

**PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA**

**(STUDI PADA DOKTER DAN PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DR.
SAIFUL ANWAR MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**HAFSAH KHAIRUNNISA
NIM 155030207111102**



Dosen Pembimbing

Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D

Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., MPd

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2020



MOTTO

**“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu”
(HR. Muslim).**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang)

Disusun Oleh : Hafsa Khairunnisa

NIM : 155030207111102

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 18 Juni 2020

Pembimbing II

Pembimbing I

Aulia Luqman Aziz

Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., MPd

NIP. 201304 860713 1 001

Arik Prasetya

Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D

NIP. 19760209200604 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya pada:

Hari : Senin

Tanggal : 13 Juli 2020

Jam : 09.00

Skrripsi atas nama : Hafsa Khairunnisa

Judul : Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum

Dr. Saiful Anwar Malang)

Dan dinyatakan **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Anggota,

Arik Prasetya, S.Sb., M.Si, Ph.D
NIP. 197602092006041001

Aulia Lugman Aziz, SS., S.Pd., MPd
NIP. 2013048607131001

Anggota,

Anggota,

Heru Susilo, Drs. MA
NIP. 195912101986011001

Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 198701272015041004

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur jilpakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-I) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 18 Juni 2020



 Hafsa Khanumusa
 NIM. 155030207111102

RINGKASAN

Hafsah Khairunnisa, 2020, **Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang)**. Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D, Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., MPd. 194 Halaman + xvii

Adanya SDM yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, serta melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuannya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Untuk memperoleh kinerja yang baik perusahaan dituntut membuat kondisi kerja yang sehat dan baik agar kepuasan karyawan dapat tercapai. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membuat karyawan merasa puas, dengan begitu perusahaan juga meminimalisir tingkat stres kerja pada karyawan. Stres dan *burnout* merupakan sesuatu yang berbeda. *Burnout* bukan gejala dari stres kerja, melainkan hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja karyawan, *burnout* karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah dokter dan perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar dengan jumlah sampel sebesar 92 orang. Sampel tersebut diambil dengan teknik *proportional stratified random sampling*. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrument penelitian menggunakan kuisioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis jalur (*path analysis*) yang diolah menggunakan SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) sebesar -0,461, (2) *Burnout* (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) sebesar -0,340, (3) Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,192, (4) *Burnout* (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,176, (5) Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,585. Hasil total *Adjusted R²* sebesar 0,721 menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), *Burnout* (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) pada dokter dan perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Burnout*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

SUMMARY

Hafsah Khairunnisa, 2020, Effect of Occupational Stress and Burnout on Work Satisfaction and Performance (Study on Doctors and Nurses General Hospital Dr. Saiful Anwar Malang). Arik Prasetya, S. Sos., M.Si., Ph. D, Aulia Luqman Aziz, SS., S. Pd., MPd, 194 page + XVII

The existence of human resources capable of moving the company well, and doing the work effectively and efficiently a company will be able to develop and achieve its objectives. Every company needs human resources that can work well, therefore it takes human resources that have high performance. To obtain a good performance, the company is required to make a healthy and good working condition so that employee satisfaction can be achieved. The company has the responsibility to make employees feel satisfied, so the company also minimize the level of work stress on the employees. Stress and burnout are something different. Burnout is not a symptom of work stress, but rather a result of work stress that cannot be controlled properly.

The study aims to analyse the influence of occupational stress and burnout on work satisfaction and performance. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. Variables in this study are occupational stress employees, employee burnout, employee work satisfaction and employee performance. The research object is the doctor and nurse of Dr. Saiful Anwar General Hospital with samples of 92 people. The samples were taken with proportional stratified random sampling technique. Data obtained directly from respondents with research instruments using questionnaire. Data analysis includes descriptive analysis, classic assumption test and path analysis processed using SPSS version 20.

The results of this study showed that: (1) Occupational stress (X1) has a significant negative influence on job satisfaction (Z) of-0.461, (2) Burnout (X2) has a significant negative influence on job satisfaction (Z) of-0.340, (3) Occupational stress (X1) has a significant negative influence on performance (Y) of-0,192 (4) Burnout (X2) has a significant negative influence on performance (Y) of-0,176 (5) Job satisfaction (Z) has a significant positive influence on performance (Y)0.585. The total Adjusted R2 yield of 0.721 showed that work stress (X1), Burnout (X2) and job satisfaction (Z) at doctors and nurses General Hospital Dr. Saiful Anwar had an impact on performance (Y) of 72.1%, the remainder being influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: work stress, Burnout, job satisfaction and performance.



DAFTAR ISI

MOTTO.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
RINGKASAN.....	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Empiris.....	12
B. Tinjauan Teoritis.....	25
1. Stres Kerja.....	25
a. Pengertian Stres Kerja.....	25
b. Penyebab Stres Kerja.....	25

c.	Dimensi Stres Kerja.....	27
d.	Pendekatan Stres Kerja.....	28
e.	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	29
2.	<i>Burnout</i>	31
a.	Pengertian <i>Burnout</i>	31
b.	Dimensi <i>Burnout</i>	32
c.	Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	34
d.	Perbedaan Stres dan <i>Burnout</i>	37
3.	Kepuasan Kerja.....	38
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	38
b.	Faktor Kepuasan Kerja.....	39
c.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	41
d.	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	42
4.	Kinerja.....	43
a.	Pengertian Kinerja.....	43
b.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	46
c.	Dimensi Kinerja.....	50
d.	Faktor yang Dipengaruhi Kinerja.....	51
d.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	52
C.	Hubungan Antar Variabel.....	54
D.	Model Konsep dan Model Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....		63
A.	Jenis Penelitian.....	63
B.	Lokasi Penelitian.....	63
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	64

1. Konsep.....	64
2. Variabel.....	65
3. Definisi Operasional.....	67
4. Skala Pengukuran.....	79
D. Populasi dan Sampel.....	79
1. Populasi.....	79
2. Sampel.....	80
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	81
E. Pengumpulan Data.....	83
1. Jenis Data.....	83
2. Instrumen Penelitian.....	83
3. Teknik Pengumpulan Data.....	83
F. Validitas dan Reliabilitas.....	84
1. Uji Validitas.....	84
2. Uji Reliabilitas.....	85
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	86
G. Analisis Data.....	89
1. Analisis Deskriptif.....	89
2. Uji Asumsi Klasik.....	89
a. Uji Normalitas.....	89
b. Uji Multikolinieritas.....	90
c. Uji Heteroskedastisitas.....	90
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	91

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....93

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	93
---	----



1. Sejarah.....	93
2. Visi, Misi, Motto & Nilai Dasar Rumah Sakit Saiful Anwar.....	95
a. Visi Rumah Sakit Saiful Anwar.....	95
b. Misi Rumah Sakit Saiful Anwar.....	95
c. Motto Rumah Sakit Saiful Anwar.....	95
d. Nilai Dasar Rumah Sakit Saiful Anwar.....	96
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Saiful Anwar.....	97
B. Deskripsi Responden.....	97
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	98
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	100
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	101
C. Analisis Deskriptif.....	102
1. Stres Kerja (X1).....	103
2. <i>Burnout</i> (X2).....	108
3. Kepuasan Kerja Karyawan (Z).....	113
4. Kinerja Karyawan (Y).....	122
D. Uji Asumsi Klasik.....	130
1. Uji Normalitas.....	130
2. Uji Multikolinearitas.....	131
3. Uji Heteroskedastisitas.....	132
E. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	134
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	134
2. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	135
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	136
4. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	138



5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	139
F. Hubungan Antar Jalur.....	140
G. Pengaruh Antar Jalur.....	141
H. Pembahasan Penelitian.....	148
1. Stres Kerja, <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan & Kinerja Karyawan.....	148
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	152
3. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	153
4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	155
5. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	156
6. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	158
H. Keterbatasan Penelitian.....	159
BAB V PENUTUP.....	161
A. Kesimpulan.....	161
1. Kesimpulan Deskriptif.....	161
2. Kesimpulan Inferensial.....	163
B. Saran.....	165
DAFTAR PUSTAKA.....	167
LAMPIRAN.....	171

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rumah Sakit Umum di Kota Malang.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2.3 Perbedaan Stres dan <i>Burnout</i>	37
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikaotr dan Item Penelitian.....	72
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	79
Tabel 3.3 Perhitungan Jumlah Sampel.....	81
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	99
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	100
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	101
Tabel 4.5 Skala Pengukuran.....	103
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	103
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Burnout</i>	108
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	114
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	122
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	130
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Multikolineritas.....	132
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	133
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Jalur Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	134

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Jalur *Burnout* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan.....135

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Jalur Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.137

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Jalur *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan....138

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap
Kinerja Karyawan.....139

Tabel 4.18 Ringkasan Pengaruh Langsung, Tidak Langsung & Pengaruh Total.146





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Timbulnya Stres Kerja.....55

Gambar 2.2 Model Konsep.....61

Gambar 2.3 Model Hipotesis.....62

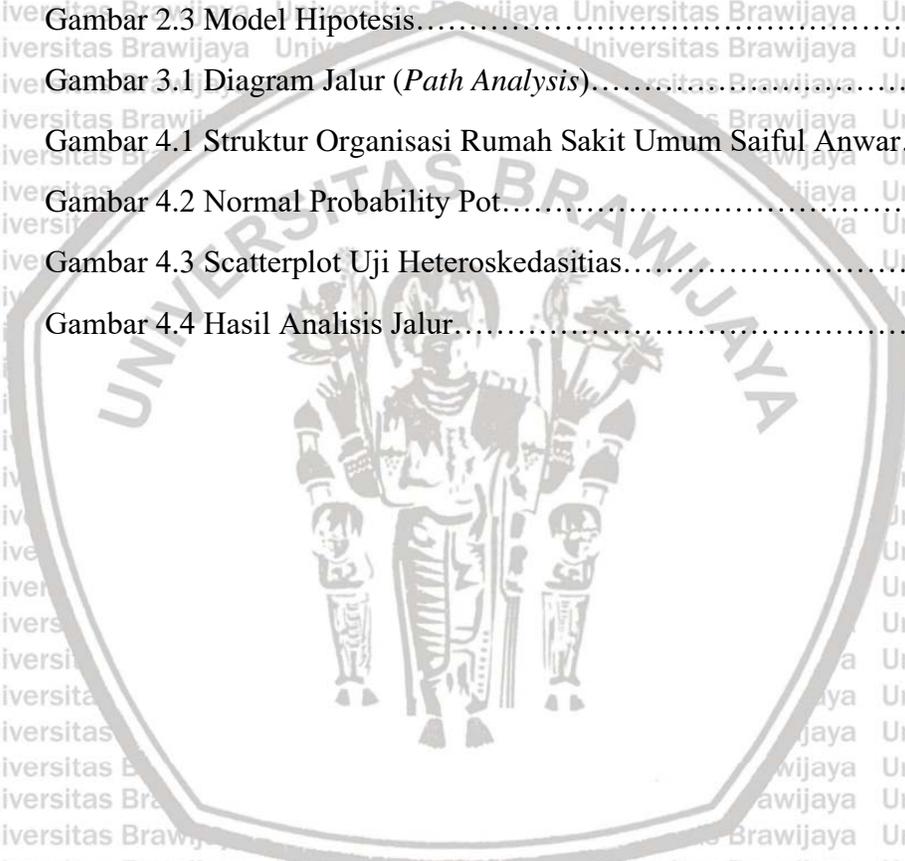
Gambar 3.1 Diagram Jalur (*Path Analysis*).....91

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Saiful Anwar.....97

Gambar 4.2 Normal Probability Pot.....131

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedasitas.....133

Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur.....140





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar.....	171
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian.....	175
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	183
Lampiran 4 Uji Validitas.....	197
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	199
Lampiran 6 Analisis Deskriptif.....	200
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	201
Lampiran 8 <i>Path Analysis</i>	203
Lampiran 9 <i>Curriculum Vitae</i>	205



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi saja, tetapi faktor manusia termasuk hal yang cukup penting, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu dan penggerak jalannya suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, serta melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas demi meningkatkan kinerja perusahaan. Srimindarti (2004) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan merupakan prestasi atau hasil yang dipengaruhi kegiatan operasional perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik tentunya, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika terdapat karyawan yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga akan sulit untuk menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik perusahaan dituntut membuat kondisi kerja yang baik dan sehat agar kepuasan karyawan dapat tercapai, sebab kepuasan karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan (Sinambela, dkk 2011). Apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan terdorong untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disebabkan faktor kebutuhan dasar dan faktor motivasi karyawan telah terpenuhi.

Menurut Yusuf (2010) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi positif yang dapat menyenangkan diri seseorang akibat dari hasil pekerjaan atau pengalaman seseorang selama bekerja. Dilihat dari pengertian yang dikemukakan oleh Yusuf, berarti perusahaan memiliki tanggung jawab untuk membuat karyawan merasa puas. Contohnya dengan adanya pemberian imbalan, melakukan kenaikan jabatan (promosi) dan lingkungan kerja yang mendukung (Luthans dalam Indrasari, 2017). Bila perusahaan memberikan imbalan, kenaikan jabatan (promosi) serta membuat lingkungan kerja yang mendukung, maka hal tersebut sama saja dengan perusahaan meminimalisir tingkat stres kerja pada karyawan.

Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat, penambahan waktu kerja yang diluar batas, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut Siagian (2008) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Orang yang mengalami stres kerja seringkali tampak dari tampilan diri, misalnya seperti suka menyendiri, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang. Setiap orang yang mengalami stres pasti mempunyai cara tersendiri untuk mengelola stresnya, tetapi tidak semua orang bisa mengelola stres dengan baik. Orang yang tidak dapat mengelola stres dengan baik akan terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik dan mentalnya.

Individu yang telah mengalami stres berkepanjangan yang terus menerus akibat dari adanya perasaan tidak berdaya untuk mengubah situasi kerja. Menurut Lorenz (1990) stres dan *burnout* merupakan sesuatu yang berbeda. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stres kerja, tetapi hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dan *burnout* lebih berat dari stres kerja serta merupakan suatu keadaan yang serius. Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Tingkat *burnout* dipengaruhi dari kredibilitas perusahaan, yakni semakin tinggi kredibilitas

sebuah perusahaan, semakin beban kerjanya tinggi, otomatis secara tidak langsung karyawan rentan mengalami *burnout*. Sebaliknya jika tingkat kredibilitas suatu perusahaan rendah maka semakin kecil kemungkinan karyawan mengalami *burnout*.

Sebuah survei nasional menyebutkan bahwa dokter dan mahasiswa kedokteran di Australia mengalami stres psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang lain dan mendapati sekitar 45 persen dokter mengalami depresi “Banyak Dokter dan Mahasiswa, 2013”. *National Safety Council* (2004) juga mengatakan bahwa salah satu pekerjaan yang dianggap paling dapat membuat stres adalah perawat. Tugas yang begitu banyak dan harus berhadapan dengan sikap pasien beserta keluarga pasien yang emosional dapat memicu stres bagi perawat dan dokter. Tentu keadaan serupa juga terjadi di rumah-rumah sakit di Indonesia, terutama rumah sakit besar yang telah menjadi rujukan oleh banyak orang di sekitar lokasi rumah sakit.

Tabel 1.1 Data Rumah Sakit Umum di Kota Malang

No.	Nama Rumah Sakit	Alamat	Klasifikasi	Jumlah Tempat Tidur	Layanan Pembayaran
1.	Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar	Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 2	A	822	Askes, swasta/umum, jamkesmas.
2.	RST. Dr. Soepraoen	Jl. S. Supriadi No. 22	B	300	Askes, swasta/umum, jamkesmas.

No.	Nama Rumah Sakit	Alamat	Klasifikasi	Jumlah Tempat Tidur	Layanan Pembayaran
3.	Persada Hospital	Jl. Panji Suroso, Kompleks Araya Business Centre Kav. II-IV.	B	101	Swasta/umum.
4.	RS. Panti Waluya	Jl. Nusakambangan No. 56	C	210	Swasta/umum.
5.	RS. Panti Nirmala	Jl. Kebalen Wetan No. 2-8	C	161	Askes, swasta/umum.
6.	RS. Lavalette	Jl. WR. Supratman No 10	C	140	Swasta/umum.
7.	RS. Hermina Tangkubanprahu	Jl. Tangkubanprahu No. 33	C	50	Swasta/umum.
8.	RSI. MALANG	Jl. MT. Haryono No. 139	D	67	Swasta/umum.
9.	RSI. Aisyiyah	Jl. Sulawesi No. 16	D	90	Askes, swasta/umum, Jamkesmas
10.	RS. Permata Bunda	Jl. Soekarno Hatta No. 75	D	50	Swasta/umum.

Sumber : Pemerintah Kota Malang 2019 (tabel diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.1 hanya Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar yang memiliki jenis klasifikasi tingkat A. Menurut Undang-Undang Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 56 tahun 2014 pada pasal 14 dijelaskan tentang pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit umum kelas A paling sedikit meliputi:

- a. Pelayanan medik;
- b. Pelayanan kefarmasian;
- c. Pelayanan keperawatan dan kebidanan;

- d. Pelayanan penunjang klinik;
- e. Pelayanan penunjang nonklinik; dan
- f. Pelayanan rawat inap.

Standar minimal jumlah pelayanan sebanyak itu membuat seluruh dokter dan perawat di rumah sakit tersebut memiliki beban kerja yang banyak, dan rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit tempat pelayanan rujukan tertinggi atau bisa disebut juga rumah sakit pusat.

Tempat rujukan tertinggi yang dimaksud adalah seluruh rumah sakit dan puskesmas yang ada di wilayah Malang Raya yang mempunyai fasilitas kurang memadai untuk menangani pasien akan memberi rujukan ke Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar. Secara tidak langsung berarti Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar harus berupaya menjaga kinerjanya agar para pasien dapat tertangani dengan baik. Terlebih sebuah rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan dengan konsep asal selamat, tetapi perlu juga memberikan pelayanan yang maksimal dengan standar profesionalitas yang tinggi. Rumah sakit bukan hanya berfungsi sebagai tempat pengobatan, tetapi juga tempat untuk meningkatkan status kesehatan individu, sehingga kualitas kesehatan manusia meningkat pula.

Terdapat beberapa contoh kasus mengenai stres kerja dan *burnout*, seperti pada kasus yang dilansir oleh News Unair (2017) *burnout* mengintai pekerja usia produktif, yaitu antara usia 25-50 tahun. Dilansir oleh Medcom.id (2019) WHO secara resmi telah mengklasifikasikan kejenuhan

bekerja atau stres di tempat kerja termasuk masalah medis, dan dilansir oleh Kompas.com (2019) WHO tetapkan “fenomena kelelahan bekerja” menjadi penyakit Internasional Baru dikarenakan 595.000 orang di Inggris menderita stres di tempat kerja pada tahun 2018 sehingga menyebut *burnout* adalah fenomena global. Pada kasus seperti dokter dan perawat yang tidak dapat mengendalikan stres kerja dan *burnout* serta dengan disebutnya sebagai penyakit internasional membuat stres kerja dan *burnout* harus ditangani dengan baik karena akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja selama bekerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purdini (2016) pada Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti Siti (2008) pada 6 Rumah Sakit pada Wilayah Malang Raya menyatakan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013) pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya menyatakan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh terhadap kinerja, namun hal ini sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) pada PT. PLN Persero Surabaya menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pada penelitian Fatikhin (2017)

pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Soekarno Hatta Malang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian sebelumnya berlokasi pada rumah sakit yang masih memiliki kelas B, C bahkan terdapat rumah sakit kelas D, sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang berlokasi pada rumah sakit yang memiliki kelas A yaitu sebagai tempat pelayanan dengan rujukan tertinggi sehingga dokter dan perawat dapat memiliki beban kerja yang banyak serta rentan mengalami stres kerja dan *burnout*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja?

4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kinerja?

5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.

4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap kinerja.

5. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi terutama dalam bidang sumber daya manusia untuk menambah wawasan tentang stres kerja dan *burnout* dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui apa yang dibahas di dalam skripsi ini, memudahkan pembaca agar dapat memahami secara jelas isi dari penelitian ini. Sistematika pembahasan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini secara garis besar berisi mengenai masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, seperti latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, serta manfaat yang sekiranya dapat diperoleh selama penelitian berlangsung.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai stres kerja, teori *burnout*, teori kepuasan kerja dan teori mengenai kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, serta menguraikan hasil penelitian, analisis data yang digunakan dan pembahasan penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari peneliti yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Purdini (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri)”. Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai penelitian tersebut:
 - a. Jumlah responden yang digunakan adalah 70 perawat.
 - b. Variabel bebas atau variabel independennya adalah stres kerja perawat, konflik kerja perawat dan dukungan social perawat sedangkan variabel terikat atau variabel dependennya adalah kepuasan kerja perawat.
 - c. Dari analisis data yang diperoleh hasil analisis berganda menunjukkan bahwa secara simultan diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,005$ dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 55,1% sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Stres kerja perawat (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y)

d. ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$. Konflik kerja perawat (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,046 < \alpha = 0,05$. Dukungan social perawat (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,01 < \alpha = 0,05$.

e. Kesimpulan dari penelitian tersebut bahwa stres kerja perawat (X_1) mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y). Konflik kerja perawat (X_2) mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y). Dukungan social perawat (X_3) mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y). Stres kerja perawat (X_1), konflik kerja perawat (X_2) dan dukungan social perawat (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat (Y) pada Rumah Sakit HVA Toeloengredjo.

