



Pengaruh Quality of Work Life, Job Burnout, Work Stress terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Fauziah Bireuen

The Effect of Quality of Work Life, Job Burnout, and Work Stress on Nurses' Performance at Dr. Fauziah Bireuen General Hospital

Cut Kayla Ariska^{1*}, Khairawati², Marbawi³, Maisyura⁴

Universitas Malikussaleh

Email Korespondensi: cut.210410287@mhs.unimal.ac.id¹

Article Info

Article history:

Received : 22-04-2026

Revised : 24-04-2026

Accepted : 26-04-2026

Published : 28-04-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life, Job Burnout, and Work Stress on nurses' performance at RSUD dr. Fauziah Bireuen. The foundation of this study is the centrality of nurses as the frontline healthcare providers whose work directly impacts patients' experiences with hospitals. Nurses' productivity might be negatively impacted by factors such as high workloads, psychological stress, and unfavorable working circumstances. A person's performance may be negatively impacted by emotional weariness and work pressure, as described by Job Burnout and Work Stress, while Quality of Work Life represents the overall quality of one's work life, including factors such as work-life balance, the work environment, communication, and remuneration. Research participants in this quantitative study were nurses employed at Dr. Fauziah Bireuen Regional General Hospital, who were asked to fill out questionnaires. With the use of statistical tools, data analysis was carried out using multiple linear regression. Nurses' productivity was positively and significantly impacted by their quality of work life, but negatively by their job burnout and stress levels. All three independent factors impact nurses' performance significantly at the same time. The results of this research show that nurses' performance and the quality of hospital services may be improved with better work-life balance, less burnout, and better management of stress and work-related illnesses.

Keywords : Quality of Work Life, Job Burnout, Work Stress

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, *Job Burnout*, dan *Work Stress* terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Landasan penelitian ini adalah sentralitas perawat sebagai penyedia layanan kesehatan garda terdepan yang pekerjaannya secara langsung berdampak pada pengalaman pasien dengan rumah sakit. Produktivitas perawat dapat terpengaruh secara negatif oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, stres psikologis, dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Kinerja seseorang dapat terpengaruh secara negatif oleh kelelahan emosional dan tekanan kerja, seperti yang dijelaskan oleh *Job Burnout* dan *Work Stress*, sementara *Kualitas Kehidupan Kerja* mewakili kualitas keseluruhan kehidupan kerja seseorang, termasuk faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan remunerasi. Partisipan penelitian dalam studi kuantitatif ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen, yang diminta untuk mengisi kuesioner. Dengan menggunakan alat statistik, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Produktivitas perawat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas kehidupan kerja mereka, tetapi secara negatif oleh tingkat kelelahan kerja dan stres mereka. Ketiga faktor independen tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja perawat secara bersamaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dan kualitas layanan rumah sakit



dapat ditingkatkan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, berkurangnya kelelahan kerja (burnout), dan pengelolaan stres serta penyakit terkait pekerjaan yang lebih baik.

Kata Kunci : *Quality of Work Life, Job Burnout, Work Stress*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan institusi fundamental yang bertanggung jawab atas pencegahan penyakit, pemulihan kesehatan, serta penyediaan layanan medis komprehensif bagi masyarakat. Menurut standar World Health Organization (WHO), rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas medis yang menyediakan perawatan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat secara terintegrasi (Rahmawati & Ramadhika, 2024). Di dalam ekosistem ini, kinerja perawat menjadi elemen paling krusial karena perawat merupakan segmen tenaga kerja terbesar yang membentuk hampir 30% dari total pekerjaan rumah sakit secara nasional. Kinerja perawat yang optimal memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu layanan, keselamatan pasien, serta kepuasan masyarakat. Perawat yang menunjukkan kinerja baik tidak hanya mempercepat proses pemulihan pasien dan mengoptimalkan sumber daya, tetapi juga membangun citra positif rumah sakit sebagai institusi yang terpercaya (Bani et al., 2024).

