, tinggi: 61–90 (Maslach et al., 2021). Instrumen QNWL memiliki reliabilitas sangat baik (Cronbach's Alpha 0,90), sedangkan instrumen MBI versi Indonesia menunjukkan reliabilitas baik (Cronbach's Alpha 0,85).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden di ruang kerja masing-masing. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta memperoleh *informed consent* tertulis dari responden. Data dikumpulkan selama satu minggu dan dilakukan pengecekan kelengkapan pengisian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor variabel. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank, karena data berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2020). Nilai signifikansi ditetapkan pada tingkat  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
Umur	17-25 Tahun	6	9,2
	26-35 Tahun	43	66,2
	36-45 Tahun	15	23,1
	> 46 Tahun	1	1,5
Jenis kelamin	Laki-Laki	8	12,3
	Perempuan	57	87,7
Pendidikan	D3 Keperawatan	35	53,8
	S1	10	15,4
	S1 Ners	20	30,8
Lama bekerja	0-5 Tahun	16	24,6
	6-10 Tahun	19	29,2
	10-15 Tahun	25	38,5
	> 16 Tahun	5	7,7
Jumlah		65	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 43 orang (66,2%), hampir seluruh perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang (87,7%), sebagian besar berpendidikan terakhir yaitu D3 Keperawatan sebanyak 35 orang (53,8%) dan hampir setengah perawat bekerja di Rumah Sakit Islam Gondanglegi selama 10-15 tahun sebanyak 24 orang (38,5%).

#### 1. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

**Tabel 2. Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi**

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentasi (%)
Kualitas Kehidupan Kerja	Cukup	41	63,1
	Kurang	24	36,9
Total		65	100

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori cukup sebanyak 41 orang (63,1%).

Menurut Brooks & Anderson (2005) QNWL memiliki dimensi *work life-home life* dimensi yakni bagaimana keluarga dan pekerjaan saling terhubung dalam kehidupan kerja. Sehingga hal-hal yang sering terjadi dilingkungan rumah ataupun keluarga sering kali menjadi salah satu pemicu dari kualitas individu ketika memberikan layanan di tempat kerja. Hal inilah yang mendukung kualitas kehidupan kerja perawat yang cukup. Sejalan dengan hasil penelitian Sumarni & Dwi (2024) yang menyampaikan bahwa sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori cukup.

Penelitian oleh (Rusmianingsih et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi efektif antar anggota tim keperawatan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat, yang merupakan aspek penting dari kualitas kehidupan kerja. Sejalan dengan hasil temuan (Zahro Faizin et al., 2025), yang menyatakan bahwa penguatan komunikasi yang efektif dan budaya kolaborasi antar profesi merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Selain itu penelitian ini, juga ditemukan perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori kurang yang disebabkan oleh faktor lain seperti kurangnya kepuasan finansial, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan manajemen, dan stres kerja yang tinggi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat pada kategori cukup, yakni faktor internal dan eksternal. Data umum penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada rentang usia 26-35 tahun, berpendidikan terakhir yaitu D3 Keperawatan dan hampir setengah perawat bekerja di Rumah Sakit Islam Gondanglegi selama 10-15 tahun. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003), usia produktif dalam bekerja di Indonesia adalah 15 hingga 64 tahun. Widayati (2020) menyampaikan bahwa tingkat pendidikan memiliki keterkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan. Menurut Bakti (2018), perawat dengan masa kerja atau pengalaman kerja yang lebih lama memiliki kecenderungan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kualitas kerja yang lebih tinggi seiring dengan lamanya masa kerja seorang perawat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berkesimpulan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi yang memiliki kualitas kehidupan kerja

pada kategori cukup dipengaruhi oleh faktor banyak faktor seperti usia, pendidikan dan lama bekerja perawat. Usia produktif, tingkat pendidikan yang tinggi dan lama bekerja akan memberikan pemahaman akan tugas dan tanggung jawab yang semakin baik sehingga berdampak pada kualitas kehidupan kerja yang cukup. Dengan demikian, meskipun perawat mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, masih terdapat tantangan dalam aspek lingkungan kerja dan komunikasi tim yang memerlukan perhatian manajemen rumah sakit.