2. Astuti Siti, dll (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai penelitian tersebut:

a. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Jumlah responden yang digunakan adalah 105 orang.
- c. Variabel bebas atau variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan *burnout*, sedangkan variabel terikat atau variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- d. Dari analisis data yang diperoleh dapat diketahui bahwa semua jalur berpengaruh signifikan terlihat dari nilai t_{hitung} dibawah 1.96 serta nilai p value $\geq 0,05$ yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi dilihat dari nilai t_{hitung} 6,537 dan nilai p value 0,000, gaya kepemimpinan transformasional berpegaruh signifikan terhadap *burnout* dilihat dari nilai t_{hitung} -2,685 dan nilai p value 0,007, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t_{hitung} 2,089 dan nilai p value 0,037, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} 3,100 dan nilai p value 0,002, motivasi berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dilihat dari nilai t_{hitung} -2,222 dan nilai p value 0,026, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai t_{hitung} 0,5324 dan nilai p value 0,000, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} 6,200 dan nilai p value 0,000, *burnout* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja

dilihat dari nilai t_{hitung} -3,168 dan nilai p value 0,003, *burnout* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dilihat dari t_{hitung} -2,620 dan nilai p value 0,009, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t_{hitung} 4,130 dan nilai p value 0,000.

e. Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*, motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, *burnout* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan *burnout* mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Asi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya). Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai penelitian tersebut:

a. Jumlah responden yang digunakan adalah 106 perawat yang bertugas di instalansi rawat inap.

b. Terdapat variabel eksogen adalah iklim organisasi (X). variabel endogen adalah kinerja perawat (Y). Variabel *mediating* adalah *burnout* (Z).

c. Analisis data yang diperoleh dari hipotesis 1 adalah hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 1.996 (>1.96) sehingga dikatakan signifikan dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis 1, ada pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi (X) terhadap *burnout* (Z). Hipotesis 2 menyatakan hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 2.096 (>1.96) sehingga dikatakan signifikan dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis 2, adanya pengaruh langsung yang signifikan dari iklim organisasi (X) terhadap kinerja perawat (Z). Hipotesis 3 menyatakan hasil uji-t terhadap koefisien jalur pada hubungan ini sebesar 3.455 (>1.96) sehingga dikatakan signifikan dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis 3, ada pengaruh yang signifikan dari *burnout* (Z) terhadap kinerja perawat (Y). Hipotesis 4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X) terhadap variabel kinerja perawat (Y) melalui variabel *burnout* (Z).

d. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* dan kinerja perawat. *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja perawat, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja perawat melalui *burnout*, yang berarti semua hipotesis penelitian dapat dibuktikan, dan hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *burnout* perawat di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya tergolong rendah, dimana sebagian besar perawat mengalami kelelahan secara emosional dan fisik (*emotional exhaustion*).

4. Nugroho (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai penelitian tersebut:

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah 58 karyawan.
- b. Variabel bebas atau variabel independennya adalah *Job Burnout*

(X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel *intervening* nya adalah komitmen organisasional (Z), dan variabel terikat atau variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

c. Dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *job burnout* memiliki pengaruh *negative* tidak signifikan terhadap komitmen organisasional yang dapat dilihat dengan besarnya koefisien β sebesar $-0,177$ dengan nilai t_{hitung} sebesar $-1,605$, nilai sig sebesar $0,114$ dengan *alpha* $0,05$ ($0,114 > 0,05$). Variabel kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional yang dapat dilihat dengan besarnya koefisien β sebesar 0,542 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,934, nilai sig sebesar 0,000 dengan $alpha$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dengan besarnya koefisien β sebesar 0,11 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,919, nilai sig sebesar 0,362 dengan $alpha$ 0,05 ($0,362 > 0,05$). Variabel *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan besarnya koefisien β sebesar -0,313 dengan nilai t_{hitung} sebesar -3,099, nilai sig sebesar 0,003 dengan $alpha$ 0,05 ($0,003 < 0,005$). Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan besarnya koefisien β sebesar 0,489 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,919, nilai sig sebesar 0,000 dengan $alpha$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel *job burnout* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *R square* sebesar 0,368. Variabel *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *R square* sebesar 0,501.

d. Kesimpulan dari penelitian menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *job burnout* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Faktihin (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Soekarno Hatta Malang). Berikut ini akan dijelaskan secara lebih rinci mengenai penelitian tersebut:

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah 43 karyawan.
- b. Variabel bebas atau variabel independennya yaitu konflik kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikat atau variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

c. Dari analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil dari analisis linier berganda pada table *Coefficients* diperoleh persamaan $Y = 37,030 - 0,191X_1 - 0,285X_2$ yang berarti setiap penambahan satu satuan X_1 (konflik kerja) akan menurunkan nilai Y (kinerja karyawan) sebesar $-0,191$ dan setiap penambahan satu satuan X_2 (stres kerja) akan menurunkan nilai Y (kinerja karyawan) sebesar $-0,285$. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (10,980) > F_{tabel} (3,23)$ dengan nilai tingkat sig $t (0,000) < \alpha (0,005)$ yang mengindikasikan bahwa konflik

kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial nilai t_{hitung} konflik kerja (X_1) menunjukkan nilai -2,471 dan stres kerja (X_2) menunjukkan nilai -2,292 yang lebih besar ($>$) dari t_{tabel} dengan nilai -2,021. Serta signifikansi konflik kerja (X_1) nilai $sig\ t\ 0,018 < \alpha\ 0,05$ dan signifikansi stres kerja (X_2) dengan nilai $sig\ t\ 0,027 < \alpha\ 0,05$ yang mengindikasikan bahwa konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Kesimpulan dari penelitian menyatakan bahwa variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel konflik kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		Jenis Penelitian
			Bebas	Terikat	
Purdini	2016	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri).	Stres kerja perawat, konflik kerja perawat dan dukungan social perawat.	Kepuasan kerja perawat.	<i>Explanatory research.</i> Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit HVA Toeloengredjo dengan sampel sebanyak 70 responden.
Astuti Siti, dll.	2008	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Gaya kepemimpinan, Motivasi dan <i>Burnout</i> .	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	<i>Explanatory research.</i> Penelitian ini dilakukan di 6 Rumah Sakit pada Wilayah se-Malang Raya dengan sampel sebanyak 105 orang.
Asi	2013	Pengaruh Iklim Organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya			Penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya dengan sampel sebanyak 106 responden.

Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		Jenis Penelitian
			Bebas	Terikat	
Nugroho	2014	Pengaruh <i>Job Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	<i>Job Burnout</i>	Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan dengan sampel sebanyak 58 responden.
Fatikhin	2017	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Konflik kerja dan stres kerja	Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Soekarno Hatta Malang dengan sampel sebanyak 43 responden.
Penelitian Sekarang	2019	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Saiful Anwar Malang).	Stres Kerja dan <i>Burnout</i>	Kepuasan kerja karyawan, Kinerja Karyawan.	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Saiful Anwar Malang dengan sampel 92 responden.

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Penelitian terdahulu mengenai stres kerja, *burnout*, kepuasan kerja dan kinerja tentu memiliki perbedaan dengan penelitian ini, untuk mengetahui perbedaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Purdini, Ayu (2018) “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dn Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri).”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas: Stres Kerja • Variabel Terikat: Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun Pengamatan: 2018 • Objek Penelitian: Perawat Rumah Sakit Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri
2.	Astuti, Siti (2008) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <i>Burnout</i> • Variabel Terikat: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun Pengamatan: 2008 • Objek Penelitian: 6 Rumah Sakit pada wilayah Malang Raya. • Metode: <i>Struktur Equation Model</i> (SEM).
3.	Asi, Pahalendang (2013) “Pengaruh Iklim Organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <i>Burnout</i> • Variabel Terikat: Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Intervening</i>: <i>Burnout</i> • Tahun Pengamatan: 2013 • Objek Penelitian: Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

No.	Peneliti/Tahun/Judul	Persamaan	Perbedaan
4.	Nugroho, Hendarto (2014) “Pengaruh <i>Job Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya).”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: <i>Burnout</i> • Variabel Terikat: Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Intervening</i>: Komitmen Organisasional • Tahun Pengamatan: 2014 • Objek Penelitian: Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya.
5.	Fatikhin, Ferdian (2017) “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang).”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Bebas: Stres Kerja • Variabel Terikat: Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun Pengamatan: 2017 • Objek Penelitian: Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang

B. Tinjauan Teoritis

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Sinambela, dkk (2016) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, sedangkan menurut Fahmi (2016) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang tidak dapat mengendalikan tekanan dari pekerjaannya. Stres kerja pun harus dikendalikan bukan dibiarkan dan dilupakan larut begitu saja.

b. Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja yang dirasakan terlalu berat, penambahan waktu kerja yang diluar batas, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut Luthans (2002),

penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya konflik dalam hubungan antar pegawai dan lingkungan yang tidak mendukung. Sementara itu menurut Robbins (2003) faktor yang bersifat non-organisasional yaitu faktor individual seperti tipe kepribadian pegawai yang cenderung cepat mengalami stres kerja. Pegawai dapat menanggapi kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif apabila stres merangsang seseorang untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif apabila menyebabkan penurunan produktivitas pegawai.

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson, "*Organizational Stressor and Heart Disease*" dalam Sinambela (2017:473), penyebab stres kerja level individual yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang. Berikut ini contoh umum stres kerja level individual:

- a. *Role overload*, merupakan kondisi di mana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal yang ketat.
- b. *Role conflict*, terjadi ketika pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan

untuk melakukan suatu tugas yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.

c. *Role ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan dengan jelas. Oleh karena itu pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta oleh perusahaan, maka pegawai akan merasa cemas apakah tugas yang diberikan sudah sesuai atau belum.

d. *Responsibility for other people*, berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan pegawai mengalami stres, terlebih jika pegawai bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang akan menyebabkan level stres akan meningkat.

c. Dimensi Stres Kerja

Michael et al., (2011) menyatakan stres kerja dapat diukur dari 3 dimensi stres kerja, yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan adanya tugas yang diberikan terlalu banyak dan berat, ketersediaan waktu serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Apabila ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas yang diberikan tidak bisa terselesaikan

dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa membuat seseorang mengalami stres.

2. Konflik Peran

Konflik peran yang dimaksud seperti adanya perbedaan konsep antara karyawan dengan atasan. Konflik peran berkaitan pula dengan perbedaan konsep dengan rekan kerja mengenai tugas yang perlu dilakukan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya perbedaan konsep dengan atasan dan rekan kerja.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas yang harus dilakukan. Hal ini dapat terjadi karena job description yang diberikan oleh atasan tidak terlalu jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui apa yang harus dilakukan serta tujuan yang akan dicapai dari peran tersebut.

d. Pendekatan Stres Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Sinambela (2017:474), mengemukakan bahwa *“Four approaches that often involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs”*. (Empat pendekatan yang sering melibatkan pegawai dan kerja sama manajemen untuk manajemen stres adalah dukungan social, meditasi, *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi).

Terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan dukungan social (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai, seperti bermain game dan bergurau.
2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi.
3. Pendekatan *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan program kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini, pegawai dalam periode waktu tertentu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

e. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Agoes (2003) dalam Puerdini (2016) mengatakan dalam mengatasi stres kerja harus memperhatikan penyebab stres, apakah berasal dari individual atau organisasi. Menurut Sinambela (2017:475) stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui tiga pola, yaitu:

1. Pola sehat, yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Individu yang melakukan ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga mereka tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu dengan baik dan dapat mengerjakan tugas secara tepat, dan jika perlu mendelegasikan tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan serta keharmonisan antara dirinya dan juga lingkungan.

3. Pola patalogis adalah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan tanpa

memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

2. *Burnout*

a. *Pengertian Burnout*

Wilcoxon (2011) mendefinisikan *burnout* secara umum sebagai keadaan kelelahan yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan dan berlebihan, sedangkan menurut Maslach (2011) mengatakan *burnout* sebagai ketidakcocokan antara sifat/harapan individu yang bekerja terhadap pekerjaan yang terdiri dari aspek kelelahan, emosional, depersonalisasi, dan pencapaian diri yang rendah. *Burnout* merupakan suatu kondisi mental seseorang yang mengalami stres berkepanjangan, namun bukan gejala stres kerja tetapi merupakan dampak akhir dari stres kerja yang tidak dapat dikelola lagi (Kiekkas, 2010).

Putri & Mulyadi (2010) mengemukakan *burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan maupun kebutuhan. Mc.Shane & Von Glinow (2013) megartikan *burnout* adalah proses seseorang mengalami *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* akibat terlalu lama mengalami stres kerja. Dalam kamus oxford (2000) menjelaskan bahwa *burnout* adalah *“the state of being extremely tired*

or ill, either physically or mentality, because you have worked too hard.” Dapat diartikan bahwa *burnout* merupakan kondisi dimana seorang karyawan benar-benar merasa lelah hingga merasa sakit secara fisik maupun psikis karena bekerja terlalu keras.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi dimana seorang karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan psikis akibat terlalu lama bekerja dan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung.

b. Dimensi Burnout

Menurut Maslach & Jackson dalam Dian (2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) menjelaskan dimensi *burnout* yaitu:

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional terjadi ketika seseorang merasa banyaknya tuntutan dalam pekerjaan, sehingga mengalami kelelahan fisik dan emosional yang berlebihan akibat beban kerja yang dirasa terlalu berat. Pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis.

2. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Depersonalisasi merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Dipersonalisasi adalah *coping* (proses

mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan seseorang) yang dilakukan seseorang untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut merupakan upaya yang dilakukan untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan klien sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, mengurangi kontak dengan klien, bersikap sinis terhadap klien, menjauh dari lingkungan sosial, menjaga jarak dengan pekerjaan dan orang yang terlibat dalam pekerjaannya.

3. Penurunan Prestasi Pribadi (*reduced personal accomplishment*)

Penurunan Prestasi Pribadi merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri atas pekerjaannya. Seseorang merasa kemampuannya dalam bekerjanya rendah, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan. Seringkali ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri maupun pekerjaan, merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, dan merasa telah berubah menjadi orang yang memiliki kualitas buruk, misalnya seperti tidak memperhatikan kebutuhan klien atau tidak dapat berperilaku ramah kepada klien padahal seseorang yang bekerja pada bagian layanan dituntut selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya perhatian, penyabar, humoris dan memiliki rasa empati.

c. Faktor yang Mempengaruhi Burnout

Faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Chayu (2011) yaitu faktor dari lingkungan kerja, faktor demografi dan faktor personal.

1. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan *burnout*, yaitu:

- a) Stres kerja yaitu tekanan yang dialami karyawan dalam jangka panjang maka akan menyebabkan *burnout*.
- b) Tidak dapat melakukan kontrol diri dalam melaksanakan pekerjaan yang berupa keharusan dengan secara tepat sesuai dengan perintah.
- c) Kurangnya penghargaan yaitu kurangnya pengakuan dalam lingkungan kerja dan kurangnya dukungan untuk mengembangkan potensi diri.
- d) Memiliki hubungan kerja yang buruk, tidak ada pengawasan dan gaya kepemimpinan yang buruk.
- e) Kurangnya keadilan yaitu hak, kesenjangan beban kerja, gaji, dll.
- f) Adanya ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya dan konflik antara nilai yang dimiliki individu dengan prinsip pekerjaan.

g) Ambiguitas yaitu keadaan dimana individu tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung karena kurangnya pemahaman apa yang menjadi hak dan kewajiban yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaannya. Kekaburan tanggung jawab dalam bekerja dapat menyebabkan stres yang kronis dan menimbulkan *burnout*.

2. Faktor Demografi

Terdapat beberapa faktor demografi yang dapat menyebabkan *burnout*, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan status pendidikan, dan lain-lain. Usia diartikan sebagai pengalaman kerja. Individu yang baru bekerja cenderung akan mengalami *burnout* daripada individu yang sudah lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin ditemukan bahwa laki-laki cenderung mengalami depersonalisasi dan perempuan cenderung mengalami kelelahan emosional. Berdasarkan status perkawinan, individu yang belum menikah cenderung lebih rentan mengalami *burnout* dibanding dengan individu yang sudah menikah.

Survey pada 3.424 karyawan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang rendah dan status sosial yang rendah dapat meningkatkan resiko *burnout* bagi perempuan, sedangkan status perkawinan (single, bercerai, duda) meningkatkan resiko *burnout* bagi pria (Ahola *et al*, 2006).

3. Faktor Personal

a. Idealisme yang tinggi

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat terjadi pada individu yang memiliki idealisme tinggi dan antusias yang tinggi.

b. Perfeksionis

Individu yang mengerjakan segala sesuatu harus dengan sempurna. Namun kebutuhan untuk terlalu sempurna akan menghasilkan rasa frustrasi yang akan menyebabkan *burnout*.

c. *Overcommitment*

Kesulitan mengatakan tidak pada pekerjaan dan kebutuhan yang tinggi untuk kompetisi merupakan *overcommitment* yang akan menyebabkan *burnout*.

d. *Single mindedness*

Individu yang merasa pekerjaan adalah hal yang terpenting bagi hidupnya dan akan berusaha untuk mencapai sukses dalam pekerjaannya, namun jika mengalami kendala yang menyebabkan kesuksesannya menurun, maka individu akan mengalami tahap awal *burnout*.

d. Perbedaan Stres dan *Burnout*

Pengertian stres berbeda dengan *burnout* dan *burnout* bukan gejala dari stres tetapi *burnout* hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan. Individu yang mengalami *burnout* sudah pasti mengalami stres, namun individu yang mengalami stres belum tentu mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan bagian dari masalah motivasi, individu yang mengalami *burnout* akan kehilangan motivasi, putus asa dan depresi, berbeda dengan stres, individu yang mengalami stres tingkat tinggi cenderung bertindak emosional secara berlebihan (Potter, 2007).

Perbedaan antara *burnout* dan stres, sebagaimana terlihat pada

Tabel 2.3

Tabel 2.3 Perbedaan Stres dan *Burnout*

Stres	<i>Burnout</i>
Emosi yang berlebihan	Emosi tumpul
Menghasilkan kondisi yang mendesak dan tindakan yang berlebihan	Menghasilkan ketidakberdayaan dan keputusan
Kehilangan energi	Kehilangan motivasi, cita-cita dan harapan.
Menyebabkan gangguan kecemasan	Mengarah pada paranoid, sikap acuh tak acuh dan depresi
Kerusakan utama pada fisik	Kerusakan utama berupa ketidakstabilan secara emosional

Sumber: Smith, Gill & Segal, 2008.

Tabel 2.2 menunjukkan perbedaan antara stres dengan *burnout*, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung terlihat diam tak berdaya karena kehilangan motivasi yang menyebabkan menjadi tidak berdaya. Sedangkan karyawan yang mengalami stres, karyawan cenderung menjadi lebih agresif secara emosional. Karyawan yang mengalami stres dan *burnout* sebenarnya sedang mengalami masalah dalam pekerjaan yang sama, namun responnya yang berbeda. Stres berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout*, tetapi karyawan yang mengalami *burnout* belum tentu disebabkan oleh stres.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2001) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi, sedangkan Siagian (2006) menyatakan kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk kepuasan kerja jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa layak dan adil serta tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak karena setiap pegawai berbeda standar kepuasannya, apabila pegawai memiliki disiplin dan moral kerja yang baik dalam unit kerja, serta tingkat *turn-over* pegawai rendah, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai adalah baik. Siegel (1982) dalam

Indrasari (2017) mengatakan kepuasan kerja adalah *“The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job value, providing these value are congruent with or help full fit one’s basic needs.”* Artinya tenaga pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan senang dengan pekerjaannya. Yusuf (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif, dapat menyenangkan diri seseorang akibat dari hasil pekerjaan atau pengalaman seseorang selama bekerja. Mathis (2000) dalam Indrasari (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah *“job satisfaction as appositive emotional state resulting one’s job experience”* yaitu kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang memiliki respon positif dan negatif berdasarkan dari pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Chruden dalam Yusuf (2010) mengatakan faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan, pekerjaan actual sebagai kontrol terhadap pekerjaan, gaji, keuntungan finansial, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Robbins (2003) dalam

Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. *Mentally Challenging Work*, yaitu pegawai lebih menyukai

pekerjaan yang memberikan peluang kepada diri sendiri

untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan secara bebas. Pekerjaan

yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan,

sedangkan pekerjaan yang terlalu menantang cenderung

membuat akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai

frustasi. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas

ekstrim ini yang mampu membuat pegawai menjadi senang

dan puas.

b. *Equitable Rewards*, yaitu pegawai menginginkan kebijakan

perusahaan dalam system pembayaran dan kesempatan

promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji

dilakukan dengan adil, transparan serta sesuai dengan

standar yang berlaku.

c. *Supportive Working Conditions*, yaitu pegawai akan

memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa

nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas yang

diberikan tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatannya.

d. *Supportive Colleagues*, yaitu pegawai bekerja tidak hanya untuk mendapatkan uang atau penghargaan fisik saja. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai dan perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) dalam Indrasari (2017) menyatakan terdapat 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu kepuasan kerja pegawai akan terbentuk ketika gaji yang diterima pegawai diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja, dan bersifat dinamis.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan kerja pegawai akan terbentuk ketika pekerjaan yang diberikan itu menarik, dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah dapat menimbulkan rasa jenuh, sedangkan pekerjaan yang terlalu berat akan menimbulkan rasa tertekan.