Namun, upaya untuk mempertahankan kinerja perawat yang unggul sering kali menghadapi tantangan berat, terutama di Indonesia. Kinerja perawat di institusi kesehatan sering kali terancam oleh beban kerja yang tinggi akibat rasio perawat yang tidak ideal. Data Kementerian Kesehatan RI (2020) menunjukkan rasio perawat di rumah sakit umum berkisar antara 1:10 hingga 1:15 pasien, jauh di bawah standar internasional yang menetapkan rasio 1:4 hingga 1:6. Tekanan ini, menurut (Bariah et al., 2025), berkontribusi terhadap penurunan kualitas pelayanan serta tingginya angka kesalahan medis. Kondisi ini terlihat nyata di RSUD Dr. Fauziah Bireuen sebagai rumah sakit rujukan utama di Kabupaten Bireuen, Aceh. Melayani lebih dari 100.000 pasien setiap tahun dengan fasilitas yang terbatas, RSUD ini menghadapi lonjakan pasien yang terus berdatangan hingga mengakibatkan beban kerja perawat melampaui kapasitas ideal. Tantangan kinerja di RSUD dr. Fauziah ini dipengaruhi oleh tiga faktor fundamental: Quality of Work Life, Job Burnout, dan Work Stress.

Faktor pertama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja adalah Quality of Work Life (QWL). QWL mencerminkan sejauh mana kebutuhan pribadi perawat terpenuhi dalam lingkungan kerja yang mendukung (Anggraini et al., 2023). Menurut (Annisa Nur Hasyimiyah, 2025), QWL yang ideal menumbuhkan rasa kepuasan pribadi yang berbanding lurus dengan efektivitas organisasi; pekerja yang puas cenderung bekerja melampaui ekspektasi. Penelitian oleh (Anindita, 2024) menemukan bahwa peningkatan QWL sebesar 10% berkontribusi pada kenaikan kinerja sebesar 15%. Sebaliknya, pengabaian terhadap kualitas kehidupan kerja di rumah sakit sering kali menjadi pintu masuk bagi munculnya masalah psikososial yang merusak performa kerja.

Ketidakmampuan organisasi dalam menyediakan QWL yang mendukung secara sistematis akan mendorong perawat ke dalam fase Job Burnout, yang secara langsung melumpuhkan kinerja. Fenomena burnout ini ditandai oleh kelelahan emosional hebat dan depersonalisasi (Solikhiyah, 2025). Pada perawat di RSUD dr. Fauziah, energi mental yang terkuras akibat pola kerja monoton dan beban tanggung jawab yang berat menyebabkan penurunan motivasi serta berkurangnya empati terhadap pasien (Cesilia & Kosasih, 2024).



Kondisi burnout tersebut biasanya diperparah oleh Work Stress yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia. Model Demand-Control dari (HARTANTO, 2025) menjelaskan bahwa stres muncul saat tuntutan tugas yang tinggi tidak dibarengi dengan kontrol atas pekerjaan tersebut. Konflik peran dan tekanan waktu di lingkungan RSUD dr. Fauziah menciptakan beban kognitif yang menurunkan konsentrasi dan produktivitas perawat (Devi Azhari, 2024). Gejala stres ini menghambat kemampuan perawat dalam memberikan perawatan yang tepat, sehingga kualitas pelayanan secara keseluruhan menurun.

Secara teoretis, keterkaitan antara faktor-faktor ini dapat dijelaskan melalui model Job Demands-Resources (JD-R). Model ini memandang bahwa sumber daya kerja (resources) seperti QWL yang optimal dapat berfungsi sebagai penyangga (buffer) untuk memitigasi dampak negatif dari tuntutan kerja (demands) yang memicu burnout dan stres. Meskipun urgensinya tinggi, penelitian yang mengkaji interaksi ketiga variabel ini secara simultan terhadap kinerja di rumah sakit rujukan daerah masih sangat terbatas (Rudianto et al., 2020).

Berdasarkan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur tersebut dengan menguji pengaruh Quality of Work Life, Job Burnout, dan Work Stress terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dasar empiris bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga medis serta efisiensi layanan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengangkat judul: "Pengaruh Quality of Work Life, Job Burnout, Work Stress Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Fauziah Bireuen".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel Quality of Work Life (QWL), Job Burnout, dan Work Stress terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Fauziah Bireuen yang berlokasi di Jl. T. Hamzah Bendahara No. 13, Kota Bireuen, Aceh. Objek penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di instansi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 109 responden. Penentuan jumlah sampel pada tiap unit kerja dilakukan secara proporsional guna memastikan keterwakilan data dari seluruh unit, mulai dari Rawat Inap, UGD, ICU/NICU, Poliklinik, Ruang Operasi, hingga Rekam Medis.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden serta observasi lapangan. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian, seperti keseimbangan kehidupan kerja (QWL), kelelahan emosional (Burnout), beban kerja (Work Stress), hingga kualitas hasil kerja (Kinerja). Selain itu, data sekunder juga digunakan sebagai pendukung yang bersumber dari catatan resmi rumah sakit, jurnal, dan publikasi terkait.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, data yang