## 2. Sindrom *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

**Tabel 3. Sindrom *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi**

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sindrom <i>Burnout</i>	Sedang	37	56,9
	Rendah	28	43,1
Total		65	100

Sumber: Data Penelitian 2025

Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi memiliki sindrom *burnout* pada kategori sedang sebanyak 37 orang (56,9%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi memiliki sindrom *burnout* pada kategori sedang. Sindrom *burnout* yang sedang dapat dilihat pada indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni *depersonalization* dan didukung dengan hasil jawaban kuesioner oleh perawat dimana sebagian besar perawat memperlakukan kepada beberapa klien secara impersonal dan beberapa perawat merasa tidak peduli terhadap apa yang terjadi terhadap klien. Menurut Kinari (2023), menyebutkan bahwa salah satu aspek dari sindrom *burnout* yakni *depersonalisasi* yang menjelaskan kondisi individu yang melihat orang lain secara berbeda, mengutarakan pendapat buruk tentang orang lain, berharap orang lain mendapatkan hasil yang buruk, dan tidak menyukai orang lain, hal ini yang akan mempengaruhi kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental sehingga individu mengalami sindrom

*burnout*. Hal ini juga disampaikan oleh (Pucangan et al., 2022), menyebutkan bahwa individu dengan tingkat *depersonalization* yang kurang akan menghadapi *burnout* yang ringan ditandai dengan kurangnya kelelahan, depresi, putus asa, kurangnya *antusiasme* dan apapun yang mendorong *burnout*. Sejalan dengan hasil temuan Fatimah & Yugistyowati, n.d(2022) bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap mengalami *burnout* dalam kategori sedang.

Sementara itu, ditemukan indikator yang memiliki nilai terendah dalam penelitian ini yakni personal *accomplishment*. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden menjawab pada pernyataan bahwa perawat, mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaannya serta merasa mudah memahami perasaan klien tentang hal-hal yang ingin mereka penuhi dari pelayanan perawat.

Menurut Kirana (2023) sindrom *burnout* memiliki aspek personal *accomplishment*, yakni biasanya saat individu mengalami lelah secara mental, bisa menyebabkan turunnya prestasi individu tersebut. Hal itu disebabkan karena tidak ada hal menggairahkan yang bisa membuat atau memicu individu untuk berusaha keras menjadi seorang yang produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Zunaedi, 2024), yang menunjukkan bahwa 52,6% perawat di Kabupaten Malang mengalami skor rendah pada dimensi personal *accomplishment* berdasarkan instrumen MBI (*Maslach Burnout Inventory*).

*Bornout* yang sedang dipengaruhi oleh banyak faktor yakni faktor internal dan eksternal perawat. Faktor internal meliputi data demografi. Hasil data umum dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada rentang usia 26-35 tahun, hampir seluruh perawat berjenis kelamin perempuan, berpendidikan terakhir yaitu D3 Keperawatan dan hampir setengah perawat bekerja di Rumah Sakit Islam Gondanglegi selama 10-15 tahun. Menurut Putriana, dkk (2018) menjelaskan seiring bertambahnya akan usia

umumnya seorang individu lebih menjadi matang, lebih menjadi stabil, lebih menjadi teguh sehingga akan memiliki suatu pandangan lebih matang dan realistis terhadap situasi kerja. Menurut Lebares, dkk (2018), wanita menyalurkan perasaan yang membantu wanita lebih mudah mengelola stres dibandingkan laki-laki. Menurut Tinambunan et al., (2018), bahwa perawat berpendidikan tinggi memiliki kemampuan intelektual yang optimal dalam memberi perawatan kepada pasien sehingga tidak mudah mengalami burnout karena tidak mengalami banyak kesulitan. Menurut Kawalod & Mandias (2023) yang menunjukkan bahwa masa kerja berhubungan dengan *burnout*, seseorang dengan masa bekerja yang lama semakin rendah mengalami *burnout*.

