

**KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP
BURNOUT SERTA WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT GENERASI
MILENIAL DI RUANG MATERNAL RS HERMINA JATINEGARA**Junita Silitonga^{1*}, Ria Anugrahwati², Nadia Oktiffany Putri³¹⁻³Institut Kesehatan Hermina

Email Korespondensi: junitasilitonga1969@gmail.com

Disubmit: 27 Maret 2026

Diterima: 19 Juni 2026

Diterbitkan: 01 Juli 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i7.25405>**ABSTRACT**

The development of digital technology in the era of Industrial Revolution 4.0 has had a major impact on various sectors, including the health sector. This study was conducted with the purposes to analyze the influence of digital leadership competencies on burnout and work-life balance in millennial generation nurses in the Maternal Ward of Hermina Jatinegara Hospital. The study design used in this study was a quantitative approach with a cross-sectional design. The sampling technique used was total sampling. Therefore, the number of respondents in this study was 70. Data analysis used univariate and bivariate analyses. The results showed that there was a significant influence between digital leadership competency and the level of burnout in millennial generation nurses in the Maternal Ward of Hermina Jatinegara Hospital. The second result of this study is that there is a significant influence of digital leadership competency and work-life balance in millennial generation nurses in the Maternal Ward of Hermina Jatinegara Hospital. The findings highlight that good digital competence by nurses can make them more adaptive to developments in the healthcare system, thereby reducing the risk of burnout and maintaining a better work-life balance.

Keywords: *Burnout, Digital Leadership Competencies, Millennial Generation Nurses, Work-Life Balance.*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital di era Revolusi Industri 4.0 telah memberikan dampak besar pada berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan digital terhadap *burnout* dan keseimbangan kerja-hidup pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sehingga, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi kepemimpinan digital dan tingkat *burnout* pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Hasil lainnya dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan

antara kompetensi kepemimpinan digital dan *work-life balance* pada perawat generasi milenial di Ruang Bersalin Rumah Sakit Hermina Jatinegara. Kompetensi digital yang baik membuat perawat dapat lebih adaptif terhadap perkembangan sistem pelayanan kesehatan, sehingga risiko *burnout* dapat ditekan dan *work-life balance* dapat lebih terjaga.

Kata Kunci: *Burnout*, Perawat Generasi Milenial, Kompetensi Kepemimpinan Digital, *Work-Life Balance*.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam era Revolusi Industri 4.0 telah membawa dampak besar pada berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Digitalisasi mendorong perubahan mendasar dalam sistem pelayanan rumah sakit, mulai dari penerapan rekam medis elektronik, sistem informasi manajemen rumah sakit, hingga penggunaan aplikasi berbasis digital untuk koordinasi antar tenaga kesehatan. Perubahan ini menuntut adanya kepemimpinan yang tidak hanya mampu mengelola sumber daya manusia, tetapi juga memiliki kompetensi kepemimpinan digital, yakni kemampuan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat komunikasi, serta menciptakan inovasi dalam pelayanan (Setiawan, 2021). Kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga meliputi kemampuan adaptasi, kolaborasi virtual, pengambilan keputusan berbasis data, serta pembangunan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kinerja profesional dan kesejahteraan individu.

Dalam konteks keperawatan, pemimpin dengan kompetensi digital yang kuat mampu mendorong perawat untuk beradaptasi dengan perubahan, mengurangi beban administratif melalui teknologi, serta menyediakan sistem kerja yang lebih fleksibel (Peters, 2019). Di sisi lain, fenomena *burnout* masih

menjadi masalah serius di kalangan tenaga kesehatan, terutama perawat. Berbagai penelitian menunjukkan tingginya prevalensi *burnout* pada perawat. Selain *burnout*, isu *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian utama bagi perawat, khususnya generasi milenial. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981-2000, kini mendominasi tenaga kerja kesehatan di berbagai fasilitas pelayanan. Karakteristik generasi ini cenderung menekankan fleksibilitas, keseimbangan hidup, serta kepuasan kerja nonfinansial (Ng *et al.*, 2012). Namun, kenyataannya, jam kerja yang panjang, sistem shift yang padat, serta tuntutan penggunaan teknologi digital dalam pelayanan sering kali mengganggu *work-life balance* perawat milenial.