3. Promosi, yaitu kepuasan kerja pegawai akan terbentuk jika diberi kesempatan promosi atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai, karena promosi salah satu bentuk penghargaan yang diterima pegawai.
4. Kelompok kerja, yaitu jika terdapat hubungan yang harmonis, erat dan mudah diajak kerjasama itu akan menciptakan kelompok kerja yang kondusif, nyaman sehingga mendukung dapat terciptanya kepuasan kerja.
5. Pengawasan, yaitu kepuasan kerja pegawai akan terbentuk jika gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberi perhatian, menasehati dengan baik serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan pekerjaan.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Indrasari (2017) mengatakan kepuasan kerja dapat diukur melalui 2 pendekatan, yaitu :

1. *Single Global Rating Method (SGRM)*, yaitu mengukur dari sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya.
2. *Summation Score Method (SCM)*, yaitu mengukur tentang pengenalan tugas kerja, lingkungan kerja, beban kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi dan hubungan dengan kelompok kerja.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri pun terkadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya, sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Astuti (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*):

(1) memasukan, menjalankan, melaksanakan;

- (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar;
- (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan;
- (4) menggambarkannya dengan suara alat music;
- (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab;
- (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan;
- (7) memainkan musik;
- (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, dalam Sinambela,2012).

Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama (Robbins, 1996). Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain

bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain.

Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi (Kast dan Rosenzweig, dalam Sinambela, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini:

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.

Untuk meningkatkan kinerja seorang guru, tentu saja guru tersebut perlu tahu apa yang harus dilakukannya dan bagaimana melakukannya.

2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya, seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.

3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang ataupun kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan

kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya, secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksud dari pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut

secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

5. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira, atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang, gembira atau tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

6. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

c. Dimensi Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2013) terdapat 5 dimensi kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari ketelitian, kerapihan, kesempurnaan tugas yang diberikan. Kualitas kerja yang baik dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah jenis pekerjaan yang telah dilakukan sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugasnya, serta dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

d. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Seorang karyawan jika memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa dari perusahaan misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja seorang karyawan tidak baik, maka tidak akan mendapatkan tunjangan dan kenaikan gaji, bahkan bisa mendapatkan penurunan gaji. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawannya.

2. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian sebaliknya jika kinerja seorang karyawan turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh

kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan memengaruhi karier karyawan.

3. Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya, dengan memiliki kinerja yang baik, karyawan akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang lain akan memandang dengan pujian dan menjadi contoh yang baik. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan turun, maka akan ikut membuat citra karyawan tersebut menjadi tidak baik.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Tanpa penilaian kinerja tentu perusahaan akan sulit untuk menentukan, misalnya menentukan gaji atau bonus, kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya, sulit menentukan jabatan seseorang untuk menaikkan atau menurunkan jabatan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Oleh karena itu penilaian kinerja itu sangat penting.

Sinambela (2017:197), menyebutkan bahwa perusahaan memiliki tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan dilakukannya penilaian kinerja, maka perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini akan segera dilakukan perbaikan baik terhadap karyawan maupun system. Khusus untuk karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik, sebaiknya dilakukan pembinaan untuk mengasah dan menambah pengetahuannya.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerjanya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi pegawai yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Demikian pula sebaliknya

bagi pegawai yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan demosi atau penurunan karier.

4. Penyesuaian kompensasi

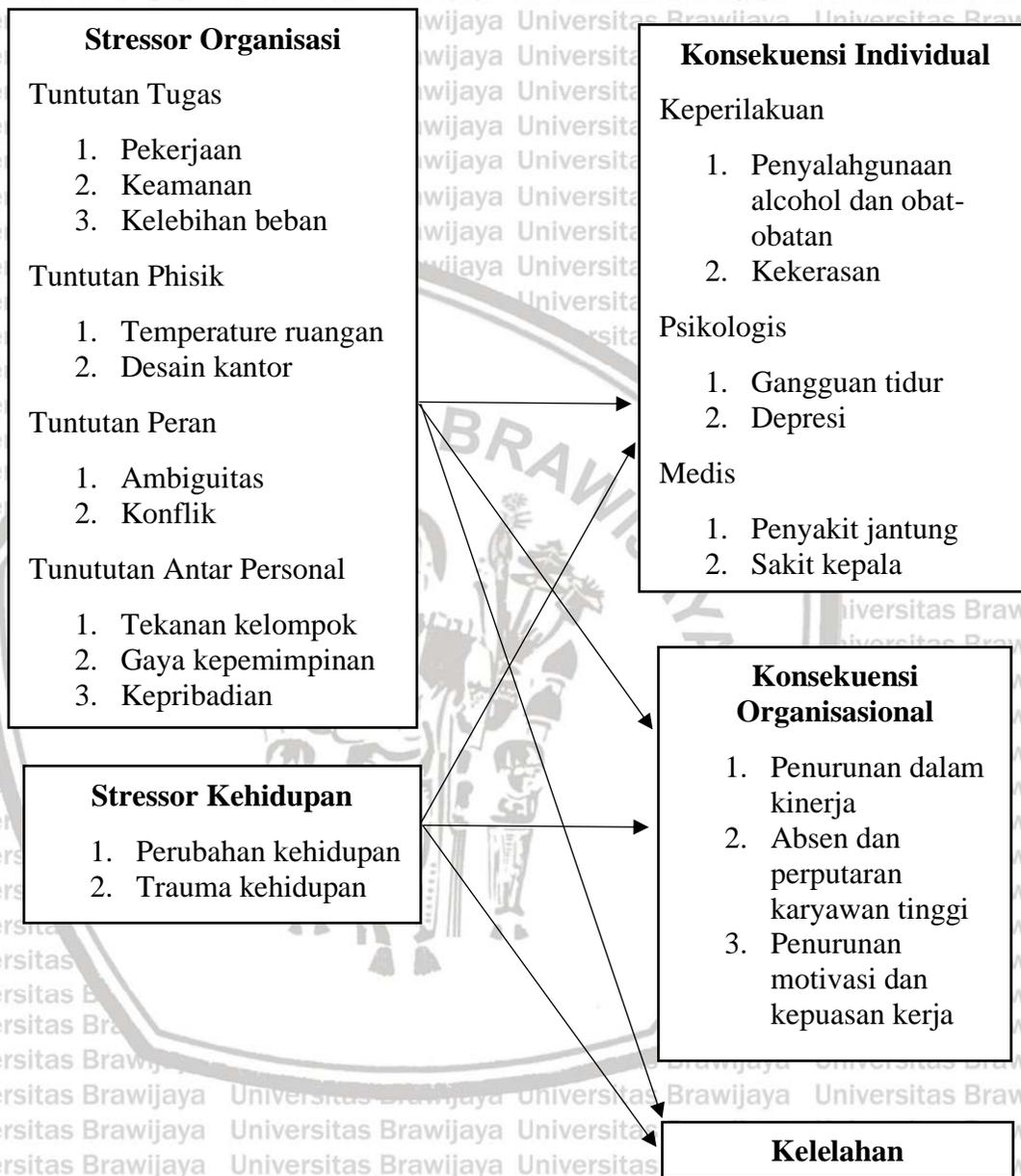
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi bagi pegawai yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan kinerja yang diperolehnya.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sagala & Rivai (2009) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja pun tidak boleh dibiarkan larut begitu saja tetapi harus dikendalikan.

Beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengalami stres kerja menurut Koesmono (2016) yaitu stressor organisasi dan stressor kehidupan. Dampak dari adanya kedua stressor tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1



Gambar 2. 1 Timbulnya Stres Kerja

Sumber: Moorhead & Griffin: 2013

Pada stressor organisasi, bekerja didalam perusahaan memiliki banyak indikator yang akan mempengaruhi perilaku seseorang bahkan tingkat tekanan stres tiap individu berbeda seperti adanya tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Pada stressor kehidupan, adanya perubahan kehidupan yang membawa kedalam hal positif dan negatif, khususnya beberapa hal negatif akan menimbulkan trauma yang tidak bisa hilang dari ingatan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa stressor organisasi dan stressor kehidupan dapat menimbulkan adanya stres kerja. Stres kerja akan berdampak pada konsekuensi individual seperti adanya perubahan pada perilaku, psikologis dan medis. Selanjutnya akan berdampak pula pada konsekuensi organisasional seperti kinerja individu menurun yang akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain hal tersebut, dapat diketahui juga hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Purdini (2016) memperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan *burnout* adalah adanya pekerjaan yang harus dilakukan terlalu banyak dengan waktu yang sedikit dan kurangnya apresiasi yang membuat pekerja merasa tidak dihargai. Apresiasi bukan hanya bonus uang saja, tetapi adanya hubungan baik dengan lingkungan kerja dan atasan, karena dengan hal tersebut dapat membuat reaksi positif dari pekerja.

Riggio (2003) berpendapat *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stres kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi. Artinya apabila seorang pekerja menarik diri dari organisasi kemungkinan besar pekerja tersebut merasa tidak puas dengan kondisi atau keadaan organisasi tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Makin tinggi hal yang dirasakan sesuai dengan keinginan pekerja, maka makin tinggi kepuasan terhadap organisasi tersebut.

Selain hal tersebut, dapat diketahui juga hubungan *burnout* dengan kepuasan kerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) memperoleh kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu aspek terpenting dari perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga sudah selanjutnya perusahaan membuat kondisi kerja yang baik dan sehat pula agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan terhindar dari masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan seperti timbulnya stres kerja pada karyawan.

Menurut Siagian dalam Sinambela (2017) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang tidak dapat tertangani dengan baik biasanya menyebabkan tidak bisa berinteraksi secara positif terhadap lingkungan sekitar. Artinya, individu yang mengalami stres kerja akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akan berpengaruh pada kinerja yang menurun.

Selain hal tersebut, dapat diketahui juga hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin (2017) memperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Karyawan

Burnout kondisi dimana seorang karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan psikis akibat terlalu lama bekerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kiekkas (2010) *burnout* merupakan suatu kondisi mental seseorang yang mengalami stres berkepanjangan, namun bukan gejala dari stres kerja, melainkan dampak dari stres kerja yang tidak dapat dikelola lagi. David Ballard dalam Wisudaningrum (2009) menyatakan bahwa adanya sepuluh tanda yang menunjukkan seorang pekerja mengalami *burnout*, salah satunya adalah menurunnya kinerja.

Seorang karyawan yang sedang mengalami *burnout* sebagian besar cenderung akan menarik diri dari pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Jadi *burnout* dapat dikatakan mempunyai hubungan dengan kinerja.

Selain hal tersebut, dapat diketahui juga hubungan *burnout* dengan kinerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013) memperoleh kesimpulan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

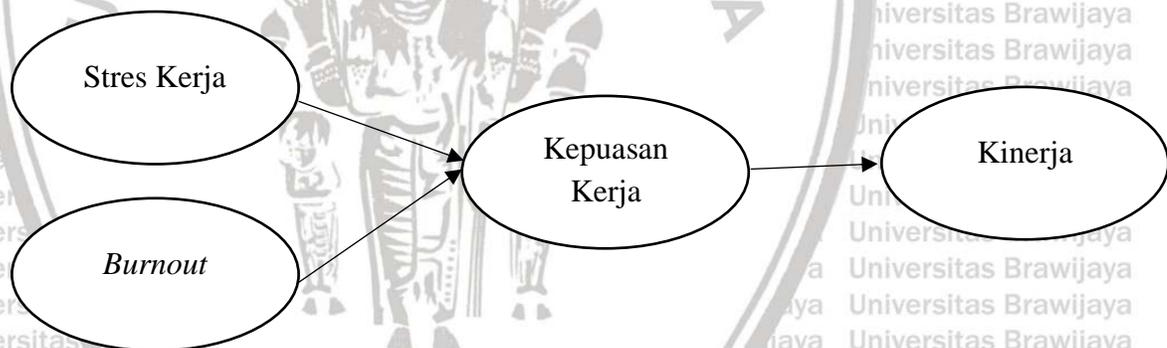
Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2017), menyatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang baik. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah kinerja, karena terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Tingkat kepuasan kerja akan menimbulkan komitmen positif dan negatif lebih besar yang nantinya akan berpengaruh kepada kinerja masing-masing individu. Kepuasan kerja juga menyebabkan kinerja yang meningkat sehingga individu yang puas akan merasa lebih produktif. Tidak selamanya individu yang merasa puas akan meningkatkan kinerjanya dan begitu pula sebaliknya. Individu yang sudah merasa puas cenderung bisa bekerja dengan ceroboh karena merasa hasil kerjanya sudah sesuai sehingga akan berakibat dengan kinerjanya yang menurun. Begitu juga dengan individu yang merasa tidak puas kemudian mengevaluasi diri sendiri mengapa kinerjanya tidak memenuhi standar yang ada dan memperbaiki cara kerja sehingga kinerjanya dapat lebih baik dan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Selain hal tersebut, dapat diketahui juga hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan melalui beberapa penelitian yang telah dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) memperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

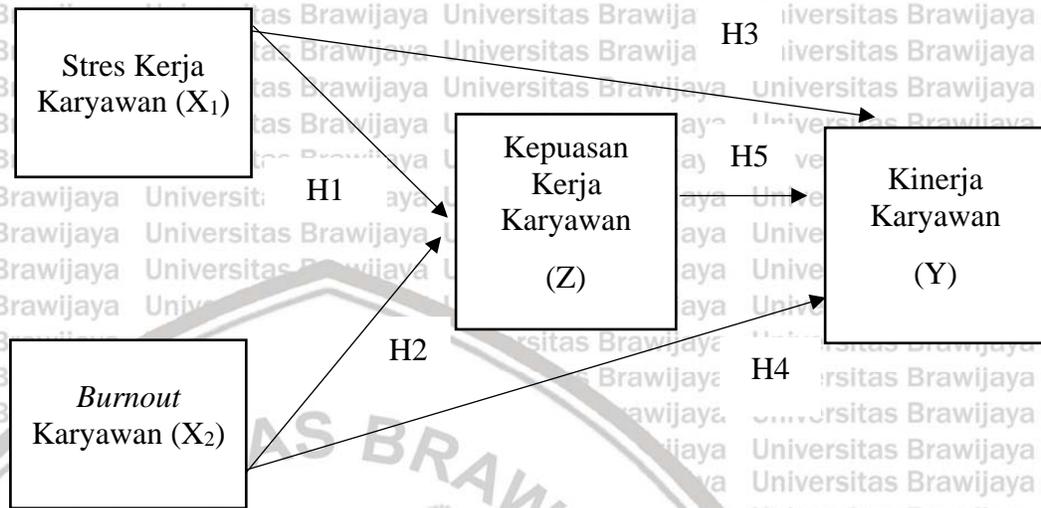
Berdasarkan teori yang telah diuraikan mengenai *burnout*, stres kerja dan kinerja, maka dapat dirumuskan kerangka model konsep sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Konsep

Sumber: Gambar Diolah (2020).

Sesuai dengan model konsep yang digambarkan pada Gambar 2.2 dapat diturunkan menjadi model hipotesis berikut ini:



Gambar 2.3 Model Hipotesis

Sumber: Gambar Diolah (2020).

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja karyawan (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* karyawan (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja karyawan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* karyawan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Margono (2010, dalam Darmawan, 2014:37) bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui peneliti. Penelitian ini menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji untuk menjelaskan hubungan pengaruh stres kerja karyawan, *burnout* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No 2, Klojen, Kota Malang. Rumah sakit ini memiliki Instalansi Rawat Jalan yang terdiri dari 14 klinik, Instalansi Rawat Inap yang terdiri dari 7 kelas dan Instalansi Gawat Darurat. Pemilihan lokasi ini karena Rumah Sakit Saiful Anwar merupakan Rumah Sakit Umum satu-satunya di Kota Malang termasuk klasifikasi kelas A yang menjadi rumah sakit pusat atau menjadi tempat pelayanan rujukan tertinggi.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan batasan masalah pada variabel yang akan dijadikan pedoman dalam penelitian agar mempermudah dalam operasional di lapangan. Penelitian ini mengambil konsep sebagai berikut, yaitu :

a. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketika seseorang tidak dapat mengendalikan tekanan pekerjaannya. Stres yang dialami biasanya dipengaruhi dari 2 faktor, yaitu faktor internal (stres karena tekanan dari dalam, misalnya seperti tekanan dari keluarga), dan faktor eksternal (stres karena tekanan dari luar, misalnya tekanan dari pekerjaan).

b. *Burnout*

Burnout adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami seseorang akibat stres yang berkepanjangan. Beban kerja berlebih, lingkungan yang tidak nyaman dan kurangnya penghargaan atas kinerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang mengalami *burnout*. *Burnout* dapat mencerminkan suatu reaksi emosional pada seseorang yang bekerja melayani orang lain dan bekerja dengan banyak orang.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan ketika seseorang memiliki respon positif dan negatif berdasarkan dari pekerjaan yang telah

dilakukan. Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak bagian dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang, kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Manfaat dari kinerja dapat bersifat positif bagi perusahaan, misalnya seperti karyawan berprestasi berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) variabel adalah suatu atribut atau nilai dari suatu obyek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel eksogen (bebas), variabel intervening (antara) dan variabel endogen (terikat).

1. Variabel Eksogen (X)

Menurut Sugiyono (2016) variabel eksogen sering disebut dengan variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel eksogen (terikat).

Terdapat 2 (dua) variabel eksogen yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu: stres kerja karyawan (X_1) dan *burnout* karyawan (X_2).

2. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2016) variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur. Variabel intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel eksogen dan endogen sehingga variabel eksogen secara tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel endogen.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

3. Variabel Endogen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel endogen sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2011) definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan pada karakteristik variabel yang dapat dialami. Definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu :

a. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik dokter dan perawat. Konsep stres kerja terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu stres kerja karyawan (X_1). Stres kerja karyawan memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Beban kerja

Indikator ini memiliki 3 item yaitu beban kerja yang diberi atasan melebihi dari kemampuan yang dimiliki karyawan, adanya tekanan dari atasan dan pekerjaan yang dilakukan harus sesuai *deadline*.

2. Konflik peran

Indikator ini memiliki 3 item yaitu adanya perbedaan konsep dengan atasan, adanya perbedaan konsep dengan rekan kerja dan kerja yang dihasilkan kurang dihargai oleh atasan maupun rekan kerja.

3. Ambiguitas peran

Indikator ini memiliki 3 item yaitu *job description* tidak diberikan secara jelas oleh atasan, tidak sepenuhnya mengerti dengan peranan pada pekerjaannya dan atasan kurang jelas dalam memberi perintah.

b. *Burnout*

Burnout adalah kelelahan fisik dan kelelahan emosional yang dialami oleh dokter dan perawat, akibat dari stres kerja ketika bekerja dibawah tekanan, jam kerja yang terlalu panjang, dan beban

kerja yang terlalu berat. Konsep *burnout* terdiri dari 1 (satu)

variabel, yaitu *burnout* karyawan (X_2). *Burnout* karyawan memiliki

beberapa indikator, yaitu:

1. Kelelahan emosional

Indikator ini memiliki 3 item yaitu karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa banyak melakukan kesalahan dalam bekerja dan karyawan merasa cepat tersinggung dalam masalah pekerjaan.

2. Depersonalisasi.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar dan karyawan merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.

3. Penurunan prestasi pribadi

Indikator ini memiliki 3 item yaitu memiliki karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan merasa sering

melalaikan pekerjaan dan karyawan merasa motivasi dalam bekerja menurun.

c. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting dalam organisasi, karena dapat mempengaruhi perilaku dokter dan perawat

dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja terdiri dari 1 (satu) variabel,

yaitu kepuasan kerja karyawan (Z). Kepuasan kerja karyawan

memiliki beberapa indikator, yaitu :

1. Gaji

Indikator ini memiliki 3 item yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Indikator ini memiliki 3 item yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *job description*, pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan dan menarik serta karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Promosi / Kenaikan Jabatan

Indikator ini memiliki 3 item yaitu promosi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, karyawan merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan

karyawan merasa puas terhadap kebijakan promosi di Rumah Sakit Saiful Anwar.