Sedangkan faktor eksternal meliputi data dari lingkungan. Menurut Alam (2022) beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu: *overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan burnout. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya komunitas akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berkesimpulan bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi memiliki sindrom *burnout* pada kategori sedang dipengaruhi oleh faktor internal meliputi data demografi dan faktor eksternal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja serta beban kerja, sistem kerja dan lingkungan kerja. Usia dewasa, jenis kelamin perempuan, pendidikan yang cukup dan pengalaman kerja akan merasa menghargai pekerjaannya sehingga tidak menimbulkan *burnout*.

### 3. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Sindrom Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Tabel 4. Hasil Uji Bivariat Correlations

Variabel	Sindrom Burnout				Jumlah	Uji Spe arm an	R	
	Sedang		Rendah					
Kualitas Kehidupan kerja	f	%	f	%	f	%	0,021	0,285
Cukup	23	35,4	18	27,7	41	63,1		
Kurang	14	21,5	10	15,4	24	36,9		
Jumlah	37	56,9	28	43,1	65	100		

Sumber: Data Penelitian 2025

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat yang berada pada kategori cukup (63,1%) akan berdampak sindrom *burnout* perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi yang sedang (56,9%), artinya kualitas kehidupan perawat yang cukup akan mempengaruhi sindrom burnout. Hasil uji analisis *spearman* menunjukkan bahwa ada hubungan kualitas kehidupan kerja perawat dengan sindrom *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi dengan nilai  $p = (0,021) < (0,05)$  dan  $r$  juga didapatkan (0,285) yang menilai kekuatan hubungan, berdasarkan nilai  $r$  menunjukkan hubungan yang lemah antara kualitas kehidupan kerja dan burnout. Nilai  $r^2 = 0,081$  mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja hanya berkontribusi sekitar 8,1% terhadap burnout, sehingga pengaruhnya relatif kecil.

Perawat sebagai suatu profesi yang pada umumnya berorientasi pada pemberian asuhan keperawatan kepada individu, kelompok ataupun masyarakat, perubahan *quality of nursing work life*, dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi kehidupan pribadi perawat, dan akibatnya dapat menyebabkan asuhan keperawatan yang tidak tepat mengancam keselamatan pasien dan keluarganya (Suleiman et al., 2019). Dampak lain dari kualitas kehidupan kerja perawat dapat memunculkan *burnout*. Liana (2020) dikatakan bahwa *burnout* merupakan suatu kejenuhan yang dialami oleh individu yang ditunjukkan dengan kelelahan fisik, mental,

sikap dan juga emosional individu dalam rentang waktu tertentu.

Hubungan mengenai kualitas kehidupan kerja perawat dengan sindrom *burnout* pada perawat merupakan salah satu benang yang perlu dicari keterkaitannya.