Dalam konteks inilah kompetensi kepemimpinan digital berperan penting. Pemimpin keperawatan yang memiliki keterampilan digital dapat menciptakan sistem kerja yang lebih efisien, mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk mengurangi beban administratif, serta membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan staf. Dengan demikian, kepemimpinan digital tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, tetapi juga dapat menekan tingkat *burnout* sekaligus memperbaiki

work-life balance perawat (Peters, 2019).

RS Hermina Jatinegara, sebagai salah satu rumah sakit swasta di Jakarta, menghadapi tantangan yang sama dalam mengelola tenaga keperawatan di era digital. Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepemimpinan digital terhadap *burnout* dan *work-life balance* pada perawat generasi milenial di ruang Maternal RS Hermina Jatinegara.

Rumusan pertanyaan dalam penelitian ini ialah apakah terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan digital terhadap *burnout* dan *work-life balance* pada perawat generasi milenial di ruang Maternal RS Hermina Jatinegara?

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Dasar Kepemimpinan Digital

Kompetensi kepemimpinan digital merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengintegrasikan keterampilan manajerial dengan pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung kinerja organisasi. Menurut Kane *et al.* (2019), kepemimpinan digital tidak hanya berfokus pada penguasaan teknologi, tetapi juga mencakup visi, kemampuan adaptasi, dan keberanian dalam mengambil keputusan berbasis data. Pemimpin dengan kompetensi digital mampu mengarahkan tim dalam menghadapi transformasi digital sekaligus menjaga motivasi dan kolaborasi antaranggota.

Mayoritas perawat saat ini berasal dari generasi milenial yang dikenal dekat dengan teknologi dan memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja (Ng *et*

al., 2012). Namun, meskipun mereka terbiasa dengan digitalisasi, tetap diperlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari.

Meskipun penting, penerapan kepemimpinan digital di rumah sakit masih menghadapi beberapa tantangan. Pertama, keterbatasan infrastruktur digital, terutama di rumah sakit yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem elektronik. Kedua, kesenjangan literasi digital antarperawat, khususnya antara generasi milenial dan generasi sebelumnya. Ketiga, resistensi organisasi terhadap perubahan budaya kerja dari manual ke digital.

2. Konsep *Burnout* pada Perawat

Burnout merupakan kondisi stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik sehingga menimbulkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Menurut Maslach & Leiter (2019), *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

- Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) - merasa kehabisan energi, lelah, dan jenuh secara mental akibat pekerjaan.
- Depersonalisasi (*depersonalization/cynicism*) - sikap negatif, sinis, atau menjauh dari pasien maupun rekan kerja.
- Penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*) - merasa kurang kompeten dan tidak efektif dalam bekerja.

Burnout pada perawat milenial umumnya dipicu oleh jadwal kerja padat, sistem shift yang melelahkan, beban administratif digital yang tinggi, serta kurangnya dukungan organisasi. Idealisme yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik sering kali berbenturan dengan kondisi lapangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia, tekanan birokrasi, hingga tingginya jumlah pasien. Ketidakselarasan antara harapan dan kenyataan ini menciptakan stres kronis yang memicu *burnout*.

3. Konsep *Work-life balance* pada Perawat Generasi Milenial

Work-life balance (WLB) adalah kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik yang merugikan. Menurut Greenhaus & Allen (2019), WLB dicapai ketika seseorang dapat mengalokasikan waktu, energi, dan komitmen secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan, termasuk keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial. *Work-life balance* tidak hanya dilihat dari ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dari bagaimana individu menilai kualitas integrasi kedua aspek tersebut.

WLB yang baik berhubungan erat dengan kualitas asuhan keperawatan. Perawat yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan

kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien (Pawlak *et al.*, 2022).