4. Kelompok Kerja

Indikator ini memiliki 3 item yaitu karyawan merasa adanya suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja, karyawan merasa tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan karyawan merasa puas dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung sehingga membuat pekerjaan menjadi efektif.

5. Pengawasan

Indikator ini memiliki 3 item yaitu atasan akan menasehati dengan baik jika karyawan melakukan kesalahan, seringkali atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan dokter dan perawat dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja memiliki arti yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana selama proses kerja berlangsung. Konsep kinerja terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu karyawan dapat mengatur jadwal tetap dan insidental dengan baik, karyawan dapat melakukan pekerjaan secara lengkap dan jelas sesuai dengan prosedur rumah sakit dan karyawan memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat mendiagnosa secara tepat.

2. Kuantitas kerja.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga melimpahkan kepada orang lain dan adanya pelimpahan tugas diluar tanggung jawab karyawan yang membuat kinerja menurun.

3. Tanggung Jawab.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu mengakui ketika melakukan kesalahan, totalitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

4. Kerjasama.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu dapat bersikap profesional dalam menjalankan tanggung jawab, dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja dan karyawan dapat menyelesaikan masalah dengan baik apabila terdapat suatu masalah dengan rekan kerja maupun atasan.

5. Inisiatif.

Indikator ini memiliki 3 item yaitu dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, mengatasi masalah dalam pekerjaan secara langsung dan karyawan mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Indikator dan item dari setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres kerja	Stres kerja karyawan (X ₁)	Beban kerja	1. Beban kerja yang diberi atasan melebihi dari kemampuan yang dimiliki karyawan. 2. Adanya tekanan dari atasan. 3. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai <i>deadline</i> .	Michael et al., (2011)
		Koflik peran	1. Adanya perbedaan konsep dengan atasan. 2. Adanya perbedaan konsep dengan rekan kerja. 3. Kerja yang dihasilkan kurang dihargai oleh atasan	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			maupun rekan kerja.	
		Ambiguitas peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job description</i> tidak diberikan secara jelas oleh atasan. 2. Tidak sepenuhnya mengerti dengan peranan pada pekerjaannya. 3. Atasan kurang jelas dalam memberi perintah. 	
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. 2. Karyawan merasa banyak melakukan kesalahan dalam bekerja. 3. Karyawan merasa cepat tersinggung dalam masalah pekerjaan. 	Maslach, dalam Diaz (2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016)
<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> karyawan (X_2)	Kelelahan emosional		
		Depersonalisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan yang dilakukan. 2. Karyawan merasa terintimidasi dengan 	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Penurunan prestasi pribadi	3. Lingkungan sekitar. Karyawan merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.	
			1. Memiliki karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Karyawan merasa sering melalaikan pekerjaan. 3. Karyawan merasa motivasi dalam bekerja menurun.	
		Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan UMR, 2. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 3. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.	Luthans dan Indrasari (2017)
Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Pekerjaan sendiri	1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan <i>job description</i> .	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan dan menarik.	
			3. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.	
		Promosi/ Kenaikan Jabatan	1. Promosi dilakukan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. 2. Karyawan meras diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. 3. Karyawan merasa puas terhadap kebijakan promosi di Rumah Sakit Saiful Anwar.	
		Kelompok Kerja	1. Karyawan merasa adanya suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja. 2. Karyawan merasa tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama	



Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			dengan rekan kerja. 3. Karyawan merasa puas dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung sehingga membuat pekerjaan menjadi efektif.	
		Pengawasan	1. Atasan akan menasehati dengan baik jika karyawan melakukan kesalahan. 2. Seringkali atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. 3. Karyawan merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan.	
		Kualitas kerja	1. Karyawan dapat mengatur jadwal tetap dan incidental dengan baik. 2. Karyawan dapat melakukan pekerjaan	Anwar Prabu M (2013)

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja	<p>secara lengkap dan jelas sesuai dengan prosedur Rumah Sakit.</p> <p>3. Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat mendiagnosa secara tepat.</p> <p>1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target.</p> <p>2. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga melimpahkan kepada orang lain.</p> <p>3. Adanya pelimpahan tugas diluar tanggung jawab karyawan yang membuat kinerja menurun.</p>	
		Tanggung jawab	<p>1. Mengakui ketika melakukan kesalahan.</p> <p>2. Totalitas dalam melaksanakan</p>	

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			tugas yang diberikan. 3. Karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.	
		Kerjasama	1. Dapat bersikap profesional dalam menjalankan tanggung jawab. 2. Dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja. 3. Karyawan dapat menyelesaikan masalah dengan baik apabila terdapat suatu masalah dengan rekan kerja maupun atasan.	
		Inisiatif	1. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. 2. Mengatasi masalah dalam pekerjaan secara langsung. 3. Mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan.	

Sumber: Data Primer diolah (2020).

4. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur masing-masing indikator variabel adalah skala *Likert*. Darmawan (2014:169) menyebutkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial.

Berikut ini merupakan contoh kriteria dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Darmawan, 2014:169.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Darmawan (2014:137), populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokter dan perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Jumlah dokter IPD 27 orang, dokter paru 8 orang, dokter KUL-KEL 10 orang, dokter neuro 13 orang, dokter

psikiatri 6 orang serta perawat 969 orang. Total populasi sebanyak 1.033 orang.

2. Sampel

Darmawan (2014:138) mengatakan bahwa sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrument penelitian. Sampel terdiri atas subjek penelitian (responden) yang menjadi sumber data yang terpilih dari hasil pekerjaan teknik sampling. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *Proportional Stratified Random Sampling* digunakan jika terdapat ada unsur yang tidak homogen pada populasi dan berstrata secara proporsional. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Sugiyono, 2016.

dengan :

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

E = Error level

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 1.033 orang dan tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1.033}{1 + 1.033 \cdot 0,1^2}$$

$$= 91,17 \text{ dibulatkan menjadi } 92$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 92 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$\text{Jumlah sampel tiap strata} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap kelas}$$

Tabel 3.3 Perhitungan Jumlah Sampel.

No	Strata	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Dokter IPD	$\frac{91}{1.033} \times 27 = 2,37$	2
2.	Dokter Paru	$\frac{91}{1.033} \times 8 = 0,70$	1
3.	Dokter KUL-KEL	$\frac{91}{1.033} \times 10 = 0,88$	1

No	Strata	Perhitungan	Jumlah Sampel
4.	Dokter Neuro	$\frac{91}{1.033} \times 13 = 1,14$	1
5.	Dokter Psikiatri	$\frac{91}{1.033} \times 6 = 0,52$	1
6.	Perawat & Spesialis	$\frac{91}{1.033} \times 969 = 85,36$	86
Jumlah			92

Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara undian. Cara undian ini meminimalisir ketidakadilan dalam memilih sampel, karena pengambilan dari masing-masing strata dilakukan secara acak. Pengambilan sampel masing-masing strata dilakukan secara acak dengan langkah sebagai berikut:

1. Peneliti menuliskan nama dari setiap strata pada kertas kecil, menggulung kertas tersebut, lalu memasukan ke dalam mangkuk, kemudian menutup mangkuk dengan plastic dan memberi sedikit lubang (dilakukan pada setiap strata).
2. Mengocok mangkuk dan mengeluarkan satu gulungan kertas. Setiap nama yang keluar dicatat dan dijadikan sampel penelitian. Hal yang sama dilakukan pada setiap strata hingga diperoleh sampel sebanyak 92 orang.

D. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya berupa hasil survei dengan menyebarkan angket/kuisisioner kepada responden di Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa dokumen seperti sejarah perusahaan dan visi misi perusahaan, struktur organisasi, budaya organisasi. Data tersebut diperoleh dari Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket yang berisi daftar pertanyaan tertulis. Instrumen tersebut dibagikan kepada masing-masing responden yang diminta untuk merespon setiap butir pertanyaan menggunakan skala *Likert* lima interval dari jawaban mulai sangat setuju hingga tidak setuju.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Survei
Survei dilakukan dengan menyebarkan angket, berupa kumpulan pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi

mengenai masalah yang diteliti kepada dokter dan perawat pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

b. Dokumentasi

Berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, seperti gambar dan tulisan. Dokumen berbentuk gambar misalnya seperti foto, sketsa, dan lain-lain. Dokumen berbentuk tulisan misalnya seperti sejarah dan peraturan Rumah Sakirt Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang.

E. Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian dikumpulkan dengan suatu instrument penelitian. Instrument yang dipakai untuk mengumpulkan data yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2001:47) Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Sumber: Ghozali, 2001:47.

Keterangan :

r : koefisien korelasi

X : skor setiap item

Y : skor total

N : jumlah sampel (responden)

Tahap ini dilakukan menggunakan uji keshahihan butir dengan uji korelasi *product moment*. Jika nilai koefisien korelasi butir item yang diuji lebih besar dari 0.300, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut konstruksi yang valid (Arikunto, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menghitung indeks reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Sumber: Ghozali, 2011:47.

Keterangan:

r : realibilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir

σt^2 : jumlah varian total

Dari rumus tersebut dapat dilihat jika butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila *alpha Cronbach* adalah $\geq 0,600$.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu instrument dapat dilihat jika nilai koefisien setiap butir item lebih besar dari 0,3000 maka dapat dinyatakan item pertanyaan tersebut valid (Arikunto:2009). Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Batas Korelasi (Arikunto 2009)	Pearson Correlations	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1.1	0,300	0,723	Valid
	X1.1.2	0,300	0,699	Valid
	X1.1.3	0,300	0,473	Valid
	X1.1.1	0,300	0,782	Valid
	X1.2.2	0,300	0,783	Valid
	X1.3.3	0,300	0,697	Valid
	X1.1.1	0,300	0,658	Valid
	X1.2.2	0,300	0,756	Valid
	X1.3.3	0,300	0,794	Valid
Burnout (X2)	X2.1.1	0,300	0,748	Valid
	X2.1.2	0,300	0,859	Valid
	X2.1.3	0,300	0,887	Valid
	X2.2.1	0,300	0,885	Valid
	X2.2.2	0,300	0,855	Valid
	X2.2.3	0,300	0,826	Valid

Variabel	Item	Batas Korelasi (Arikunto 2009)	Pearson Correlations	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	X2.3.1	0,300	0,781	Valid
	X2.3.2	0,300	0,864	Valid
	X2.3.3	0,300	0,842	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Z.1.1	0,300	0,610	Valid
	Z.1.2	0,300	0,738	Valid
	Z.1.3	0,300	0,705	Valid
	Z.2.1	0,300	0,783	Valid
	Z.2.2	0,300	0,756	Valid
	Z.2.3	0,300	0,822	Valid
	Z.3.1	0,300	0,693	Valid
	Z.3.2	0,300	0,722	Valid
	Z.3.3	0,300	0,732	Valid
	Z.4.1	0,300	0,816	Valid
	Z.4.2	0,300	0,700	Valid
	Z.4.3	0,300	0,817	Valid
	Z.5.1	0,300	0,792	Valid
	Z.5.2	0,300	0,830	Valid
	Z.5.3	0,300	0,825	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,300	0,807	Valid
	Y.1.2	0,300	0,809	Valid
	Y.1.3	0,300	0,810	Valid
	Y.2.1	0,300	0,747	Valid
	Y.2.2	0,300	0,607	Valid
	Y.2.3	0,300	0,602	Valid
	Y.3.1	0,300	0,838	Valid

Variabel	Item	Batas Korelasi (Arikunto 2009)	Pearson Correlations	Keterangan
Y.3	Y.3.2	0,300	0,867	Valid
	Y.3.3	0,300	0,816	Valid
	Y.4.1	0,300	0,910	Valid
Y.4	Y.4.2	0,300	0,865	Valid
	Y.4.3	0,300	0,846	Valid
Y.5	Y.5.1	0,300	0,837	Valid
	Y.5.2	0,300	0,874	Valid
	Y.5.3	0,300	0,827	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa seluruh item penelitian pada variabel stres kerja (X_1), *burnout* (X_2), kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *pearson correlations* > 0,300 maka semua item dalam penelitian ini dikatakan valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat jika nilai *Alpha Cronbch* diatas 0,600 maka dapat dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,8687	Reliabel
<i>Burnout</i> (X_2)	0,9455	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,9443	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,9601	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan pada Tabel 3.5 dapat diketahui pada variabel stres kerja karyawan (X_1), *burnout* karyawan (X_2), kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,600$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

F. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif menurut Sugioyono (2016:148) merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi. Analisis deskriptif dapat disajikan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, standar deviasi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:154).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen.

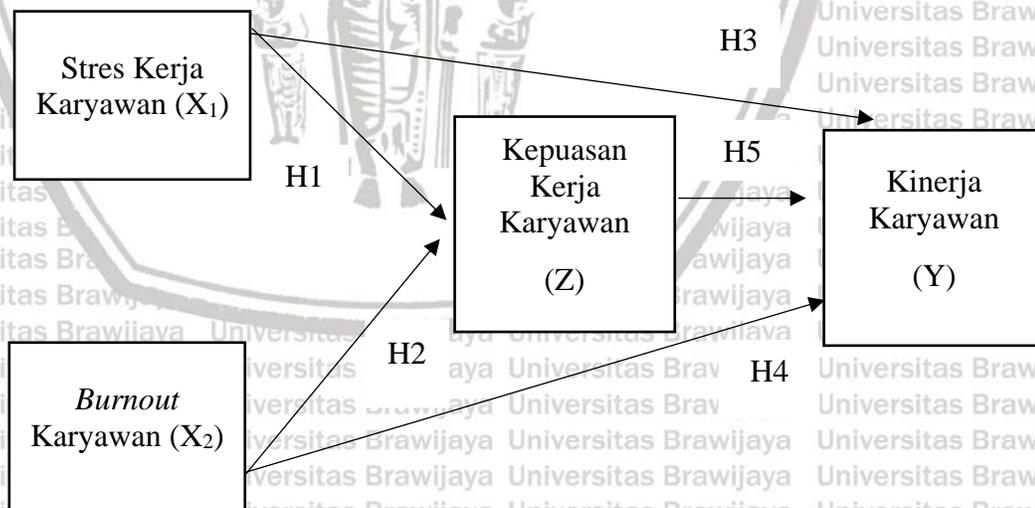
Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011:103).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:134).

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut Riduan dan Kuncoro (2014) *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen). Terdapat diagram jalur yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini, variabel yang diteliti adalah Stres Kerja Karyawan (X_1), *Burnout* Karyawan (X_2), Kepuasan Kerja Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Diagram jalur tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Data Primer diolah (2020).

Model pada Gambar 3.1 variabel stres kerja karyawan (X_1) dan *burnout* karyawan (X_2) merupakan variabel eksogen, sedangkan kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel endogen. Berdasarkan Gambar 3.1 dapat dinyatakan dalam dua bentuk persamaan jalur sebagai berikut :

$$1. Z = p_1 X_1 + p_2 X_2 + e$$

$$2. Y = p_3 X_1 + p_4 X_2 + p_5 Z + e$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah

Rumah Sakit Saiful Anwar adalah Rumah Sakit Umum yang berada di Jalan Jaksa Agung Suprpto No 2 Kota Malang. Dalam perkembangannya, rumah sakit ini ternyata meretas perjalanan sejarah panjang, termasuk menjadi saksi penduduk penjajah Belanda dan Jepang. Rumah Sakit kelas A ini sebelum perang dunia ke II sempat menjadi rumah sakit militer milik KNIL (Koninklijke Nederlandsch-Indische Leger), pada waktu itu RSSA masih bernama Rumah Sakit Celaket.

Pada saat perang kemerdekaan RI, Rumah Sakit Celaket dipakai sebagai rumah sakit tentara, dan untuk umum digunakan Rumah Sakit Sukun yang ada dibawah Kotapraja Malang pada saat itu. Tahun 1947 (saat perang dunia ke II), karena keadaan bangunan yang lebih baik dan untuk kepentingan strategi militer, rumah sakit Sukun diambil alih oleh tentara pendudukan dan dijadikan rumah sakit militer, sedangkan Rumah Sakit Celaket dijadikan rumah sakit umum. Pada tanggal 1963, Yayasan Perguruan Tinggi Jawa Timur / IDI membuka Sekolah Tinggi Kedokteran Malang dan menggunakan Rumah Sakit Celaket sebagai tempat praktek (Program Kerjasama STKM-RS Celaket tanggal 23 Agustus 1969). Tanggal 2 Januari 1974 dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 001/0/1974, Sekolah Tinggi

Kedokteran Malang dijadikan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang, dengan Rumah Sakit Celaket sebagai tempat praktek.

Pada tanggal 12 November 1979 oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, Rumah Sakit Celaket diresmikan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar. Keputusan Menteri Kesehatan RI No 51/Menkes/SK/III/1979 tanggal 22 Februari 1979, menetapkan RSUD Dr. Saiful Anwar sebagai rumah sakit rujukan. Pada tahun 2002 berdasarkan PERDA No. 23 Tahun 2002 RSUD Saiful Anwar ditetapkan sebagai Unsur Penunjang Pemerintah Provinsi setingkat dengan Badan. Pada bulan April 2007 dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI No.67/MENKES/SK/VI/2007 RSUD Dr. Saiful Anwar ditetapkan sebagai Rumah Sakit kelas A. Pada tanggal 30 Desember 2008 ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum (BLU) dengan keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188/439/KPTS/013/2008. Pada tanggal 20 Januari tahun 2011 RSUD Dr. Saiful Anwar ditetapkan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Utama Akreditasi A melalui sertifikat dari Kementerian Kesehatan RI dengan Nomor Sertifikat 123/MENKES/SK/I/2011.

Terakhir pada tanggal 16 Maret 2015 RSUD Dr. Saiful Anwar ditetapkan telah terakreditasi KARS Versi 2012 dengan menerima Sertifikat Lulus Tingkat PARIPURNA yang diberikan oleh KOMISI AKREDITASI (KARS) dengan NOMOR KARS-SERT/95/III/2015 dengan masa berlaku mulai tanggal 23 Maret 2015 s/d 23 Februari 2018.

2. Visi, Misi, Motto dan Nilai Dasar Rumah Sakit Umum Dr. Saiful

Anwar

Visi, Misi, Motto dan Nilai Dasar Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar

yaitu:

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Berstandar Kelas Dunia Pilihan Masyarakat.

b. Misi

Terwujudnya Pelayanan Kesehatan dan Pendidikan Berstandar Internasional Dengan Mengutamakan Keselamatan Pasien dan Berfokus Pada Kepuasan Pelanggan.

c. Motto

Kepuasan dan Keselamatan Pasien adalah Tujuan Kami.

d. Nilai Dasar

RESPECT

R

Pelayanan kepada masyarakat diberikan dengan ikhlas tanpa membedakan status sosial.

SAFETY

S

Pelayanan harus menjamin keselamatan bagi pasien dan keluarganya serta petugas dan masyarakat.

SINERGY

S

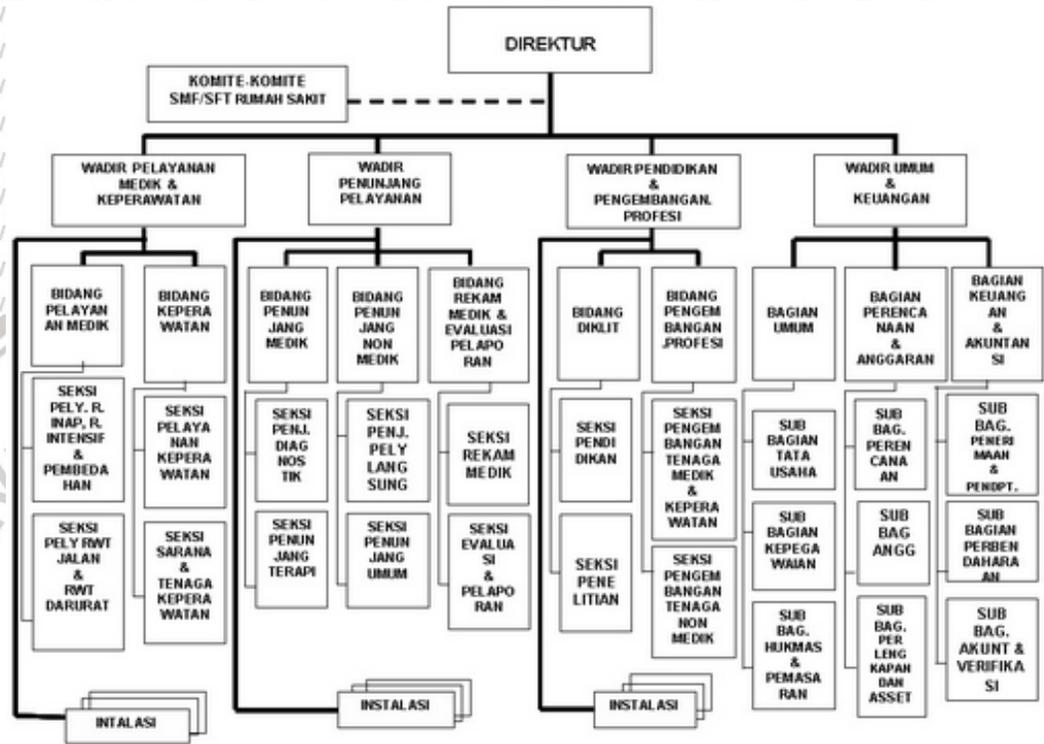
Sistem kerja lintas fungsi dan secara tim menjadi pijakan utama dalam bekerja.