telah diperoleh dianalisis menggunakan beberapa tahap analisis statistik, yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh individu dari Quality of Work Life, Job Burnout, dan Work Stress terhadap kinerja perawat, serta uji koefisien determinasi untuk melihat sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja perawat di RSUD Dr. Fauziah Bireuen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Pertanyaan	R _{hitung}	Nilai Sig	R _{tabel}	Keterangan
<i>Quality of Work Life (X₁)</i>	0,716	0.000	0,188	Valid
	0,805	0.000	0,188	Valid
	0,679	0.000	0,188	Valid
	0,772	0.000	0,188	Valid
	0,771	0.000	0,188	Valid
<i>Job Burnout (X₂)</i>	0,811	0.000	0,188	Valid
	0,827	0.000	0,188	Valid
	0,829	0.000	0,188	Valid
<i>Work Stress (X₃)</i>	0,641	0.000	0,188	Valid
	0,716	0.000	0,188	Valid
	0,694	0.000	0,188	Valid
	0,524	0.000	0,188	Valid
	0,685	0.000	0,188	Valid
Kinerja Perawat (Y)	0,616	0.000	0,188	Valid
	0,706	0.000	0,188	Valid
	0,702	0.000	0,188	Valid
	0,663	0.000	0,188	Valid
	0,804	0.000	0,188	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Quality of Work Life (X₁)*, *Job Burnout (X₂)*, *Work Stress (X₃)*, serta Kinerja Perawat (Y) menampilkan nilai *r_{hitung}* sebesar 0,188, yang lebih rendah dari nilai *r_{tabel}*. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk setiap item dalam pernyataan tersebut kurang dari 0,05. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian yang kami gunakan sah dan siap untuk tahap pengolahan data selanjutnya.



2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
1.	Quality of Work Life (X1)	5	0.803	> 0,60	Reliabel
2.	Job Burnout (X2)	3	0.759	> 0,60	Reliabel
3.	Work Stress (X3)	5	0.661	> 0,60	Reliabel
4.	Kinerja Perawat (Y)	5	0.737	> 0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Secara spesifik, variabel *Quality of Work Life* (X₁) menunjukkan tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai 0,803, diikuti oleh variabel *Job Burnout* (X₂) sebesar 0,759, variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,737, dan variabel *Work Stress* (X₃) sebesar 0,661.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

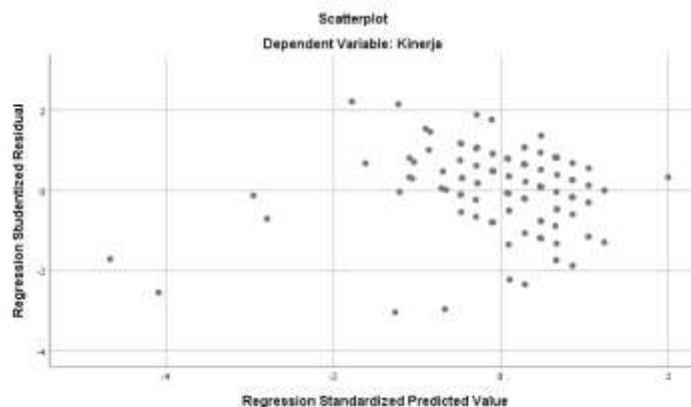
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	109
Normal Parameters (Mean)	0
Normal Parameters (Std. Deviation)	2.33257228
Most Extreme Differences (Absolute)	0.098
Most Extreme Differences (Positive)	0.056
Most Extreme Differences (Negative)	-0.098
Test Statistic	0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.068
Keterangan	Unstandardized Residual

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 di atas. Hasil dari model regresi ini diharapkan mengikuti distribusi normal, karena nilai ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05 (0,068 > 0,05).

b. Uji Heteroskedastisitas





Titik-titik data tidak menunjukkan pola yang jelas, seperti gelombang atau penyempitan, seperti yang terlihat pada grafik Scatterplot yang telah ditampilkan sebelumnya. Titik-titik data dapat ditemukan baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y yaitu 0. Ini berarti bahwa model regresi penelitian keperawatan Rumah Sakit Regional Dr. Fauziah Bireuen tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga cocok digunakan untuk membuat prediksi tentang kinerja perawat menggunakan variabel independen.

c. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>Quality of Work Life (X1)</i>	0.848	1.18
2	<i>Job Burnout (X2)</i>	0.93	1.076
3	<i>Work Stress (X3)</i>	0.823	1.215

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Burnout Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) semuanya lebih dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel X1 (1,180), X2 (1,076), dan X3 (1,215) semuanya di bawah 10. Dengan demikian, model regresi ini dapat diterima karena variabel independen tidak menunjukkan multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode Analisis Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.342	2.409		1.802	.074
Quality Of Work	.302	.087	.304	3.484	.001
<i>Job Burnout</i>	.314	.114	.230	2.763	.007
<i>Work Stress</i>	.305	.107	.252	2.841	.005

Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,342 + 0,302 X_1 + 0,314 X_2 + 0,305 X_3$$

Penjelasan Persamaan:

- Konstanta (α) sebesar 4,342 menunjukkan bahwa apabila variabel *Quality Of Work Life* X_1 , *Job Burnout* X_2 , dan *Work Stres* X_3 bernilai nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 4,342
- Variabel *Quality Of Work Life* (X_1) 0,302 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Quality of Work Life*, maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,302
- Variabel *Job Burnout* (X_2) 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan, *Job Burnout*, maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,314



- d. Variabel Work Stress (X_3) 0,305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Stress*, maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,305

5. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T _{hitung}	Sig.
<i>Quality of Work Life</i> (X_1)	3.484	0.001
<i>Job Burnout</i> (X_2)	2.763	0.007
<i>Work Stress</i> (X_3)	2.841	0.005

Sumber: Olah Data SPSS 2026

- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji-t sebesar 3,484 dengan nilai signifikansi 0,001. H1 disetujui karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kualitas Kehidupan Kerja sedikit banyak memengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Dr. Fauziah Bireuen.
- Burnout Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji-t sebesar 2,763 dengan nilai signifikansi 0,007. H2 dapat diterima karena nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Burnout Kerja sebagian memengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Daerah Dr. Fauziah Bireuen.
- Stres Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji-t sebesar 2,841 dengan nilai signifikansi 0,005. Hipotesis H3 diakui karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Stres kerja sedikit banyak mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Fauziah Bireuen

6. Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi (R_2)

Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi (R_2)

Model	R	R _{Square}	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.567	0.321	0.302	2.366

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Sumber : Olah Data SPSS 2026

Tabel diatas menunjukkan R Kuadrat = 0,321. Ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Burnout Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Perawat (Y) di RSUD dr. Fauziah Bireuen sebesar 32,1%. Peneliti tidak meneliti gaya kepemimpinan, gaji, motivasi kerja, atau lingkungan fisik, yang menjelaskan sisanya sebesar 67,9% ($100\% - 32,1\%$).

Pembahasan

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Quality of Work Life* (X_1) sebesar $0,001 < 0,05$ Memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,302. Ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*/QWL) meningkatkan kinerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal ini mendukung gagasan Cascio (2015) bahwa QWL adalah kesan karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Penelitian menunjukkan



bahwa perawat berkinerja lebih baik ketika mereka merasa nyaman, dibayar secara adil, dan terlibat dalam pengambilan keputusan

Di RSUD dr. Fauziah Bireuen, implementasi QWL yang baik terlihat dari adanya dukungan fasilitas dan hubungan kerja yang harmonis. Sesuai dengan dimensi QWL yang kamu gunakan (seperti partisipasi karyawan dan penyelesaian konflik), perawat yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung memiliki tanggung jawab lebih tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai standar prosedur operasional (SPO).

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Job Burnout (X_2) sebesar 0,007. Angka ini berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,007 < 0,05$), dengan koefisien regresi positif sebesar 0,314. Temuan ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Regional Dr. Fauziah Bireuen.

Penemuan ini menawarkan sudut pandang baru tentang gagasan Maslach dan Jackson (1981) dalam proposal Anda. Menurut gagasan ini, kelelahan kerja ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Meskipun secara umum burnout sering dianggap sebagai faktor penghambat, hasil penelitian di RSUD dr. Fauziah menunjukkan bahwa adanya kejenuhan atau kelelahan emosional perawat justru berbanding lurus dengan upaya mereka untuk mempertahankan kinerja. Hal ini diduga karena adanya tekanan profesionalisme yang tinggi di rumah sakit rujukan, di mana perawat merasa bahwa meskipun mereka jenuh, mereka tetap harus bertanggung jawab penuh atas keselamatan pasien.