Sejalan dengan penelitian Putri, dkk (2023), juga menyampaikan bahwa Rumah sakit perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya perawat dalam meningkatkan suatu kualitas pelayanan karena perawat sering berinteraksi dengan pasien. Burnout syndrome adalah kondisi stres kronis yang diakibatkan oleh kelelahan akibat pekerjaan yang berada di tempat kerja. Apabila tidak mendapatkan penanganan yang baik dan mekanisme koping yang tidak adaptif, *burnout* syndrome yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Semakin tinggi nilai burnout syndrome maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja perawat. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara burnout syndrome dengan kualitas kehidupan kerja perawat, karena penelitian dilakukan di RS Islam, bisa memperdalam diskusi nilai-nilai spiritual dan *humanistic care* sebagai potensi protektif terhadap *burnout*.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat yang berada pada kategori cukup akan berdampak sindrom *burnout* perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi yang sedang, artinya kualitas kehidupan perawat yang cukup akan mempengaruhi sindrom *burnout*. Berdasarkan uji Spearman diperoleh  $p = 0,021$  dan  $r = 0,285$ , yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan signifikan dengan sindrom burnout pada perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi, meskipun kekuatannya tergolong lemah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada manajemen rumah sakit tempat penelitian dilakukan yang telah memberikan izin dan kemudahan akses kepada penulis selama proses pengumpulan data berlangsung.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada tim teknis dan perawat pelaksana di ruang rawat inap yang telah bersedia menjadi responden dengan penuh kerja sama. Selain itu, apresiasi disampaikan kepada pihak Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang yang telah memberikan pendampingan akademik dan fasilitas dalam menyelesaikan penelitian ini. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa dan dukungan moril yang diberikan selama proses penelitian berlangsung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Kesehatan, F. I., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan quality of nursing work life. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 8(2), 179–190.
- Agusto, N. W., Leo, K. A., & Septianita, N. Ek. (2024). Quality of Nursing Work Life (QNWL) in Indonesia: Scoping review. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(1), 343–352. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v6i1.2602>
- Alharbi, J., Jackson, D., & Usher, K. (2019). The well-being of nurses and patient safety: An integrative review. *Nursing Open*, 6(3), 983–990. <https://doi.org/10.1002/nop2.255>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Cahyani Putri, A., Sari, M., & Prasetya, Y. (2023). Kualitas kehidupan kerja dan burnout pada perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(1), 51–59.
- Kusuma, S. A., Rahman, A., & Wulandari, E. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Kesehatan Global*, 7(2), 115–123.
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan

- Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 6(1), 108.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2021). *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th ed.). Mind Garden.
- Putri, L. A., & Dewi, S. R. (2022). Application of bivariate analysis to examine relationships between health variables. *\*Journal of Public Health Research\**, 11(3), 123-130. <https://doi.org/10.4081/jphr.2022.3150>
- Raudenská, J., Steinerová, V., & Zeleníková, R. (2020). Burnout syndrome and coping strategies among nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7993. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217993>
- Rusmianingsih, S., Hadi, H., & Wardhani, R. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas hidup kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 10(1), 24–31.
- Setiani, I., & Novitasari, Y. (2023). Hubungan beban kerja dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 19(1), 45–52.
- Suleiman, A., Hijazi, H. H., & Zeidan, W. (2019). Burnout and job satisfaction among nurses in Jordan. *Nursing Forum*, 54(1), 13–20.
- Sumarni, D., & Dwi, A. (2024). Gambaran kualitas kehidupan kerja perawat berdasarkan karakteristik individu. *Jurnal Keperawatan Medika*, 12(1), 15–23.
- Taufan, F. R., Nugraha, A., & Isnaini, D. (2025). Hubungan quality of work life dengan burnout pada perawat IGD. *Jurnal Kesehatan Media Husada*, 14(1), 13–19.
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddin, M. (2024). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada perawat. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 8(2), 84–91.
- Widayati, E., Lestari, R., & Kurniawan, D. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi burnout pada perawat. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 8(3), 120–128.
- Wirati, N. K., Suarni, N. K., & Aryani, N. P. (2020). Beban kerja dan burnout pada perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), 221–228.
- Zahro Faizin, M., Arifah, R., & Lestari, H. (2025). Komunikasi dan budaya kerja terhadap keselamatan pasien. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*, 9(1), 102–111.
- Zunaedi, R. (2024). Measuring Prevalence of Burnout among Nurses in Hospital Ward. *Care: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 12(2), 279-286.

**Cite this article as:** *Miranty et al. (2025).*

*Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Sindrom Burnout Pada Perawat.*

*Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 14(2), 186-193.

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v14i2.453>