ACCOUNTABLE

A

Sebagai institusi publik, pelayanan yang diberikan harus transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pelanggan dan pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Saiful Anwar
Sumber : <http://www.rsusaifulanwar.jatimprov.go.id>

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuisioner kepada dokter dan perawat IRNA I pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Kota Malang yang berjumlah 92 orang. Deskripsi karakteristik responden tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah responden yaitu 92, sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 92 = 7,4$ dibulatkan menjadi 7 kelas. Rentang data dihitung dengan rumus data terbesar – data terkecil yaitu $57-23 = 34$. Panjang kelas yaitu rentang data/jumlah kelas yaitu $34/7 = 4,8$ dibulatkan menjadi 5. Gambaran responden pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	23 - 27 tahun	23	25
2.	28 - 32 tahun	31	33,7
3.	33 - 37 tahun	14	15,2
4.	38 - 42 tahun	11	12
5.	43 - 47 tahun	4	4,3
6.	48 - 52 tahun	3	3,2
7.	53 - 57 tahun	6	6,6
Total		92	100

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang memiliki usia antara dari 23 - 27 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 25%. Responden yang memiliki usia antara 28 – 32 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 33,7%. Responden yang memiliki usia antara 33 – 37 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 15,2%. Responden yang memiliki usia antara 38 – 42 tahun sebanyak 11 orang

dengan persentase 12%. Responden yang memiliki usia antara 43 – 47 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 4,3%. Responden yang memiliki usia antara 48 – 52 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,2% dan responden yang memiliki usia antara 53 – 57 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6,6%. Dapat disimpulkan berdasarkan jumlah presentase bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mayoritas memiliki usia antara 28 – 32 tahun.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	35	38,1
2.	Perempuan	57	61,9
Total		92	100

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 38,1%. Jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang dengan persentase 61,9%. Dapat disimpulkan berdasarkan jumlah persentase

bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran responden pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	AKPER	2	2,2
2.	D III	56	60,9
3.	D IV	4	4,3
4.	S1	24	26,1
5.	S2	2	2,2
6.	Sp I	4	4,3
Total		92	100

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir AKPER sebanyak 2 orang dengan persentase 2,2%.

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D III sebanyak 56 orang dengan persentase 60,9%. Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D IV sebanyak 4 orang dengan persentase 4,3%.

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 26,1%. Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,2%.

Jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SP I sebanyak 4

orang dengan persentase 4,3%. Dapat disimpulkan berdasarkan jumlah presentase bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tingkatan pendidikan terakhir dari responden tertinggi pada tingkatan D III.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah responden yaitu 92, sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 92 = 7,4$ dibulatkan menjadi 7 kelas. Rentang data dihitung dengan rumus data terbesar – data terkecil yaitu $42-1 = 41$. Panjang kelas yaitu rentang data/jumlah kelas yaitu $41/7 = 5,8$ dibulatkan menjadi 6. Gambaran responden pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Dekripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 - 6 tahun	43	46,7
2.	7 - 12 tahun	25	27,2
3.	13 - 18 tahun	12	13
4.	19 - 24 tahun	3	3,3
5.	25 - 30 tahun	6	6,6
6.	31 - 36 tahun	2	2,1
7.	37 - 42 tahun	1	1,1
	Total	92	100

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 1 – 6 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase 46,7%. Jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 7 – 12 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 27,2%. Jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 13 – 18 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 13%. Jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 19 – 24 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3,3%. Jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 25 – 30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6,6%. Jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 31 – 36 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1%, dan jumlah responden yang sudah lama bekerja selama 37 – 42 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,1%. Dapat disimpulkan berdasarkan jumlah persentase bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang responden yang sudah lama bekerja paling lama yaitu 1 – 6 tahun.

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan untuk mengetahui distribusi dari item variabel stres kerja (X_1), *burnout* (X_2), kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y). Analisis deskriptif dapat diketahui melalui respon dari kuisioner yang telah disebarakan kepada Dokter dan Perawat IRNA I pada Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang sebanyak 92 responden. Berdasarkan skala pengukuran *likert*, maka (skor tertinggi + skor terendah) /

jumlah kelas = $(5-1)/5 = 0,8$ sehingga kriteria persentase tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skala Pengukuran

No	Persentase	Kategori Persentase
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah / Sangat Kecil / Sangat Lemah
2.	1,81 – 2,60	Rendah / Kecil / Lemah
3.	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi / Cukup Besar / Cukup Kuat
4.	3,41 – 4,20	Tinggi / Besar / Kuat
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Besar / Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Hasil distribusi frekuensi ditampilkan sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X_1)

Variabel stres kerja (X_1) terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_1)

No	Item	Frekuensi												Mean
		SS		S		RR		TS		STS		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	X1.1.1	1	1,09	14	15,22	13	14,13	55	59,78	9	9,78	92	100	2,4
2.	X1.1.2	1	1,09	8	8,70	10	10,87	59	64,13	14	15,22	92	100	2,2
3.	X1.1.3	9	9,89	48	52,17	8	8,70	24	26,09	3	3,26	92	100	3,4
Rata – Rata Indikator X1.1													2,6	
4.	X1.2.1	4	4,35	14	15,22	18	19,57	49	53,26	7	7,61	92	100	2,6
5.	X1.2.2	4	4,35	22	23,91	18	19,57	40	43,48	8	8,70	92	100	2,7
6.	X1.2.3	1	1,09	10	10,87	17	18,48	51	55,43	13	14,13	92	100	2,3
Rata – Rata Indikator X1.2													2,5	
7.	X1.3.1	3	3,26	7	7,61	6	6,52	61	66,30	15	16,30	92	100	2,2
8.	X1.3.2	1	1,09	7	7,61	7	7,61	57	61,96	20	21,74	92	100	2,0

No	Item	Frekuensi												Mean
		SS		S		RR		TS		STS		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9.	X1.3.3	0	0,00	6	6,52	8	8,70	60	65,22	18	19,57	92	100	2,0
Rata – Rata Indikator X1.3														2,0
Grand Mean														2,42

Sumber : Data primer diolah, (2020)

Keterangan :

X1.1.1 : Beban kerja yang diberi atasan melebihi kemampuan yang dimiliki.

X1.1.2 : Merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

X1.1.3 : Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline*.

X1.2.1 : Seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan atasan.

X1.2.2 : Seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan rekan kerja.

X1.2.3 : Hasil pekerjaan yang telah dilakukan kurang mendapat apresiasi.

X1.3.1 : *Job description* tidak diberikan secara jelas oleh atasan.

X1.3.2 : Tidak sepenuhnya tahu dengan pekerjaan yang diberikan.

X1.3.3 : Atasan tidak memberikan arahan yang jelas ketika memberi perintah.

$$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$$

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan item pada variabel stres kerja, hasil jawaban 91 responden menjelaskan bahwa item pertama yaitu “beban kerja yang diberi atasan melebihi kemampuan yang dimiliki” (X1.1.1) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 14 orang (15,22%) menjawab Setuju, 13 orang (14,13%) menjawab Ragu-Ragu, 55 orang (59,78%) menjawab Tidak Setuju, dan 9 orang (9,78%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

Item ini memiliki *mean* sebesar 2,4. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,4 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang merasa beban kerja yang diberi atasan tidak melebihi kemampuan yang dimiliki.

Item kedua yaitu “merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari” (X1.1.2) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 8 orang (8,70%) menjawab Setuju, 10 orang (10,87%) menjawab Ragu-Ragu, 59 orang (64,13%) menjawab Tidak Setuju, dan 14 orang (15,22%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,2. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,2 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Item ketiga yaitu “pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline*” (X1.1.3) dengan rincian 9 orang (9,78%) menjawab Sangat Setuju, 48 orang (52,17%) menjawab Setuju, 8 orang (8,70%) menjawab Ragu-Ragu, 24 orang (26,09%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,4. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,4 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang harus sesuai dengan *deadline*.

Item keempat yaitu “seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan atasan” (X1.2.1) dengan rincian 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Setuju, 14 orang (15,22%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 49 orang (53,26%) menjawab Tidak Setuju, dan 7 orang (7,61%) menjawab

Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,6. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,6 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa seringkali dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak terdapat perbedaan pendapat dengan atasan.

Item kelima yaitu “seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan rekan kerja” (X1.2.2) dengan rincian 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Setuju, 22 orang (23,91%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 40 orang (43,48%) menjawab Tidak Setuju, dan 8 orang (8,70%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,7. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,7 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa seringkali dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak terdapat perbedaan pendapat dengan rekan kerja.

Item keenam yaitu “hasil pekerjaan yang dilakukan kurang mendapat apresiasi” (X1.2.3) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 10 orang (10,87%) menjawab Setuju, 17 orang (18,48%) menjawab Ragu-Ragu, 51 orang (55,43%) menjawab Tidak Setuju, dan 13 orang (14,13%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,3. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,3 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat

dikatakan bahwa hasil pekerjaan yang telah dilakukan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mendapat apresiasi.

Item ketujuh yaitu “*job description* tidak diberikan secara jelas oleh atasan” (X1.3.1) dengan rincian 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Setuju, 7 orang (7,61%) menjawab Setuju, 6 orang (6,52%) menjawab Ragu-Ragu, 61 orang (66,30%) menjawab Tidak Setuju, dan 15 orang (16,30%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,2. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,2 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa *job description* dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diberikan secara jelas oleh atasan.

Item kedelapan yaitu “tidak sepenuhnya tahu dengan pekerjaan yang diberikan” (X1.3.2) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 7 orang (7,61%) menjawab Setuju, 7 orang (7,61%) menjawab Ragu-Ragu, 57 orang (61,96%) menjawab Tidak Setuju, dan 20 orang (21,74%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,0. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,0 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang sepenuhnya tahu dengan pekerjaan yang diberikan.

Item kesembilan yaitu “atasan tidak memberikan arahan yang jelas ketika memberi perintah” (X1.3.3) dengan rincian tidak ada yang menjawab

Sangat Setuju, 6 orang (6,52%) menjawab Setuju, 8 orang (8,70%) menjawab Ragu-Ragu, 60 orang (65,22%) menjawab Tidak Setuju, dan 18 orang (19,57%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,0. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,0 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa atasan memberikan arahan yang jelas ketika memberi perintah kepada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang. Variabel stres kerja memiliki *grand mean* sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

b. *Burnout* (X_2)

Variabel *burnout* (X_2) terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel *Burnout* (X_2)

No	Item	Frekuensi												Mean
		SS		S		RR		TS		STS		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	X2.1.1	5	5,43	24	26,09	20	21,74	37	40,22	6	6,52	92	100	2,8
2.	X2.1.2	1	1,09	7	7,61	20	21,74	47	51,09	17	18,48	92	100	2,2
3.	X2.1.3	1	1,09	14	15,22	15	16,30	43	46,74	19	20,65	92	100	2,3
Rata – Rata Indikator X2.1													2,4	
4.	X2.2.1	0	0,00	13	14,13	10	10,87	43	46,74	26	28,26	92	100	2,1



No	Item	Frekuensi										Mean		
		SS		S		RR		TS		STS			Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		f	%
5.	X2.2.2	0	0,00	9	9,78	9	9,78	52	56,52	22	23,91	92	100	2,1
6.	X2.2.3	2	2,17	8	8,70	12	13,04	54	58,70	16	17,39	92	100	2,2
Rata – Rata Indikator X2.2													2,1	
7.	X2.3.1	0	0,00	22	23,91	11	11,96	39	42,39	20	21,74	92	100	2,4
8.	X2.3.2	0	0,00	13	14,13	9	9,78	43	46,74	27	29,35	92	100	2,1
9.	X2.3.3	2	2,17	12	13,04	20	21,74	38	41,30	20	21,74	92	100	2,3
Rata – Rata Indikator X2.3													2,2	
Grand Mean													2,22	

Sumber: Data Primer diolah, (2020).

Keterangan :

X2.1.1 : Merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan.

X2.1.2 : Banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.

X2.1.3 : Cepat tersinggung atau mudah marah dalam masalah pekerjaan.

X2.2.1 : Frustrasi dengan pekerjaan yang dilakukan.

X2.2.2 : Merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar.

X2.2.3 : Sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.

X2.3.1 : Tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

X2.3.2 : Melalaikan pekerjaan yang harusnya menjadi tanggung jawab sendiri.

X2.3.3 : Motivasi dalam bekerja menurun.

$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan item pada variabel *burnout*, hasil

jawaban 92 responden menjelaskan bahwa item pertama yaitu “merasa jenuh

dengan pekerjaan yang dilakukan” (X2.1.1) dengan rincian 5 orang (5,43%)

menjawab Sangat Setuju, 24 orang (26,09%) menjawab Setuju, 20 orang

(21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 35 orang (40,22%) menjawab Tidak Setuju,

dan 6 orang (6,52%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,8 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item kedua yaitu “banyak melakukan kesalahan dalam bekerja” (X2.1.2) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 7 orang (7,61%) menjawab Setuju, 20 orang (21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 47 orang (51,09%) menjawab Tidak Setuju, dan 17 orang (18,48%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,2. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,2 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.

Item ketiga yaitu “cepat tersinggung dan mudah marah dalam masalah pekerjaan” (X2.1.3) dengan rincian 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Setuju, 14 orang (15,22%) menjawab Setuju, 15 orang (16,30%) menjawab Ragu-Ragu, 43 orang (46,74%) menjawab Tidak Setuju, dan 19 orang (20,65%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,3. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,3 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat

dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak cepat tersinggung atau mudah marah dalam masalah pekerjaan.

Item keempat yaitu “frustasi dengan pekerjaan yang dilakukan” (X2.2.1) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab Sangat Setuju, 13 orang (14,13%) menjawab Setuju, 10 orang (10,87%) menjawab Ragu-Ragu, 43 orang (46,74%) menjawab Tidak Setuju, dan 26 orang (28,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,1. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,1 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak frustasi dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item kelima yaitu “merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar” (X2.2.2) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab Sangat Setuju, 9 orang (9,78%) menjawab Setuju, 9 orang (9,78%) menjawab Ragu-Ragu, 52 orang (56,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 22 orang (23,91%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,1. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,1 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar.

Item keenam yaitu “sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja” (X2.2.3) dengan rincian 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Setuju, 8 orang (8,70%) menjawab Setuju, 12 orang (13,04%) menjawab Ragu-Ragu, 54 orang (58,70%) menjawab Tidak Setuju, dan 16 orang (17,39%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,2. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,2 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak kesulitan untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.

Item ketujuh yaitu “tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan” (X2.3.1) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab Sangat Setuju, 22 orang (23,91%) menjawab Setuju, 11 orang (11,96%) menjawab Ragu-Ragu, 39 orang (42,39%) menjawab Tidak Setuju, dan 20 orang (21,74%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,4. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,4 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Item kedelapan yaitu “melalaikan pekerjaan yang harusnya menjadi tanggung jawab sendiri” (X2.3.2) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab Sangat Setuju, 13 orang (14,13%) menjawab Setuju, 9 orang (9,78%) menjawab Ragu-Ragu, 43 orang (46,74%) menjawab Tidak Setuju,

dan 27 orang (29,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,1. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,1 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak melalaikan pekerjaan yang harusnya menjadi tanggung jawab sendiri.

Item kesembilan yaitu “motivasi dalam bekerja menurun” (X2.3.3) dengan rincian 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Setuju, 12 orang (13,04%) menjawab Setuju, 20 orang (21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 38 orang (41,30%) menjawab Tidak Setuju, dan 20 orang (21,74%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 2,3. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 2,3 termasuk dalam kategori rendah, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak merasa motivasi dalam bekerja menurun. Variabel *burnout* memiliki *grand mean* sebesar 2,22. Hal ini menunjukkan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

c. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Variabel kepuasan kerja karyawan (Z) terdapat lima belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
(Z)

No	Item	Frekuensi												Mean
		SS		S		RR		TS		STS		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Z.1.1	9	9,78	35	38,04	20	21,74	18	19,57	10	10,87	92	100	3,2
2.	Z.1.2	5	5,43	33	35,87	25	27,17	22	23,91	7	7,61	92	100	3,1
3.	Z.1.3	6	6,52	29	31,52	31	33,70	19	20,65	7	7,61	92	100	3,1
Rata – Rata Indikator Z.1														3,1
4.	Z.2.1	11	11,96	54	58,70	12	13,04	12	13,04	3	3,26	92	100	3,6
5.	Z.2.2	7	7,61	44	47,83	27	29,35	11	11,96	3	3,26	92	100	3,4
6.	Z.2.3	8	8,70	55	59,78	18	19,57	8	8,70	3	3,26	92	100	3,6
Rata – Rata Indikator Z.2														3,5
7.	Z.3.1	13	14,13	45	48,91	22	23,91	9	9,78	3	3,26	92	100	3,6
8.	Z.3.2	11	11,96	51	55,43	22	23,91	6	6,52	2	2,17	92	100	3,7
9.	Z.3.3	3	3,26	39	42,39	36	39,13	10	10,87	4	4,35	92	100	3,3
Rata – Rata Indikator Z.3														3,5
10.	Z.4.1	14	15,22	55	59,78	16	17,39	3	3,26	4	4,35	92	100	3,8
11.	Z.4.2	10	10,87	53	57,61	17	18,48	9	9,78	3	3,26	92	100	3,6
12.	Z.4.3	12	13,04	61	66,30	12	13,04	3	3,26	4	4,35	92	100	3,8
Rata – Rata Indikator Z.4														3,7
13.	Z.5.1	13	14,13	56	60,87	13	14,13	6	6,52	4	4,35	92	100	3,7
14.	Z.5.2	10	10,87	55	59,78	18	19,57	6	6,52	3	3,26	92	100	3,7
15.	Z.5.3	7	7,61	54	58,70	20	21,74	6	6,52	5	5,43	92	100	3,6
Rata – Rata Indikator Z.5														3,6
Grand Mean														3,52



Sumber: Data Primer diolah (2020).

Keterangan :

- Z.1.1 : Gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR.
- Z.1.2 : Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Z.1.3 : Puas dengan gaji yang diterima karena dapat meningkatkan kinerja.
- Z.2.1 : Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan *job description*.
- Z.2.2 : Pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan dan menarik.
- Z.2.3 : Puas dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Z.3.1 : Promosi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja.
- Z.3.2 : Diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi selama bekerja.
- Z.3.3 : Puas dengan kebijakan promosi di RSSA.
- Z.4.1 : Terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja.
- Z.4.2 : Tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.
- Z.4.3 : Puas dengan rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung.
- Z.5.1 : Atasan akan menasehati dengan baik jika kita melakukan kesalahan.
- Z.5.2 : Atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.
- Z.5.3 : Puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan.

$$\text{Grand Mean} : \frac{\text{Total Mean}}{\text{Total Butir}}$$

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa item pada variabel kepuasan kerja karyawan, hasil jawaban 92 responden menjelaskan bahwa item pertama yaitu “gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR” (Z.1.1) dengan rincian 9 orang (9,78%) menjawab Sangat Setuju, 35 orang (38,04%) menjawab Setuju, 20 orang (21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 18 orang (19,57%) menjawab Tidak Setuju, dan 10 orang (10,87%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,2. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,2 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima dokter dan

perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang sudah sesuai dengan UMR.

Item kedua yaitu “gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” (Z.1.2) dengan rincian 5 orang (5,43%) menjawab Sangat Setuju, 33 orang (35,87%) menjawab Setuju, 25 orang (27,17%) menjawab Ragu-Ragu, 22 orang (23,91%) menjawab Tidak Setuju, dan 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,1.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,1 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa gaji yang diterima dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item ketiga yaitu “puas dengan gaji yang diterima karena dapat meningkatkan kinerja” (Z.1.3) dengan rincian 6 orang (6,52%) menjawab Sangat Setuju, 29 orang (31,52%) menjawab Setuju, 31 orang (33,70%) menjawab Ragu-Ragu, 19 orang (20,65%) menjawab Tidak Setuju, dan 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,1.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,1 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban ragu-ragu, sehingga dapat dikatakan sebagian besar dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang ragu dengan gaji yang diterima dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Item keempat yaitu “pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan *job description*” (Z.2.1) dengan rincian 11 orang (11,96%) menjawab Sangat Setuju, 54 orang (58,70%) menjawab Setuju, 12 orang (13,04%) menjawab Ragu-Ragu, 12 orang (13,04%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,6.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,6 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang sesuai dengan *job description*.

Item kelima yaitu “pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan dan menarik” (Z.2.2) dengan rincian 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Setuju, 44 orang (47,83%) menjawab Setuju, 27 orang (29,35%) menjawab Ragu-Ragu, 11 orang (11,96%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,4. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,4 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak membosankan dan menarik.