Penelitian mengenai kompetensi kepemimpinan digital dan pengaruhnya terhadap *burnout* serta *work-life balance* pada perawat generasi milenial di RS Hermina Jatinegara penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kepemimpinan keperawatan berbasis digital yang mampu meningkatkan kesejahteraan perawat sekaligus kualitas pelayanan rumah sakit (Setiawan, 2021).

Perkembangan teknologi digital di rumah sakit menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif dan mampu memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan. Kompetensi kepemimpinan digital menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, khususnya bagi perawat generasi milenial yang kini mendominasi tenaga keperawatan. Namun, di sisi lain, perawat milenial masih menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat *burnout* serta kesulitan dalam menjaga *work-life balance* akibat beban kerja yang padat, sistem shift yang kompleks, serta tuntutan adaptasi digital yang terus meningkat. Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kompetensi kepemimpinan digital dapat berperan dalam menekan tingkat *burnout* sekaligus meningkatkan *work-life balance* perawat milenial. Dengan demikian, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan utama: apakah kompetensi kepemimpinan digital

berpengaruh terhadap *burnout* dan *work-life balance* pada perawat generasi milenial di ruang Maternal RS Hermina Jatinegara.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan rancangan *Cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat generasi milenial yang berdinasi di ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara yang berjumlah 70 perawat. Teknik pengambilan sampel perawat dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Alasan mengambil *total sampling* adalah karena menurut Sugiyono (2015), jumlah populasi yang < 100 dari seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner menggunakan media *Google Form* yang disusun berdasarkan studi literatur, kerangka konsep penelitian, dan

penelitian sebelumnya. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner kompetensi kepemimpinan digital, kuesioner tingkat *burnout*, dan kuesioner *work-life balance*. Analisis data dilakukan dengan dua tahapan, yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi-Square*. Penelitian ini telah dinyatakan layak etik oleh Komisi Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus dengan nomor: 003/KEPPKSTIKSC/I/2026.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Univariat

Hasil analisis univariat yang dipaparkan ialah distribusi frekuensi masing-masing variabel yang diteliti, yaitu variabel independen (kompetensi kepemimpinan digital) dan variabel dependen (*burnout* dan *work-life balance*) pada perawat generasi milenial di ruang Maternal RS Hermina Jatinegara.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi Kepemimpinan Digital

Kompetensi Kepemimpinan Digital	Frekuensi	Persentase
a. Rendah	5	7,1
b. Sedang	34	48,6
c. Tinggi	31	44,3
Total	70	100

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dari total 70 responden perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun

2026, sebagian besar memiliki kompetensi kepemimpinan digital dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 34 orang (48,6%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat *Burnout*

	Tingkat <i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase
a.	Rendah	21	30,0
b.	Sedang	35	50,0
c.	Tinggi	14	20,0
	Total	70	100

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari total 70 responden perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun

2026, sebagian besar responden mengalami tingkat *burnout* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 35 orang (50,0%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat *Work-life Balance*

	Tingkat <i>Work-Life Balance</i>	Frekuensi	Persentase
a.	Rendah	5	7,1
b.	Sedang	45	64,3
c.	Tinggi	20	28,6
	Total	70	100

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari total 70 responden perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026, sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 45 orang (64,3%).

2. Analisis Bivariat

Hasil uji korelasi bivariat yang dipaparkan bertujuan untuk melihat adanya pengaruh kompetensi kepemimpinan digital terhadap *burnout* dan *work-life balance* pada perawat generasi milenial di ruang Maternal RS Hermina Jatinegara.

Tabel 4. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Digital Terhadap *Burnout*

Kompetensi Kepemimpinan Digital	Tingkat <i>Burnout</i>						Total		<i>P</i> <i>value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	N	%	n	%			
Rendah	5	100	0	0,0	0	0,0	5	100	0,000
Sedang	4	11,8	29	85,3	1	2,9	34	100	
Tinggi	12	38,7	6	19,4	13	41,9	31	100	
Jumlah	21	30,0	35	50,0	14	20,0	70	100	

Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara kompetensi

kepemimpinan digital dengan tingkat *burnout* pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

Tabel 5. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Digital Terhadap *Work-life balance*

Kompetensi Kepemimpinan Digital	Work Life Balance						Total		<i>P</i> <i>value</i>
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%	
	n	%	N	%	n	%			
Rendah	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100	0,000
Sedang	0	0,0	33	97,1	1	2,9	34	100	
Tinggi	1	3,2	11	35,5	19	61,3	31	100	
Jumlah	5	7,1	45	64,3	20	28,6	70	100	

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara kompetensi kepemimpinan digital dengan

work-life balance pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara.