Pengaruh Work Stress terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Work Stress* (X_3) sebesar 0,005. Dengan koefisien regresi positif sebesar 0,305, hasil ini berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 ($0,005 < 0,05$). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Dr. Fauziah Bireuen.

Temuan ini selaras dengan teori stres yang dikemukakan oleh Robbins (2015) dalam proposal kamu, yang menjelaskan bahwa stres tidak selalu bersifat negatif atau merusak (*distres*), tetapi dapat berfungsi sebagai stimulan atau tantangan (*challenge stressor*) yang memicu performa lebih baik. Di RSUD dr. Fauziah Bireuen, tingginya tekanan kerja yang bersumber dari banyaknya jumlah pasien dan keterbatasan fasilitas tempat tidur menuntut perawat untuk memiliki ketangguhan mental yang tinggi. Stres yang dirasakan perawat dalam batas tertentu justru memotivasi mereka untuk bekerja lebih cepat, lebih sigap, dan meningkatkan koordinasi dengan rekan sejawat guna menyelesaikan tugas-tugas medis secara efisien.

Kondisi lapangan menunjukkan bahwa situasi darurat dan beban kerja yang berat di rumah sakit rujukan ini memaksa perawat untuk berada dalam kondisi siaga tinggi. Sesuai dengan dimensi stres dalam proposal kamu seperti tuntutan tugas dan beban kerja perawat di RSUD dr. Fauziah mampu mengelola stres tersebut sebagai bentuk dorongan profesionalisme. Keberhasilan perawat dalam menghadapi tantangan stres ini secara statistik tercermin pada peningkatan kinerja mereka, di mana mereka mampu memenuhi standar pelayanan meskipun berada di bawah tekanan waktu



dan keterbatasan sumber daya. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks pelayanan kesehatan yang bersifat kritis, stres kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi faktor pendorong bagi peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Quality of Work Life*, *Job Burnout*, dan *Work Stress* terhadap Kinerja Perawat pada RSUD dr. Fauziah Bireuen, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Quality of Work Life* (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat, seperti hak upah, lingkungan kerja yang aman, dan keterlibatan dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja perawatan keperawatan mereka.
2. Pengaruh *Job Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Meskipun secara teoritis kejenuhan bersifat menghambat, namun pada lokasi penelitian ini, tuntutan profesionalisme dan tanggung jawab terhadap keselamatan nyawa manusia membuat perawat tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya meski berada dalam kondisi kejenuhan kerja yang tinggi.
3. Pengaruh *Work Stress* (X_3) terhadap Kinerja Perawat (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Fauziah Bireuen. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami perawat berfungsi sebagai challenge stressor (stres tantangan). Tekanan dari beban kerja dan kepadatan pasien justru menjadi pendorong bagi perawat untuk bekerja lebih sigap, cepat, dan disiplin guna menyelesaikan tugas medis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, M. (2024). KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TENAGA KESEHATAN PADA ORGANISASI PELAYANAN KESEHATAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah Dan Teknologi*, 3(1), 324–334. <https://doi.org/10.62833/embistek.v3i1.132>
- Annisa Nur Hasyimiyah. (2025). Optimalisasi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Quality of Work Life, Islamic Work Ethics dan Employee Engagement. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 3(3), 111–129. <https://doi.org/10.54066/jrime.v3i3.3610>
- Bani, P., Suriadi, S., & Anggiani, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Tenaga Kesehatan dan Dampaknya pada Kinerja Rumah Sakit: Tinjauan Literatur tentang Tren dan Praktik Terkini. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(12), 2030–2043. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i12.6408>
- Bariah, T. K., Sumijatun, S., & Herawani, H. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 9(1), 95–105. <https://doi.org/10.52643/marsii.v9i1.5909>
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Devi Azhari. (2024). Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2024. *Jurnal Ventilator*, 2(4), 125–151. <https://doi.org/10.59680/ventilator.v2i4.1539>



Rahmawati, T., & Ramadhika, A. (2024). *Analisis Sistem Dan Kompleksitas Pelayanan Rumah Sakit*.

Rudianto, M. A., Winarti, & Khairul Anam. (2020). *emilda,+P+Book+Chapter+FIX+2+198hlm. UMSU PRESS*.