Item keenam yaitu “puas dengan pekerjaan yang dilakukan” (Z.2.3) dengan rincian 8 orang (8,70%) menjawab Sangat Setuju, 55 orang (59,78%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 8 orang (8,70%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

Item ini memiliki *mean* sebesar 3,6. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* 3,6 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Item ketujuh yaitu “promosi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja” (Z.3.1) dengan rincian 13 orang (14,13%) menjawab Sangat Setuju, 45 orang (48,91%) menjawab Setuju, 22 orang (23,91%) menjawab Ragu-Ragu, 9 orang (9,78%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,6. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,6 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa promosi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

Item kedelapan yaitu “diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi selama bekerja” (Z.3.2) dengan rincian 11 orang (11,96%) menjawab Sangat Setuju, 51 orang (55,43%) menjawab Setuju, 22 orang (23,91%) menjawab Ragu-Ragu, 6 orang (6,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,7. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi selama bekerja.

Item kesembilan yaitu “puas dengan kebijakan promosi di RSSA” (Z.3.3) dengan rincian 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Setuju, 39 orang (42,39%) menjawab Setuju, 36 orang (39,13%) menjawab Ragu-Ragu, 10 orang (10,87%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,3. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,3 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang puas dengan kebijakan promosi di RSSA.

Item kesepuluh yaitu “terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja” (Z.4.1) dengan rincian 14 orang (15,22%) menjawab Sangat Setuju, 55 orang (59,78%) menjawab Setuju, 16 orang (17,39%) menjawab Ragu-Ragu, 3 orang (3,26%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang merasa terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja.

Item kesebelas yaitu “tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja” (Z.4.2) dengan rincian 10 orang (10,87%) menjawab Sangat Setuju, 53 orang (57,61%) menjawab Setuju, 17 orang (18,48%) menjawab Ragu-Ragu, 9 orang (9,78%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang

(3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,6.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,6 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

Item kedua belas yaitu “puas dengan rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung” (Z.4.3) dengan rincian 12 orang (13,04%) menjawab Sangat Setuju, 61 orang (66,30%) menjawab Setuju, 12 orang (13,04%) menjawab Ragu-Ragu, 3 orang (3,26%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang puas dengan rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

Item ketiga belas yaitu “atasan akan menasehati dengan baik jika kita melakukan kesalahan” (Z.5.1) dengan rincian 13 orang (14,13%) menjawab Sangat Setuju, 56 orang (60,87%) menjawab Setuju, 13 orang (14,13%) menjawab Ragu-Ragu, 6 orang (6,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,7.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan

bahwa atasan menasehati dengan baik jika dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang melakukan kesalahan.

Item keempat belas yaitu “atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan” (Z.5.2) dengan rincian 10 orang (10,87%) menjawab Sangat Setuju, 55 orang (59,78%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 6 orang (6,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,7. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas karyawan memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

Item kelima belas yaitu “puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan” (Z.5.3) dengan rincian 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Setuju, 54 orang (58,70%) menjawab Setuju, 20 orang (21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 6 orang (6,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 5 orang (5,43%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,6. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,6 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan. Variabel kepuasan kerja memiliki *grand*

mean sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa dokter dan perawat IRNA I memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja Karyawan (Y) terdapat lima belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Frekuensi												Mean
		SS		S		RR		TS		STS		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Y.1.1	7	7,61	61	66,30	17	18,48	6	6,52	1	1,09	92	100	3,7
2.	Y.1.2	10	10,87	61	66,30	14	15,22	5	5,43	2	2,17	92	100	3,8
3.	Y.1.3	6	6,52	57	61,96	23	25,00	4	4,35	2	2,17	92	100	3,7
Rata – Rata Indikator Y.1														3,7
4.	Y.2.1	5	5,43	34	36,96	47	51,09	4	4,35	2	2,17	92	100	3,4
5.	Y.2.2	4	4,35	19	20,65	47	51,09	19	20,65	3	3,26	92	100	3,0
6.	Y.2.3	7	7,61	18	19,57	43	46,74	20	21,74	4	4,35	92	100	3,0
Rata – Rata Indikator Y.2														3,1
7.	Y.3.1	9	9,78	57	61,96	20	21,74	2	2,17	4	4,35	92	100	3,7
8.	Y.3.2	16	17,39	51	55,43	18	19,57	4	4,35	3	3,26	92	100	3,8
9.	Y.3.3	15	16,30	50	54,35	19	20,65	5	5,43	3	3,26	92	100	3,8
Rata – Rata Indikator Y.3														3,7
10.	Y.4.1	17	18,48	66	71,74	4	4,35	1	1,09	4	4,35	92	100	4,0
11.	Y.4.2	18	19,57	61	66,30	7	7,61	2	2,17	4	4,35	92	100	3,9
12.	Y.4.3	12	13,04	64	69,57	10	10,87	1	1,09	5	5,43	92	100	3,8
Rata – Rata Indikator Y.4														3,9
13.	Y.5.1	14	15,22	55	59,78	18	19,57	1	1,09	4	4,35	92	100	3,8
14.	Y.5.2	13	14,13	61	66,30	13	14,13	3	3,26	2	2,17	92	100	3,9
15.	Y.5.3	12	13,04	56	60,87	18	19,57	2	2,17	4	4,35	92	100	3,8
Rata – Rata Indikator Y.5														3,8
Grand Mean														3,67

Sumber : Data Primer diolah (2020).

Keterangan :

- Y.1.1 : Dapat mengatur jadwal tetap dan incidental dengan baik.
- Y.1.2 : Melakukan pekerjaan jelas sesuai dengan prosedur rumah sakit.
- Y.1.3 : Memiliki pengetahuan yang cukup dapat mendiagnosa dengan tepat.
- Y.2.1 : Dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target.
- Y.2.2 : Banyaknya pekerjaan membuat melimpahkannya kepada orang lain.
- Y.2.3 : Pelimpahan tugas diluar tanggung jawab membuat kinerja menurun.
- Y.3.1 : Mengakui ketika melakukan kesalahan selama bekerja.
- Y.3.2 : Memiliki sikap totalitas dalam bekerja.
- Y.3.3 : Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.
- Y.4.1 : Dapat bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab.
- Y.4.2 : Dapat menghormati perbdaan yang ada dalam lingkungan kerja.
- Y.4.3 : Dapat menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, atasan secara baik.
- Y.5.1 : Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- Y.5.2 : Dapat menangani masalah dalam pekerjaan secara langsung.
- Y.5.3 : Mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

Grand Mean : $\frac{\text{Total Mean}}{\text{Total Butir}}$

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa item pada variabel kinerja karyawan, hasil jawaban 92 responden menjelaskan bahwa item pertama yaitu “dapat mengatur jadwal tetap dan incidental dengan baik” (Y.1.1) dengan rincian 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Setuju, 61 orang (66,30%) menjawab Setuju, 17 orang (18,48%) menjawab Ragu-Ragu, 6 orang (6,52%) menjawab Tidak Setuju, dan 1 orang (1,09%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,7. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit

Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat mengatur jadwal tetap dan incidental dengan baik.

Item kedua yaitu “melakukan pekerjaan jelas sesuai dengan prosedur rumah sakit” (Y.1.2) dengan rincian 10 orang (10,87%) menjawab Sangat Setuju, 61 orang (66,30%) menjawab Setuju, 14 orang (15,22%) menjawab Ragu-Ragu, 5 orang (5,43%) menjawab Tidak Setuju, dan 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang melakukan pekerjaan jelas sesuai dengan prosedur rumah sakit.

Item ketiga yaitu “memiliki pengetahuan yang cukup dapat mendiagnosa dengan tepat” (Y.1.3) dengan rincian 6 orang (6,52%) menjawab Sangat Setuju, 57 orang (61,96%) menjawab Setuju, 23 orang (25,00%) menjawab Ragu-Ragu, 4 orang (4,35%) menjawab Tidak Setuju, 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,7.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki pengetahuan yang cukup dapat mendiagnosa dengan tepat.

Item keempat yaitu “dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target” (Y.2.1) dengan rincian 5 orang (5,43%) menjawab Sangat Setuju, 34 orang

(36,96%) menjawab Setuju, 47 orang (51,09%) menjawab Ragu-Ragu, 4 orang (4,35%) menjawab Tidak Setuju, dan 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,4. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,4 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban ragu-ragu, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Item kelima yaitu “banyaknya pekerjaan membuat melimpahkannya kepada orang lain” (Y.2.2) dengan rincian 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Setuju, 19 orang (20,65%) menjawab Setuju, 47 orang (51,09%) menjawab Ragu-Ragu, 19 orang (20,65%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,0. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,0 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban ragu-ragu, sehingga dapat dikatakan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang ragu-ragu dengan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sehingga dilimpahkan kepada orang lain.

Item keenam yaitu “pelimpahan tugas diluar tanggung jawab membuat kinerja menurun” (Y.2.3) dengan rincian 7 orang (7,61%) menjawab Sangat Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Setuju, 43 orang (46,74%) menjawab Ragu-Ragu, 20 orang (21,74%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,0.

Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,0 termasuk dalam kategori cukup besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban ragu-ragu, sehingga dapat dikatakan bahwa jika terdapat pelimpahan tugas diluar tanggung jawab tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang

Item ketujuh yaitu “mengakui ketika melakukan kesalahan selama bekerja” (Y.3.1) dengan rincian 9 orang (9,78%) menjawab Sangat Setuju, 57 orang (61,96%) menjawab Setuju, 20 orang (21,74%) menjawab Ragu-Ragu, 2 orang (2,17%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *item* sebesar 3,7. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,7 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang akan mengakui ketika melakukan kesalahan selama bekerja.

Item kedelapan yaitu “memiliki sikap totalitas dalam bekerja” (Y.3.2) dengan rincian 16 orang (17,39%) menjawab Sangat Setuju, 51 orang (55,43%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 4 orang (4,35%) menjawab Tidak Setuju, 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,0. Berdasarkan tabel 3,8 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I

Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki sikap totalitas dalam bekerja.

Item kesembilan yaitu “berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan” (Y.3.3) dengan rincian 15 orang (16,30%) menjawab Sangat Setuju, 50 orang (54,35%) menjawab Setuju, 19 orang (20,65%) menjawab Ragu-Ragu, 5 orang (5,43%) menjawab Tidak Setuju, dan 3 orang (3,26%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Item kesepuluh yaitu “dapat bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab” (Y.4.1) dengan rincian 17 orang (18,48%) menjawab Sangat Setuju, 66 orang (71,74%) menjawab Setuju, 4 orang (4,35%) menjawab Ragu-Ragu, 1 orang (1,09%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,0. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 4,0 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab.

Item kesebelas yaitu “dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja” (Y.4.2) dengan rincian 18 orang (19,57%) menjawab Sangat

Setuju, 61 orang (66,30%) menjawab Setuju, 7 orang (7,61%) menjawab Ragu-Ragu, 2 orang (2,17%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,9. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,9 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja.

Item kedua belas yaitu “dapat menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, atasan secara baik” (Y.4.3) dengan rincian 12 orang (13,04%) menjawab Sangat Setuju, 64 orang (69,57%) menjawab Setuju, 10 orang (10,87%) menjawab Ragu-Ragu, 1 orang (1,09%) menjawab Tidak Setuju, dan 5 orang (5,43%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, atasan secara baik.

Item ketiga belas yaitu “melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan” (Y.5.1) dengan rincian 14 orang (15,22%) menjawab Sangat Setuju, 55 orang (59,78%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 1 orang (1,09%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang

berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Item keempat belas yaitu “dapat menangani masalah dalam pekerjaan secara langsung” (Y.5.2) dengan rincian 13 orang (14,13%) menjawab Sangat Setuju, 61 orang (66,30%) menjawab Setuju, 13 orang (14,13%) menjawab Ragu-Ragu, 3 orang (3,26%) menjawab Tidak Setuju, dan 2 orang (2,17%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,9. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,9 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat menangani masalah dalam pekerjaan secara langsung.

Item kelima belas yaitu “mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan” (Y.5.3) dengan rincian 12 orang (13,04%) menjawab Sangat Setuju, 56 orang (60,87%) menjawab Setuju, 18 orang (19,57%) menjawab Ragu-Ragu, 2 orang (2,17%) menjawab Tidak Setuju, dan 4 orang (4,35%) menjawab Sangat Tidak Setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Berdasarkan tabel 4.5 *mean* sebesar 3,8 termasuk dalam kategori besar, yang berarti mayoritas responden memilih jawaban setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan. Variabel kinerja karyawan memiliki *grand mean* sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa dokter dan perawat

IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

D. Uji Asumsi Klasik

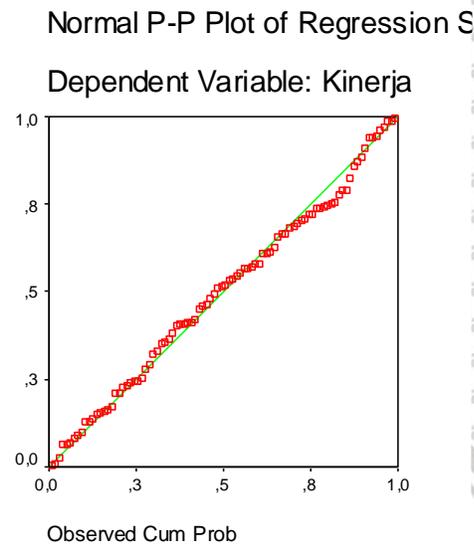
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah stres kerja (X_1), *burnout* (X_2), kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan *normal probability plot*. Apabila nilai signifikansi pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 dan sebaran data pada grafik *normal probability plot* terletak pada garis diagonal dapat dikatakan hasil penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	1,153	0,140	Berdistribusi Normal
<i>Burnout</i>	1,210	0,107	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja Karyawan	0,609	0,852	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,715	0,686	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer Diolah (2020)



Gambar 4.2
Normal Probability Plot
Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada setiap variabel lebih besar dari 0,05 kemudian sebaran data pada grafik terletak di garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan residual menyebar dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal. Ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X_1)	0,492	2,034
<i>Burnout</i> (X_2)	0,546	1,832
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,481	2,078

Sumber : Data Primer diolah (2020)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF, sehingga dapat disimpulkan uji asumsi multikolinieritas dapat terpenuhi karena tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model path terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat jika memperoleh nilai signifikan $< 0,05$ dikatakan heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas. Metode lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode grafik scatter plot, jika pencaran data berupa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, tidak beraturan dan menyebar diatas maupun dibawah sumbu Y maka dapat

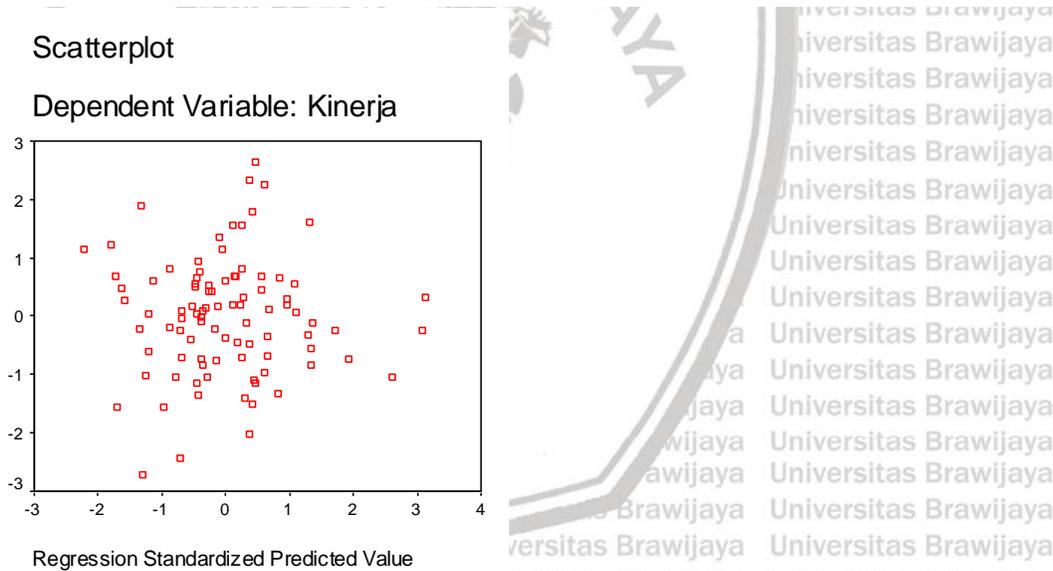
dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,004	1,316		2,284	,025
	Stres Kerja	,050	,072	,094	,703	,484
	Burnout	,006	,057	,015	,110	,913
	Kepuasan Kerja	-,001	,007	-,020	-,189	,851

a. Dependent Variable: ABSRESID



Gambar 4.3

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4.12 diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memperoleh nilai sig. > 0,05 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak

membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, uji asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

E. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat lima hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (H1), pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan (H2), pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (H3), pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan (H4), pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (H5). Adapun hasil analisis hipotesis tersebut sebagai berikut:

a. Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hasil Pengujian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Jalur Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient (Beta)	T	Sig	Keterangan
Stres Kerja	-0,461	-4,968	0,000	Signifikan
Variabel Dependen = Kepuasan Kerja Karyawan n = 92				

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

a) H_1 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan koefisien jalur pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, besarnya koefisien beta sebesar -0,461, nilai koefisien negatif mengartikan bahwa apabila stres kerja semakin tinggi maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Nilai t hitung sebesar -4,968, t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 88) adalah sebesar 2,632. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung < t tabel yaitu $-4,968 < 2,632$ dan nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$, maka dari hasil tersebut H_1 menyatakan bahwa stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diterima.

b. Pengaruh *Burnout* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Jalur *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient Beta	T	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i>	-0,340	-3,661	0,000	Signifikan

Variabel Independen	Standardized Coefficient Beta	T	Sig	Keterangan
Variabel Dependen = Kepuasan Kerja Karyawan n = 92				

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

c. H₂ : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada dokter dan perawat IRNA I Rumsh Sakit

Umum Dr. Saiful Anwar Malang

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan koefisien jalur pada pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, koefisien

beta sebesar -0,340, nilai koefisien negatif mengartikan bahwa apabila tingkat *burnout* semakin tinggi maka kepuasan kerja

yang dirasa akan semakin menurun. Nilai t hitung sebesar -3,661, t tabel (a = 0,05; df residual = 88) adalah sebesar 2,632.

Dari hasil tersebut didapatkan t hitung < t tabel yaitu -3,661 < 2,632 dan nilai sig < nilai alpha yaitu 0,000 < 0,005, maka dari

hasil tersebut H₂ menyatakan bahwa *burnout* (X₂) mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap variabel Kepuasan

Kerja Karyawan (Z) pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diterima.

c. Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh variabel stres kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Jalur Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coeficient (Beta)	T	Sig	Keterangan
Stres Kerja	-0,192	-2,440	0,000	Signifikan
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan n = 92				

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

b) H_3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan koefisien jalur pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, besarnya koefisien beta sebesar -0,192, nilai koefisien negatif mengartikan bahwa apabila stres kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Nilai t hitung sebesar -2,440, t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 88) adalah sebesar 2,632.

Dari hasil tersebut didapatkan t hitung < t tabel yaitu $-2,440 < 2,632$ dan nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut H_3 menyatakan bahwa stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diterima.

d. Pengaruh *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Jalur Konflik *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coeficient (Beta)	T	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i>	-0,176	-2,351	0,000	Signifikan
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan N = 92				

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

e. H_4 : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan koefisien jalur pada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan, besarnya koefisien

beta sebesar -0,176, nilai koefisien negatif mengartikan bahwa apabila tingkat *burnout* semakin tinggi maka kinerja karyawan

akan semakin rendah. Nilai t hitung sebesar -2,351, t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 88) adalah sebesar 2,632. Dari hasil tersebut

didapatkan t hitung < t tabel yaitu $-2,351 < 2,632$ dan nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$, maka dari hasil tersebut H_4

menyatakan bahwa *burnout* (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada dokter

dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diterima.

f. **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Standardized Coefficient (Beta)	T	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,585	7,341	0,000	Signifikan
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan n = 92				

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

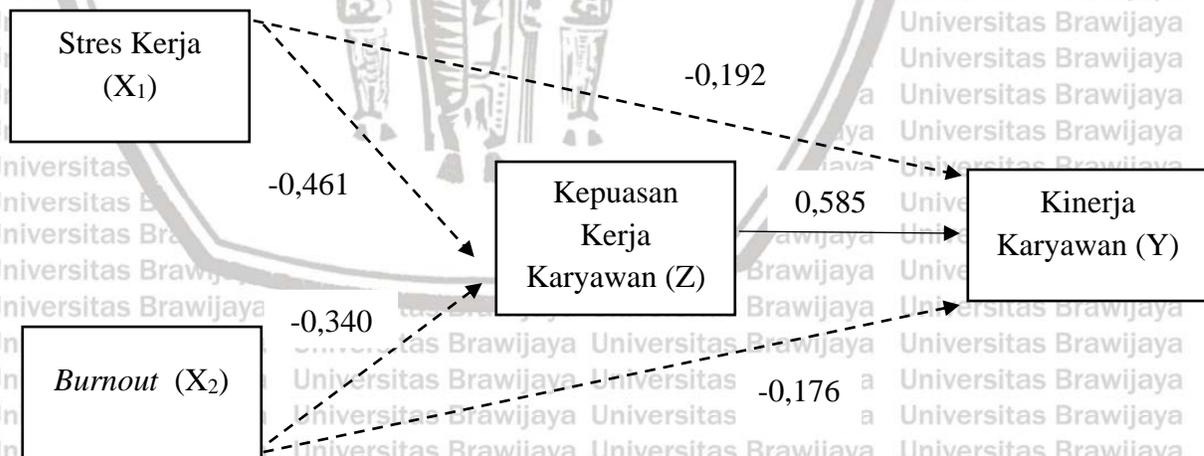
e. H_5 : Kepuasan Kerja Karywan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan koefisien jalur pada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, besarnya koefisien beta sebesar 0,585, nilai koefisien positif mengartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,341, t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 88) adalah sebesar 2,632.