PEMBAHASAN

Kompetensi Kepemimpinan Digital pada Perawat Generasi Milenial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan digital pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026 paling dominan berada pada kategori sedang, dengan proporsi yang juga cukup besar pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat generasi milenial telah memiliki kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital dalam praktik kepemimpinan, meskipun belum seluruhnya mencapai tingkat optimal.

Perawat generasi milenial dikenal sebagai generasi yang tumbuh dalam era perkembangan teknologi informasi, sehingga memiliki karakteristik adaptif terhadap sistem digital di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa generasi milenial di sektor kesehatan menunjukkan tingkat kesiapan digital yang lebih baik dibandingkan dengan generasi sebelumnya,

terutama dalam pemanfaatan sistem informasi kesehatan dan komunikasi berbasis teknologi.

Penelitian lain menemukan bahwa kompetensi kepemimpinan digital pada perawat berhubungan dengan kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam pengambilan keputusan klinis serta koordinasi tim. Studi tersebut menekankan bahwa kepemimpinan digital bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup literasi data, komunikasi virtual, dan manajemen perubahan.

Selain itu, hasil studi di rumah sakit swasta Indonesia menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan pelatihan digital berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi kepemimpinan digital perawat milenial. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kapasitas kepemimpinan berbasis digital.

Secara teoritis, konsep *Digital Leadership* yang terus dikembangkan dalam konteks transformasi digital organisasi hingga saat ini menekankan bahwa kepemimpinan digital merupakan kemampuan memanfaatkan teknologi untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi tim dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terbaru dalam teori kepemimpinan digital juga dijelaskan oleh El Sawy *et al.* (2020) dalam kerangka *Digital Transformation Framework*, yang menyatakan bahwa pemimpin di era digital harus memiliki kapabilitas *visioning digital*, *digital governance*, serta kemampuan membangun budaya inovatif berbasis teknologi.

Menurut analisis peneliti, dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa perawat generasi milenial telah memiliki dasar kompetensi kepemimpinan digital yang cukup baik, namun masih memerlukan penguatan melalui pelatihan terstruktur, mentoring kepemimpinan, serta optimalisasi penggunaan sistem informasi rumah sakit. Lingkungan maternal yang dinamis dan membutuhkan koordinasi cepat berbasis data menuntut kemampuan kepemimpinan digital yang lebih tinggi agar pelayanan tetap efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Tingkat *Burnout* pada Perawat Generasi Milenial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026 paling dominan berada pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat mengalami kelelahan kerja pada tingkat yang masih terkendali, namun tetap memerlukan perhatian karena berpotensi berkembang menjadi

burnout yang lebih berat apabila tidak ditangani secara tepat.

Perawat yang bekerja di ruang maternal memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun emosional, seperti menghadapi kondisi persalinan darurat, perubahan kondisi pasien yang cepat, serta kebutuhan komunikasi intensif dengan keluarga pasien. Situasi tersebut dapat menjadi sumber stres kerja yang berkelanjutan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat di unit dengan beban kerja tinggi memiliki risiko *burnout* kategori sedang hingga tinggi akibat tekanan emosional dan tanggung jawab klinis yang kompleks.

Studi lain menyatakan bahwa generasi milenial cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja dan makna pekerjaan, sehingga ketika tuntutan kerja tidak sejalan dengan harapan, tingkat stres dan kelelahan emosional dapat meningkat. Selain itu, penelitian di rumah sakit perkotaan Indonesia menemukan bahwa dukungan organisasi dan kepemimpinan yang suportif berperan dalam menekan tingkat *burnout* perawat, meskipun beban kerja tetap tinggi.