Dari hasil tersebut didapatkan t hitung $7,341 > 2,632$ dan nilai sig $<$ nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$, maka dari hasil tersebut H_5 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Z) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diterima.

F. Hubungan Antar Jalur

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, dalam penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.3 menunjukkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan sebagai berikut:



Gambar 4.4
Hasil Analisis Jalur

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Keterangan:

→ : Positif Signifikan

→ : Negatif Signifikan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, menghasilkan koefisien jalur antar variabel yang dijelaskan pada Gambar 4.4 bahwa koefisien variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,461. Koefisien variabel *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,340 Koefisien variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,192.. Koefisien variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,176 dan koefisien variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,585.

G. Pengaruh Antar Jalur

Pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan sebagai berikut:

<p>Persamaan Struktural :</p> $Z = PZX1 + PZX2 + \epsilon$ $Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + \epsilon$	<p>Persamaan Struktural :</p> $Z = -0,461X1 + 0,340X2 + \epsilon$ $Y = -0,192X1 + -0,176X2 + 0,585Z + \epsilon$
---	---

a. Pengaruh Langsung/Direct Effect

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z)

Direct Effect (DE) = PX_1Z

= -0,461

Kesimpulannya adalah variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Z) sebesar -0,461.

2. Pengaruh langsung (*direct effect*) *burnout* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z)

$$\begin{aligned} \text{Direct Effect (DE)} &= PX_2Z \\ &= -0,340 \end{aligned}$$

Kesimpulannya adalah variabel *burnout* (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Z) sebesar -0,340.

3. Pengaruh langsung (*direct effect*) stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{Direct Effect (DE)} &= PX_1Y \\ &= -0,192 \end{aligned}$$

Kesimpulannya adalah variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,192.

4. Pengaruh langsung (*direct effect*) *burnout* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{Direct Effect (DE)} &= PX_2Y \\ &= -0,176 \end{aligned}$$

Kesimpulannya adalah variabel *burnout* (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,176.

5. Pengaruh langsung (*direct effect*) kepuasan kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\text{Direct Effect (DE)} = PZY$$

$$= 0,585$$

Kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja karyawan (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,585.

b. Pengaruh Tidak Langsung/*Indirect Effect*

Pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* merupakan pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening. Perhitungan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

$$\text{Indirect Effect (IE)} = (PZX_1) \times (PYZ)$$

$$= (-0,461) \times (0,585)$$

$$= -0,269$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel stres kerja (X_1)

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel kepuasan kerja karyawan (Z) sebesar -0,269.

2. Pengaruh Tidak Langsung *Burnout* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= (PZX_2) \times (PYZ) \\ &= (-0,340) \times (0,585) \\ &= -0,198 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel *burnout* (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z) sebesar -0,198.

c. Pengaruh Total/*Total Effect*

Pengaruh total/*total effect* merupakan total keseluruhan dari pengaruh variabel stres kerja (X₁), *burnout* (X₂), kepuasan kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y). Pengaruh total dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Total Effect* stres kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z) yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PYX_1 + (PZX_1 \times PYZ) \\ &= -0,461 + -0,269 \\ &= -0,730 \end{aligned}$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar $-0,730$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh total stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening lebih kecil daripada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan ($-0,730 < -0,192$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak diperlukan untuk memperkuat keberadaan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. *Total Effect burnout* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z) yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= \text{PYX}_2 + (\text{PZX}_1 \times \text{PYZ}) \\ &= -0,340 + -0,198 \\ &= -0,538 \end{aligned}$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar $-0,538$. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh total *burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening lebih kecil daripada pengaruh langsung *burnout* terhadap kinerja karyawan ($-0,538 < -0,176$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak diperlukan untuk memperkuat keberadaan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18
Ringkasan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak
Langsung dan Pengaruh Total

No	Hubungan Antar Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
		Langsung	Tidak Langsung	
1.	X ₁ – Z – Y	-0,461	-0,269	-0,730
2.	X ₂ – Z – Y	-0,176	-0,198	-0,538

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Untuk menguji signifikansi mediasi dengan perhitungan *sobel test* dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Ghozali (2016) sebagai berikut:

$$SAB = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

1) Pengaruh Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$$SAB = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$SAB = \sqrt{-0,192^2 \cdot 0,171^2 + -0,461^2 \cdot 0,138^2 + 0,171^2 \cdot 0,138^2}$$

$$SAB = \sqrt{0,001077940224 + 0,004047249924 + 0,000556865604}$$

$$SAB = \sqrt{0,004568324544}$$

$$SAB = 0,0675$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{-0,461 \times 0,192}{0,0675}$$

$$t_{hitung} = -1,31128$$

Hasil perhitungan nilai t dibandingkan dengan nilai t tabel dengan jumlah n = 92 dan a = 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,632.

Oleh karena hasil nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu

1,311 < 2,632 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi.

2) Pengaruh *Burnout* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

$$SAB = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$SAB = \sqrt{-0,176^2 \cdot 0,135^2 + -0,340^2 \cdot 0,103^2 + 0,135^2 \cdot 0,103^2}$$

$$SAB = \sqrt{0,0005645376 + 0,0012264004 + 0,000193349025}$$

$$SAB = \sqrt{0,001984287025}$$

$$SAB = 0,0445$$

$$thitung = \frac{ab}{sab}$$

$$thitung = \frac{-0,340 \times 0,176}{0,0445}$$

$$thitung = 1,34471$$

Hasil perhitungan nilai t dibandingkan dengan nilai t tabel dengan

jumlah n = 92 dan a = 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,632.

Oleh karena hasil nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu

1,344 < 2,632 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak

berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi.

H. Pembahasan Penelitian

1. Gambaran Stres Kerja (X1), *Burnout* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

a. Stres Kerja (X1)

Variabel stres kerja dapat diukur dengan indikator beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran, dengan total sembilan item pertanyaan yang diajukan di dalam angket/kuisisioner penelitian. Dari kesembilan pernyataan, item X1.1.3 memiliki jawaban setuju paling banyak yaitu mengenai pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline* dengan *mean* sebesar 3,4. Sebanyak 19,57% responden menyatakan ragu-ragu merasa seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan atasan. Nilai *mean* terendah ada pada item X1.3.2 sebesar 2,0 yang berarti responden menyatakan sangat tidak setuju dengan tidak sepenuhnya tahu dengan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dinilai cukup stres dengan adanya pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline*. Hal ini disebabkan karena sebagian besar dokter dan perawat memiliki beban kerja yang berlebih dan terkadang atasan tidak memberikan arahan yang jelas ketika memberi perintah, sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada orang lain. Dari kesembilan pernyataan tersebut,

didapat *grand mean* sebesar 2,42. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikategorikan rendah.

b. *Burnout* (X2)

Variable *burnout* dapat diukur dengan indikator kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi, dengan total sembilan item pertanyaan yang diajukan di dalam angket/kuisisioner penelitian. Dari kesembilan pernyataan, item X2.1.1 memiliki jawaban setuju paling banyak yaitu merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan dengan mean 2,8. Sebanyak 21,74% responden menyatakan ragu-ragu dengan motivasi dalam bekerja menurun. Nilai *mean* terendah ada pada item X2.2.2 sebesar 2,1 yang berarti responden menyatakan sangat tidak setuju dengan merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa dokter dan perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dinilai memiliki tingkat *burnout* yang cukup tinggi dengan adanya perasaan jenuh pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebabkan karena sebagian dokter dan perawat merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja dan merasa banyak melakukan kesalahan dalam bekerja, sehingga cepat tersinggung atau mudah marah dalam masalah pekerjaan. Dari kesembilan pernyataan tersebut,

didapat *grand mean* sebesar 2,22. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa *burnout* pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikategorikan rendah.

c. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Variabel kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi/kenaikan jabatan, kelompok kerja dan pengawasan, dengan total lima belas item pernyataan yang diajukan di dalam angket/kuisisioner penelitian. Dari ke-15 pernyataan, item Z.4.1 dan Z.4.3 memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yaitu mengenai suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja dan puas dengan rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung dengan *mean* sebesar 3,8. Sebanyak 39,13% responden menyatakan ragu-ragu dengan kepuasan pada kebijakan promosi di RSSA.. Nilai *mean* terendah ada pada item Z.1.3 sebesar 3,1 yang berarti responden menyatakan sangat tidak setuju dengan kepuasan pada gaji yang diterima. Dari ke-15 pernyataan tersebut, didapat *grand mean* sebesar 3,52.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dinilai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan dan terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena sebagian besar dokter dan perawat merasa tidak menemukan kesulitan

dalam bekerja sama dengan rekan kerja, sehingga dapat meminimalisir tingkat stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja dokter dan perawat.

Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikategorikan tinggi.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variable kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif, dengan total lima belas item pernyataan yang diajukan di dalam angket/kuisisioner penelitian. Dari ke-15 pernyataan, item Y.4.1 memiliki jawaban setuju paling banyak yaitu mengenai dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja dengan *mean* sebesar 4,0. Sebanyak 51,09% responden menyatakan ragu-ragu dengan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target dan banyaknya pekerjaan membuat melimpahkannya kepada orang lain. Nilai *mean* terendah ada pada item Y.2.3 sebesar 3,0 yang berarti responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pelimpahan tugas diluar tanggung jawab membuat kinerja menurun.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja. Hal ini

disebabkan karena sebagian besar dokter dan perawat dapat bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab, sehingga tercipta lingkungan yang nyaman serta membuat dokter dan perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Dari ke-15 pernyataan tersebut, didapat *grand mean* sebesar 3,67. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikategorikan tinggi.

2. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Berdasarkan dari hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa hasil beta sebesar -0,668 serta nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar -8,517, yang menunjukkan variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purdini (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja yang dialami dokter dan perawat karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata indikator mean beban kerja sebesar 2,6 dan menjadi skor indikator mean terbesar pada variabel stres kerja. Realisasi stres kerja yang dialami dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat diketahui ketika pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline*. Ketika atasan terlalu memaksakan untuk menyelesaikan banyak tugas tetapi

tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai maka akan menurunkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Fahmi (2016) bahwa atasan ketika memberi perintah seringkali begitu memaksa agar bekerja sesuai target bahkan harus melebihi target, sementara karyawan yang sudah memaksa dengan sekuat tenaga agar melebihi target tetapi tidak sesuai target akan menimbulkan stres. Chuden dalam Yusuf (2010) mengatakan faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan, control dalam pekerjaan, gaji, keuntungan finansial, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Artinya jika dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Saiful Anwar Malang dapat mengendalikan kondisi pekerjaan seperti berbagai kesibukan dan mengatur waktu dengan baik maka akan menyebabkan adanya keseimbangan antara tekanan dari pekerjaan yang diterima dan reaksi yang diberikan oleh individu serta lingkungan sekitar.

Dapat disimpulkan ketika dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mengalami stres kerja yang tinggi, maka akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja, demikian sebaliknya ketika stres kerja yang dialami dokter dan perawat menurun maka akan mempengaruhi peningkatan pada kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Berdasarkan dari hasil analisis jalur dapat diketahui hasil beta sebesar $-0,621$ serta nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar $-7,511$, yang menunjukkan variabel *burnout* (X2) berpengaruh negatif

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2008) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Burnout yang dialami dokter dan perawat karena jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga banyak melakukan kesalahan dan cepat tersinggung, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata indikator mean kelelahan emosional sebesar 2,4 dan menjadi skor indikator mean terbesar pada variable *burnout*. Realisasi *burnout* yang dialami dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat diketahui ketika merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan. Kelelahan yang dirasakan terlalu berat akan menimbulkan perasaan frustrasi, jenuh dan putus asa disertai dengan ada yang tidak sesuai dengan harapan, seperti gaji yang dirasa belum sesuai akan menyebabkan *burnout* meningkat sehingga membuat kepuasan dokter dan perawat akan menurun. Hal ini sesuai dengan pendapat Putri & Mulyadi (2010) *burnout* merupakan kelelahan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan maupun kebutuhan. Jenuh dengan pekerjaan merupakan kelelahan secara psikis yang disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan tidak menantang sehingga membuat bosan dan jenuh, serta pekerjaan yang dilakukan terlalu menantang terlalu sulit

sehingga membuat dokter dan perawat frustrasi dan membuat tingkat kepuasan kerja menurun.

Dapat disimpulkan apabila *burnout* meningkat, maka kepuasan kerja dokter dan perawat akan menurun, begitupun sebaliknya apabila *burnout* yang dialami menurun, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

4. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis jalur dapat diketahui hasil beta sebesar -0,691 serta nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar -9,068, yang menunjukkan variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesediaan untuk berpartisipasi dengan lingkungan kerja ditunjukkan dengan baik oleh dokter dan perawat, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata indikator kerjasama sebesar 3,9 dan menjadi skor rata-rata indikator terbesar pada variabel kinerja karyawan. Realisasi stres kerja yang dialami dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat diketahui ketika beban kerja yang diberi atasan melebihi kemampuan yang dimiliki. Beratnya beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki dapat menyebabkan stres yang nantinya akan menurunkan kinerja dan

membuat dokter dan perawat melimpahkan tugas kepada orang lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016) faktor stres dari dalam lingkungan kerja maupun diluar pekerjaan bisa juga mempengaruhi kinerja pekerjaan. Beratnya beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki termasuk faktor stres dari dalam lingkungan kerja, dokter dan perawat dapat menanggapi kondisi tertekan tersebut secara positif dan negatif. Jika dokter dan perawat dapat menanggapi stres secara positif akan meningkatkan kinerja agar mendapat hasil yang maksimal. Jika dokter dan perawat menanggapi stres secara negatif akan menyebabkan penurunan kinerja selama bekerja.

Dapat disimpulkan apabila dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang mengalami stres kerja yang tinggi, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja, demikian sebaliknya apabila stres kerja yang dialami menurun maka kinerja dokter dan perawat akan meningkat.

5. Pengaruh *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis jalur dapat diketahui hasil beta sebesar -0,657 serta nilai sig < nilai alpha yaitu 0,000 < 0,005 dan t hitung sebesar -8,264, yang menunjukkan variabel *burnout* (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Astuti (2008) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab dan dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja dapat ditunjukkan baik oleh dokter dan perawat, hal ini dibuktikan dengan skor indikator *mean* kerjasama sebesar 3,9 dan menjadi skor indikator *mean* terbesar pada variabel kinerja. Realisasi *burnout* yang dialami dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat diketahui ketika sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja menyebabkan sulitnya mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang menyebabkan semakin lama kinerja akan semakin menurun. Hal ini sesuai dengan kutipan dalam kamus *oxford* (2020) bahwa *burnout* merupakan kondisi dimana seorang karyawan benar-benar merasa lelah hingga merasa sakit secara fisik maupun psikis karena bekerja terlalu keras. Sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja akibat dari bekerja terlalu keras membuat sulit untuk mencari ide baru untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki, karena dokter dan perawat yang memiliki kemampuan baik akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya jika dokter dan perawat tidak memiliki kemampuan yang baik maka akan memberikan hasil yang tidak baik pula dan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Dapat disimpulkan apabila *burnout* mengalami peningkatan, maka kinerja dokter dan perawat akan menurun, begitupun sebaliknya jika *burnout* yang

dialami menurun maka akan meningkatkan kinerja dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis jalur dapat diketahui hasil beta sebesar 0,823 serta nilai sig < nilai alpha yaitu $0,000 < 0,005$ dan t hitung sebesar 13,762, yang menunjukkan variabel kepuasan kerja karyawan (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dokter dan perawat tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja, hal ini dibuktikan dengan skor item mean sebesar 3,8 dan menjadi skor item mean terbesar pada variabel kepuasan kerja. Dapat menyelesaikan masalah dengan rekan kerja maupun atasan secara baik dapat ditunjukkan oleh dokter dan perawat, dapat dibuktikan dengan skor item mean sebesar 3,9 dan menjadi skor item mean yang besar pada variabel kinerja. Realisasi kepuasan kerja yang dialami dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang dapat diketahui ketika terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja dan puas dengan rekan kerja yang menyenangkan serta dapat menghormati perbedaan yang ada dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman membuat dokter dan perawat merasa puas dan membuat kinerja meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2011) yang mengatakan agar karyawan memiliki

kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan dituntut membuat lingkungan kerja yang baik dan sehat agar dapat meningkatkan kinerja, sebab kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan kinerja yang meningkat sehingga dokter dan perawat yang puas akan merasa lebih produktif.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dokter dan perawat maka kinerja pun akan meningkat. Semakin dokter dan perawat merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan mencapai kinerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka kinerja dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang pun akan menurun.

I. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang mungkin membuat skripsi ini kurang sempurna, diantaranya yaitu :

1. Objek pada penelitian ini tidak sesuai harapan peneliti karena objek penelitian ini adalah seluruh dokter dan perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang, tetapi dengan adanya kebijakan dari rumah sakit maka peneliti hanya dapat meneliti dokter dan perawat di IRNA I saja atau bagian penyakit dalam.

2. Penelitian ini hanya dilakukan di IRNA I tetapi dengan tempat atau ruangan yang berbeda-beda dan berjauhan serta adanya keterbatasan waktu, sehingga dalam beberapa pengisian kuisioner peneliti tidak dapat mengawasi secara penuh ketika responden mengisi kuisioner.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan Deskriptif

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada pengisian kuisioner oleh responden, kesimpulan dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Stres Kerja

Adanya tugas yang diberikan terlalu banyak dan berat seperti pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline* tidak membuat tingkat stres kerja tinggi karena adanya kesediaan dokter dan perawat lainnya untuk berpartisipasi didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki *grand mean* sebesar 2,42, sehingga dapat disimpulkan bahwa dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

b. *Burnout*

Kelelahan fisik dan emosional yang berlebihan berakibat pada dokter dan perawat menjadi merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi tidak membuat tingkat *burnout* tinggi karena terdapat hubungan kerja yang harmonis dan erat yang membuat lingkungan kerja menjadi kondusif dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

burnout (X_2) memiliki *grand mean* sebesar 2,22, sehingga dapat disimpulkan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

c. Kepuasan Kerja

Dokter dan perawat merasa terdapat suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja dan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi selama bekerja. Hal ini dikarenakan cara atasan dalam menjalankan pengawasan dapat berupa menasehati dengan baik jika ada yang melakukan kesalahan dan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki *grand mean* sebesar 3,52, sehingga dapat disimpulkan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

d. Kinerja

Dokter dan perawat dapat bersikap professional dalam menjalankan tugas dan dapat menangani masalah dalam pekerjaan secara langsung. Hal ini dikarenakan memiliki atasan dan rekan kerja yang mendukung sehingga dapat mengatasi masalah dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki *grand mean* sebesar 3,67, sehingga dapat disimpulkan dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

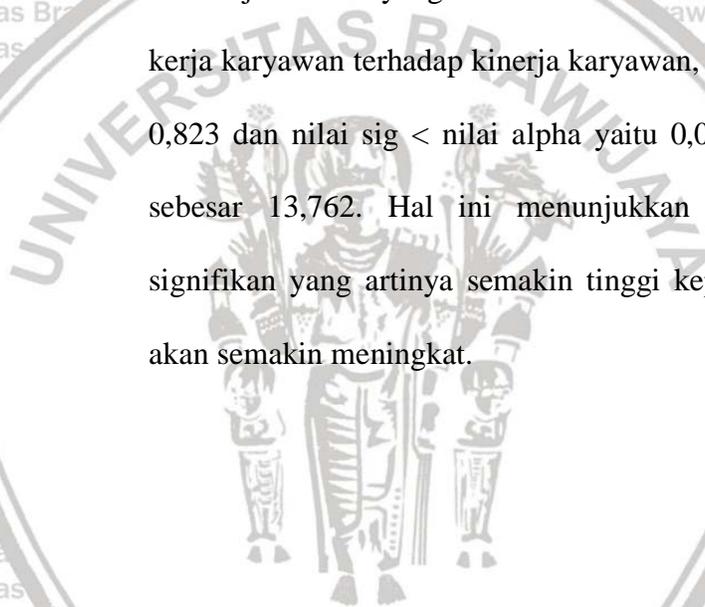
2. Kesimpulan Inferensial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada dokter dan perawat Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar Malang mengenai pengaruh Stres Kerja, *Burnout*, Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai koefisien beta sebesar $-0,668$ dan nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$, serta t hitung sebesar $-8,517$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
2. Hasil uji analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai koefisien beta sebesar $-0,621$ dan nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$, serta t hitung sebesar $-7,511$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan yang artinya semakin *burnout* meningkat maka kepuasan kerja akan semakin menurun.
3. Hasil uji analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien beta sebesar $-0,691$ dan nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$, serta t hitung sebesar $-9,068$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin menurun.