Secara teoritis, konsep *burnout* menurut Maslach & Leiter (2019) menjelaskan bahwa *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). Teori ini menekankan bahwa *burnout* muncul akibat stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik. Selanjutnya, dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) model, *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) lebih besar dibandingkan dengan sumber daya kerja (*job resources*) yang tersedia,

seperti dukungan sosial, otonomi, dan penghargaan.

Menurut analisis peneliti, kategori sedang menunjukkan bahwa perawat generasi milenial masih mampu mempertahankan fungsi profesionalnya meskipun berada dalam tekanan kerja. Namun, kondisi ini tetap memerlukan intervensi preventif seperti penguatan dukungan manajerial, manajemen beban kerja, serta program kesejahteraan karyawan agar tidak berkembang menjadi *burnout* berat yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Tingkat *Work-life balance* pada Perawat Generasi Milenial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026 paling dominan berada pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada tingkat yang cukup, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Perawat generasi milenial memiliki karakteristik yang cenderung menempatkan keseimbangan hidup sebagai prioritas penting dalam bekerja. Namun, lingkungan kerja rumah sakit, khususnya di ruang maternal yang memiliki ritme kerja cepat dan beban tanggung jawab tinggi, sering kali menuntut fleksibilitas waktu, kesiapsiagaan, serta keterlibatan emosional yang intens. Penelitian sebelumnya dalam laporan *Global Gen Z and Millennial Survey* menyebutkan bahwa generasi milenial sangat menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi banyak di antaranya masih mengalami

kesulitan mencapainya akibat tekanan profesional.

Studi pada perawat di rumah sakit swasta di Indonesia menemukan bahwa sistem penjadwalan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat *work-life balance*, dengan mayoritas responden berada pada kategori sedang. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan komunikasi efektif dapat meningkatkan persepsi keseimbangan hidup perawat serta menurunkan niat untuk resign.

Secara teoritis, konsep *work-life balance* menurut Greenhaus & Allen (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran kerja dan peran pribadi secara seimbang tanpa mengalami konflik yang signifikan. Teori ini menekankan pentingnya distribusi waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang proporsional antara dua domain tersebut. Selanjutnya, dalam pendekatan Work-Family Border Theory menjelaskan bahwa individu secara aktif mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; semakin fleksibel dan suportif batas tersebut, maka semakin baik keseimbangan yang dicapai.

Menurut analisis peneliti, dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa perawat generasi milenial telah memiliki kemampuan adaptif dalam mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, namun masih menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan yang optimal. Faktor seperti sistem shift, beban kerja klinis, serta tanggung jawab keluarga kemungkinan menjadi determinan penting. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung

fleksibilitas kerja, pengaturan jadwal yang adil, serta program kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan kualitas *work-life balance* secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Digital terhadap *Burnout* Perawat Generasi Milenial

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh bermakna antara kompetensi kepemimpinan digital dengan tingkat *burnout* perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi kepemimpinan digital yang dimiliki perawat, terutama dalam hal pengelolaan informasi, komunikasi teknologi, serta pengambilan keputusan berbasis digital, semakin rendah kemungkinan mengalami *burnout* yang berat.

Dalam konteks praktik keperawatan modern, digital leadership menjadi komponen krusial yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan. Studi oleh (Alam *et al.*, 2023) menemukan bahwa virtual leadership berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan *burnout* di kalangan perawat, di mana kepemimpinan yang efektif secara virtual mampu mengurangi tingkat work stress dan *burnout* dengan dukungan *emotional intelligence* yang memadai. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan digital dalam konteks kerja yang semakin tersebar dan bergantung pada teknologi informasi.

Selain itu, hubungan antara kepemimpinan kepala ruang dan *burnout* perawat juga telah dibuktikan dalam studi lain yang menekankan bahwa kepemimpinan yang kuat dan suportif berkontribusi pada pengurangan *burnout* melalui

penataan ulang tuntutan kerja serta peningkatan sumber daya kerja yang dimiliki perawat. Penelitian oleh (Demir *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa kualitas *head nurse leadership* berkorelasi negatif dengan tingkat *burnout*, di mana peningkatan aspek kepemimpinan mampu mengurangi tingkat kelelahan kerja pada perawat.

Meskipun tidak semua literatur secara eksplisit membahas *digital leadership*, kajian dalam konteks digitalisasi kepemimpinan menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam gaya kepemimpinan memengaruhi proses komunikasi, motivasi kerja, serta efektivitas koordinasi tim perawat, yang pada gilirannya berdampak pada persepsi beban kerja dan *burnout*. Sebuah kajian literatur oleh (Wardana *et al.*, 2025) melaporkan bahwa digitalisasi komunikasi kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat, yang berimplikasi luas terhadap kesejahteraan psikologis, termasuk *burnout*.

Secara teoritis, Model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh (Demerouti *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang tersedia (*job resources*). Dalam konteks ini, kompetensi kepemimpinan digital dapat digolongkan sebagai *job resource* karena menyediakan sarana informasi, komunikasi, dan dukungan manajerial yang memperkuat kapasitas perawat dalam menangani beban kerja. Ketika sumber daya digital ini memadai, maka tekanan emosional yang menjadi komponen inti *burnout* dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat generasi milenial yang memiliki kompetensi digital yang kuat cenderung mampu mengelola

tantangan kerja berbasis teknologi dengan lebih efektif, sehingga mengalami *burnout* yang lebih rendah. Sebaliknya, mereka dengan kompetensi digital yang rendah justru lebih rentan terhadap perasaan kewalahan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin digital dan kompleks. Temuan ini juga mencerminkan kebutuhan organisasi untuk lebih menguatkan pelatihan kepemimpinan digital, memperkuat dukungan teknologi, serta meningkatkan komunikasi digital antara pemimpin dan staf perawat untuk meminimalkan risiko *burnout* dalam jangka panjang.

Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Digital terhadap *Work-life balance* Perawat Generasi Milenial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara kompetensi kepemimpinan digital dan *work-life balance* perawat generasi milenial di Ruang Maternal Rumah Sakit Hermina Jatinegara tahun 2026. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi kepemimpinan digital yang dimiliki, semakin baik pula kemampuan perawat dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks pelayanan kesehatan yang semakin terdigitalisasi, kepemimpinan digital berperan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel, komunikatif, dan efisien. Pemimpin yang memiliki literasi digital yang baik cenderung mampu mengoptimalkan sistem informasi rumah sakit, komunikasi berbasis aplikasi, serta pengaturan kerja berbasis data, sehingga dapat meminimalkan beban administratif yang berlebihan. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan

berbasis digital berpengaruh positif terhadap fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, yang secara tidak langsung meningkatkan *work-life balance*.

Studi lainnya juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang didukung oleh kepemimpinan adaptif dan pemanfaatan teknologi secara efektif meningkatkan persepsi keseimbangan kerja-kehidupan pada perawat, terutama pada generasi milenial yang memiliki orientasi kuat terhadap kualitas hidup. Selain itu, penelitian lainnya menyebutkan bahwa dukungan manajerial berbasis teknologi, seperti sistem penjadwalan digital dan komunikasi daring yang responsif, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat di rumah sakit swasta.

Secara teoritis, konsep *work-life balance* menurut Greenhaus & Allen (2019) menjelaskan bahwa keseimbangan tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan peran kerja dan peran pribadi secara harmonis tanpa dominasi salah satu peran. Dalam konteks ini, kompetensi kepemimpinan digital dapat menjadi faktor pendukung terciptanya distribusi waktu dan energi yang lebih efektif. Selain itu, berdasarkan *Job Demands-Resources (JD-R) Model* oleh Demerouti *et al.* (2021), kepemimpinan digital dapat dikategorikan sebagai *job resource* yang membantu individu mengelola tuntutan kerja, sehingga konflik kerja-kehidupan (*work-life conflict*) dapat ditekan.

Menurut analisis peneliti, kompetensi kepemimpinan digital berperan sebagai faktor protektif dalam menjaga *work-life balance* perawat generasi milenial. Perawat yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dalam koordinasi kerja dan pengambilan keputusan cenderung lebih efisien

dalam menyelesaikan tugas, sehingga memiliki waktu dan energi yang lebih seimbang untuk kehidupan pribadi. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi digital dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lebih kompleks dan menyita waktu, yang berpotensi mengganggu keseimbangan hidup. Oleh karena itu, penguatan pelatihan kepemimpinan digital dan optimalisasi sistem kerja berbasis teknologi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kesejahteraan perawat secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Kompetensi kepemimpinan digital pada perawat generasi milenial di Ruang Maternal RS Hermina Jatinegara sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan proporsi yang hampir seimbang pada kategori tinggi, serta sebagian kecil berada pada kategori rendah. Tingkat *burnout* pada perawat generasi milenial sebagian besar berada pada kategori sedang. Tingkat *work-life balance* pada perawat generasi milenial mayoritas berada pada kategori sedang. Terdapat pengaruh yang bermakna antara kompetensi kepemimpinan digital dan tingkat *burnout* perawat generasi milenial di Ruang Maternal RS Hermina Jatinegara. Terdapat pengaruh yang bermakna antara kompetensi kepemimpinan digital dan *work-life balance* perawat generasi milenial di Ruang Maternal RS Hermina Jatinegara. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital yang baik membuat perawat dapat lebih adaptif terhadap perkembangan sistem pelayanan kesehatan, sehingga risiko *burnout* dapat ditekan dan *work-life balance* dapat lebih terjaga.

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini ialah perawat dapat meningkatkan

kompetensi kepemimpinan digital melalui pelatihan, seminar, maupun pembelajaran mandiri terkait pemanfaatan teknologi dalam praktik keperawatan. Peningkatan kompetensi ini penting untuk mendukung efektivitas komunikasi, efisiensi kerja, serta pengambilan keputusan berbasis data. Dengan kompetensi digital yang baik, perawat dapat lebih adaptif terhadap perkembangan sistem pelayanan kesehatan, sehingga risiko *burnout* dapat ditekan dan keseimbangan kehidupan kerja dapat lebih terjaga

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, F., Yang, Q., Rütelioné, A., & Bhutto, M. Y. (2023). Virtual Leadership and Nurses' Psychological Stress during COVID-19 in the Tertiary Hospitals of Pakistan: The Role of Emotional Intelligence. *Healthcare (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare11111537>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in *burnout* research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Demir, Y., Dağ, E., Nal, B., Nal, M., & Bektaş, G. (2025). Determinants of nurses' job performance: the interaction of perceived occupational stress, psychological safety, and digital fatigue. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z>
- El Sawy, O. A., Kraemmergaard, P., Amsinck, H., & Vinther, A. L.

- (2020). Digital leadership in healthcare: A conceptual framework. *California Management Review*, 62(4), 5-24.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). *Work-life balance: A review and extension*. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 85-95.
- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2019). Understanding *burnout*: New models. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 397-422.
- Ng, E. S., Lyons, S. T., & Schweitzer, L. (2012). *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation*. Edward Elgar Publishing.
- Pawlak, A., Tan, R., & Kowalski, C. (2022). *Work-life balance expectations of millennial nurses: Implications for retention and job satisfaction*. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 456-465.
- Peters, M. (2019). Digital leadership in nursing: Transforming care in a digital era. *Nursing Management*, 26(4), 32-38.
- Setiawan, B. (2021). Kompetensi inti kepemimpinan digital dalam keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(3), 155-164.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wardana, M. A. K., Agustin, M., Octavini, N. A., Kurniawan, R., Rahmawati, Y., Alesia Hafidza Andini, & Erdi Julham. (2025). Implementasi Teknologi Administrasi Digital Dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Umkm Mayang Sari Bakery. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, 3(6), 1419-1427.
<https://doi.org/10.59407/jpki.2.v3i6.3174>