4. Hasil uji analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien beta sebesar -0,657 dan nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$, serta t hitung sebesar -8,264. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan yang artinya semakin *burnout* meningkat maka kinerja akan semakin menurun.

5. Hasil uji analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien beta sebesar 0,823 dan nilai $\text{sig} < \text{nilai alpha}$ yaitu $0,000 < 0,005$, serta t hitung sebesar 13,762. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin meningkat.



B. Saran

Beberapa saran berikut dapat dijadikan bahan untuk evaluasi serta pertimbangan bagi dokter dan perawat IRNA I Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar Malang.

1. Pada variabel stres kerja salah satu item menunjukkan adanya stres kerja pada dokter dan perawat yaitu pada item pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan *deadline*. Oleh karena itu diharapkan dokter dan perawat menentukan prioritas kerja utama dengan mengerjakan *deadline* paling awal yang terdekat kemudian disusul dengan pekerjaan lainnya sehingga pekerjaan tidak terlalu menumpuk dan membuat stres.
2. Pada variabel *burnout* ada beberapa item yang menunjukkan timbulnya *burnout* pada dokter dan perawat seperti pada item merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu diharapkan atasan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman serta mendekati diri kepada karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja karyawan, salah satu item menjelaskan dokter dan perawat merasa kurang puas dengan gaji yang diterima. Oleh karena itu atasan diharapkan memberi *reward* atau bonus ketika dokter dan perawat dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan agar mereka merasa cukup dengan gaji yang diterima.
4. Pada variabel kinerja karyawan, salah satu item menjelaskan dokter dan perawat merasa terlalu banyak pekerjaan yang diterima sehingga

membuat melimpahkan kepada orang lain. Oleh karena itu atasan harus lebih cermat dalam membagi tugas dan memberi arahan yang jelas agar dokter dan perawat dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti dibagian lain seperti IRNA II, III atau IV dikarenakan adanya keterbatasan peneliti yang hanya dapat meneliti IRNA I saja dan supaya hasil penelitian dapat lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fraser. 1985. *Stress & Kepuasan Kerja*. Jakarta: Percetakan Binaprint.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Koesmono, Teman 2016. *Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Mangkunegara, Anwar. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Riduan, Kuncoro, Achmad. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama.

Malang: Universitas Brawijaya Press.Grafindo Persada.

Rival, Veithzal., dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja

Sinambela, Lijan .P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Skripsi & Jurnal

Asi, Sri Pahalendang. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palngka Raya. *Thesis Fakultas Kedokteran*. Universitas Brawijaya.

Darmawan, Achmad Amrullah Yoga. 2015. Hubungan *Burnout* dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Wanita. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Brawijaya.

Fatikhin, Ferdian. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.

Janko. Smeds. 2018. *Burnout, Depression, Perceived Stress, and Self – Efficacy in Vascular Surgery Trainees*.

Maslach, C., Schaufell, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. In S.T Fiske, D. L. Schacter & C. Zahn-Waxler (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Noor. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Rahaja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya. *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.

Nugroho, Rizki Hendarto. 2016. Pengaruh *Job Burnout* dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya. *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.

Purdini, Ni Komang Ayu. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.

Retnaningrum, Anandiyas Khoirunnisa. 2016. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.

Artikel Lain

Hayu, Sefya. (2017, Oktober 16). *Burnout* Mengintai Pekerja Usia Produktif. *Unair News*. Di akses dari <http://news.unair.ac.id> pada tanggal 23 Juli 2020.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. (2019). Jakarta. http://sirs.yankes.kemkes.go.id/rsonline/data_view.php?e_ditid1=1033 di akses pada tanggal 29 Juni 2019.

Natalova, Torie. (2019, Juni 1). WHO: Stres di Tempat Kerja Termasuk Masalah Medis. *Medcom.id*. Di akses dari <https://www.medcom.id> pada tanggal 23 Juli 2020.

Pemerintah Kota Malang. (2019). Data Rumah Sakit Umum. Malang. Di akses dari <https://malangkota.go.id/layanan-publik/kesehatan/data-rumah-sakit-umum/> pada tanggal 9 Maret 2019.

Rumah Sakit Umum Saiful Anwar. (2019) Malang. Di akses dari <https://rsusaifulanwar.jatimprov.go.id/> pada tanggal 9 Maret 2019.

Sartika, Resa. (2019, Juni 14). WHO Tetapkan Fenomena Kelelahan Bekerja Jadi Penyakit Internasional Baru. *Kompas.com*. Di akses dari <https://sains.kompas.com> pada tanggal 23 Juli 2020.

Lampiran 1 : Surat Pengantar



RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR MALANG
 Jl. Jaksa Agung Suprpto No.2 Malang
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
 TERAKREDITASI SNARS EDISI 1 INTERNASIONAL
 ☆☆☆☆☆☆
 18 Februari 2018 s.d. 18 Februari 2021
 Jl. Jaksa Agung Suprpto No.2 MALANG 65111
 Telp. (0341) 362101, Fax. (0341) 369384
 E-mail : staf-rsu-drsaifulanwar@jatimprov.go.id
 Website : www.rsusaifulanwar.jatimprov.go.id

**KETERANGAN KELAIKAN ETIK
 PELAKSANAAN PENELITIAN**
 ("ETHICAL CLEARANCE")
 No: 400/242/K.3/302/2019

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN RSUD Dr SAIFUL ANWAR MALANG,
 SETELAH MEMPELAJARI DENGAN SEKSAMA RANCANGAN PENELITIAN YANG
 DIUSULKAN, DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA PENELITIAN DENGAN

**JUDUL : PENGARUH STRESS KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN
 KERJA DAN KINERJA**

PENELITI UTAMA : HAFSAH KHAIRUNNISA

UNIT / LEMBAGA / TEMPAT PENELITIAN

RSUD Dr. SAIFUL ANWAR MALANG

DINYATAKAN LAIK ETIK

MALANG, 7 NOVEMBER 2019
 KETUA TIM KOMISI ETIK PENELITIAN



dr. HIDAYAT SUJUTI, PhD, Sp.M



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
RUMAHSAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR
TERAKREDITASI SNARS ED 1 INTERNASIONAL



18 Februari 2018 s.d. 18 Februari 2021
Jl. Jaks Agung Suprpto No.2 MALANG 65111
Telp. (0341) 362101, Fax. (0341) 369384
E-mail : staf-rsu-drsaifulanwar@jatimprov.go.id
Website : www.rsusaifulanwar.jatimprov.go.id

NOTA DINAS

Kepada : Kepala Instalasi Rawat Inap I
Dari : Kepala Bidang Diklit
RSUD Dr. Saiful Anwar Malang
Tanggal : 17 DEC 2019
Nomor : 070/1951 /1.20/302/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Perihal : Penghadapan Penelitian bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu

Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Manajemen Sumber
Daya Manusia Universitas Brawijaya Malang a.n Hafsa
Khairunnisa

Menindaklanjuti surat dari Direktur RSUD Dr. Saiful Anwar Malang No. 070/3745G/302/2019 tanggal 12 Desember 2019 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami hadapkan Peneliti tersebut untuk melaksanakan penelitian di satuan kerja yang Saudara pimpin sesuai dengan judul proposal, atas nama :

No	Nama/NIM	Judul Proposal
1.	Hafsah Khairunnisa NIM. 155030207111102	Pengaruh Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Setelah yang bersangkutan selesai melaksanakan penelitian, mohon Saudara informasikan tertulis kepada kami bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di satuan kerja yang Saudara pimpin, sebagai dasar kami membuat Surat Keterangan Selesai Penelitian bagi yang bersangkutan.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Saudara, diucapkan terima kasih.

Handwritten notes:
Mulai = 19/12/2020
Niyah

Kepala Bidang Pendidikan & Penelitian

SRI ENDAH NOVIANI, SH. M.Sc
Pembina Tingkat I
NIP. 19631103 199103 2 004





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
RUMAHSAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR
TERAKREDITASI SNARS ED 1 INTERNASIONAL



☆☆☆☆☆☆
18 Februari 2018 s.d. 18 Februari 2021
Jl. Jaksa Agung Suprpto No.2 MALANG 65111
Telp. (0341) 362101, Fax. (0341) 369384
E-mail : staf-rsu-drsaifulanwar@jatimprov.go.id
Website : www.rsusaifulanwar.jatimprov.go.id

Malang, 17 DEC 2019
Kepada
Yth. Kepala Instalasi Rawat Inap I
RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

SURAT PENGANTAR
Nomor : 070/1952/1.20/302/2019

No	Jenis yang Dikirim	Banyaknya	Keterangan
1.	Surat :No. 070/1951 /1.20/302/2019 Tanggal : 17 DEC 2019 Perihal : Perghadapan Penelitian bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijaya Malang a.n Mafsa Khalirunnisa	1 (satu) lembar	Disampaikan dengan hormat untuk diketahui dan ditindaklanjuti sesuai wewenang Saudara

Kepala Bidang Pendidikan & Penelitian

SRI ENDAH NOVIANTI, SH. M.Sc
Pembina Tingkat I
NIP. 19631103 199103 2 004



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. SAIFUL ANWAR MALANG
TERAKREDITASI SNARS ED 1 INTERNASIONAL**



INSTALASI RAWAT INAP I
Jl. Jaks Agung Suprpto No.2 Telp.(0341)362101 Pes. 1065
MALANG

NOTA - DINAS

Kepada Yth. : Kepala Bidang Diklit
RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang
Dari : Kepala Instalasi Rawat Inap I
Tanggal : 16 Januari 2020
Nomor : 070/30 / 2.2 / 302/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Laporan Berakhirnya Penelitian bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi
Jurusan Administrasi Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas
Brawijaya Malang a.n Hafsa Khairunnisa.

Menindaklanjuti surat dari Kepala Bidang Pendidikan dan penelitian RSUD Dr.Saiful Anwar Malang Nomor : 070/1951/1.20/302/2019 tanggal 17 Desember 2019 perihal Penghadapan Penelitian, maka bersama ini kami laporkan berakhirnya penelitian bagi Karyawan :

No.	NAMA / NIM	JUDUL
1.	Hafsah Khairunnisa NIM : 155030207111102	Pengaruh Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian sesuai judul proposal di Instalasi Rawat Inap I, terhitung mulai tanggal 01 s/d 09 Januari 2020 di Ruang Irna I RSUD Dr.Saiful Anwar Malang.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Instalasi Rawat Inap I

Plh.Kepala Instalasi Rawat Inap I
Koord.Diklit-Diklat Irna I
RSUD Dr. Saiful Anwar Malang

dr. ARIF WIDIATMOKO, Sp. KK
Penata Muda Tingkat I
NIP. : 19780428 200912 1 005



Lampiran 2**KUISIONER PENELITIAN**

Yth : Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum dr. Saiful Anwar
Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hafsah Khairunnisa

Fakultas / Jurusan : Ilmu Administrasi / Administrasi Bisnis

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Dokter dan Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang).

Dengan ini saya bermaksud melaksanakan penelitian dan memohon bantuannya agar bersedia memberikan jawaban pada kuisisioner ini. Tujuan dari penelitian yang saya lakukan adalah untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat kelulusan pada Jurusan Adminitrasi Binis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Saya menjamin kerahasiaan semua informasi yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan akademis. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuisisioner ini karena setiap jawaban yang diberikan merupakan kontribusi yang berharga bagi saya. Apabila ada pernyataan yang kurang berkenan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

(Hafsah Khairunnisa)

Identitas Responden

Lengkapilah informasi berikut ini :

Nama : _____ (boleh tidak diisi)

Usia : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)

Jabatan : _____

Bagian : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Bekerja : _____ bulan / tahun *)

*) Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian Kuisioner:

1. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih sesuai dengan keyakinan anda.
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap nomor.

Berikut ini adalah pilihan jawaban dari pertanyaan kuisioner ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Beban Kerja						
1.	Saya merasa beban kerja yang diberi atasan melebihi kemampuan yang saya miliki.					
2.	Seringkali saya merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan harus sesuai dengan tenggat waktu (<i>deadline</i>).					
Konflik Peran						
1.	Saya merasa seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan atasan.					
2.	Saya merasa seringkali terdapat perbedaan pendapat dengan rekan kerja.					
3.	Saya merasa hasil pekerjaan yang saya lakukan kurang mendapat apresiasi dari atasan maupun rekan kerja.					
Ambiguitas Peran						
1.	Selama ini saya merasa <i>job description</i> pekerjaan saya tidak diberikan secara jelas oleh atasan, baik secara tertulis maupun lisan.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Seringkali saya tidak sepenuhnya tahu dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
3.	Atasan saya seringkali tidak memberikan arahan yang jelas ketika memberi perintah.					

Burnout (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Kelelahan Emosional						
1.	Seringkali saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
3.	Saya merasa cepat tersinggung atau mudah marah dalam masalah pekerjaan.					
Depersonalisasi						
1.	Seringkali saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa terintimidasi dengan lingkungan sekitar saya.					
3.	Saya merasa sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja.					



No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Penurunan Prestasi Pribadi						
1.	Seringkali saya tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya merasa semakin banyak melalaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab saya.					
3.	Seringkali motivasi dalam bekerja saya menurun.					

Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan UMR.					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.					
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.					
Pekerjaan Itu Sendiri						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan <i>job description</i> .					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Pekerjaan yang saya lakukan pada umumnya tidak membosankan dan menarik.					
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
Promosi / Kenaikan Jabatan						
1.	Promosi / kenaikan jabatan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja.					
2.	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki selama bekerja.					
3.	Saya merasa puas terhadap kebijakan promosi di Rumah Sakit Saiful Anwar					
Kelompok Kerja						
1.	Saya merasa adanya suasana kekeluargaan yang baik dalam bekerja.					
2.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.					
3.	Saya merasa puas dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung, membuat pekerjaan menjadi efektif.					
Pengawasan						
1.	Atasan akan menasehati dengan baik, jika saya melakukan suatu kesalahan.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Seringkali atasan memberi umpan balik terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan.					
3.	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan terhadap pekerjaan saya.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya dapat mengatur jadwal tetap dan insidental dengan baik.					
2.	Saya melakukan pekerjaan secara lengkap dan jelas sesuai dengan prosedur rumah sakit.					
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat mendiagnosa secara tepat.					
Kuantitas Kerja						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target.					
2.	Banyaknya pekerjaan membuat saya tidak dapat menyelesaikannya					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	sehingga saya melimpahkan kepada orang lain.					
3.	Adanya pelimpahan tugas diluar tanggung jawab saya membuat kinerja saya menurun.					
Tanggung Jawab						
1.	Saya akan mengakui ketika melakukan kesalahan selama bekerja.					
2.	Saya memiliki sikap totalitas dalam bekerja.					
3.	Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
Kerjasama						
1.	Saya dapat bersikap professional dalam menjalankan tanggung jawab.					
2.	Saya dapat menghormati perbedaan yang ada dalam lingkungan kerja.					
3.	Apabila terdapat suatu masalah, saya, rekan kerja maupun atasan dapat menyelesaikannya dengan baik.					
Inisiatif						
1.	Saya melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
2.	Saya dapat menangani masalah dalam pekerjaan secara langsung.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
3.	Seringkali saya mencari ide baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan.					

TERIMA KASIH

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Stres Kerja (X1)

No	Item									Total Score
	Beban Kerja			Konflik Kerja			Ambiguitas Peran			
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	
1	4	2	4	3	3	3	2	4	3	28
2	2	2	4	2	3	1	2	3	2	23
3	2	2	4	2	3	1	2	3	2	21
4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	30
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
6	2	2	4	2	2	4	2	2	2	22
7	2	2	4	2	4	2	2	2	2	22
8	2	3	3	2	2	3	2	2	2	21
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
11	2	2	4	2	3	2	2	2	2	21
12	3	2	3	3	3	3	2	2	3	24
13	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
15	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	3	3	4	5	5	3	3	2	2	30
18	3	3	4	5	5	3	3	2	2	30
19	4	2	4	4	4	2	2	2	2	26
20	2	2	2	3	4	2	4	2	2	23

21	2	2	4	2	3	2	3	2	2	22
22	2	2	2	3	4	2	4	2	2	23
23	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
24	4	2	5	2	2	2	2	2	2	23
25	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
26	4	4	4	2	2	2	2	2	2	24
27	1	1	4	1	1	1	1	1	1	12
28	2	2	4	2	4	2	2	1	2	21
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20
30	2	2	4	3	3	2	2	2	2	22
31	2	2	1	2	1	1	2	1	1	13
32	1	2	1	2	1	1	2	1	1	12
33	3	3	5	2	2	1	2	2	2	22
34	3	3	5	5	5	3	1	2	2	29
35	2	1	2	2	2	3	2	1	1	16
36	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
37	1	1	4	1	1	3	1	1	1	14
38	2	1	3	2	3	2	2	2	2	19
39	2	2	2	2	4	2	2	2	2	20
40	2	2	5	2	2	3	2	2	2	22
41	2	1	5	2	3	2	5	1	1	22
42	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
43	2	2	4	3	3	1	1	1	2	19
44	3	2	4	4	4	3	4	3	4	31
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	2	2	2	2	1	2	1	1	1	14
47	2	2	3	3	3	3	2	2	2	22
48	2	1	2	2	2	3	2	2	2	18
49	2	2	2	2	1	2	2	1	2	16
50	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
51	2	1	5	3	2	2	1	1	1	18
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
53	2	2	2	4	4	4	3	3	3	27
54	2	3	5	4	4	3	2	2	2	27
55	3	3	4	3	4	4	4	4	3	32
56	3	2	2	2	4	4	2	2	2	23
57	1	2	1	2	1	1	2	2	1	13
58	2	2	4	2	2	2	2	2	3	21

59	2	2	4	4	2	2	4	4	4	28
60	2	2	4	4	4	2	2	2	2	24
61	4	2	4	2	2	2	2	2	2	22
62	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
63	4	4	4	3	3	4	2	2	2	28
64	3	2	4	2	4	4	2	2	4	27
65	1	1	4	1	2	1	1	1	1	13
66	1	1	4	1	2	1	1	1	1	13
67	1	1	5	1	2	1	1	1	1	14
68	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
70	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
71	1	1	4	1	2	1	1	1	1	13
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	4	4	4	3	4	3	3	2	3	30
75	4	1	4	4	2	2	1	1	1	20
76	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20
77	4	4	4	4	4	3	2	2	2	29
78	4	2	4	4	4	4	2	2	2	28
79	1	1	4	3	3	4	5	4	3	28
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
81	2	2	4	3	3	2	2	2	2	22
82	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
83	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
84	2	2	4	2	2	2	1	2	2	19
85	2	2	4	3	3	4	2	2	2	24
86	2	2	3	4	4	2	2	2	2	23
87	2	3	4	2	4	2	2	2	2	23
88	2	2	4	3	3	2	2	1	2	21
89	2	2	4	2	2	2	2	2	2	20
90	3	2	4	4	4	2	2	2	3	26
91	3	3	4	3	3	2	2	2	2	24
92	4	4	4	2	2	3	2	3	2	26

**Variabel
Burnout
(X2)**

No	Item									Total Score
	Kelelahan Emosional			Depersonalisasi			Penurunan Prestasi Pribadi			
	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	
1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	17
3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	15
4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	29
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
6	5	2	2	2	2	2	2	2	2	21
7	4	3	2	2	2	2	4	2	4	25
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
10	1	2	1	2	2	1	1	1	1	12
11	3	2	2	2	2	2	4	2	2	21
12	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20
13	5	3	4	4	4	5	4	4	4	37
14	2	1	2	1	1	2	1	1	2	13
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
19	2	2	2	1	2	1	1	1	2	14
20	1	2	1	1	2	2	2	2	1	14
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
23	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
25	2	3	2	2	2	2	4	4	3	24
26	3	2	2	3	3	2	2	2	2	21
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
28	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18



30	5	3	3	2	2	3	3	3	3	27
31	2	1	1	1	1	2	4	1	2	15
32	2	1	1	1	1	2	4	1	2	15
33	4	3	3	3	3	2	3	3	4	28
34	4	4	4	4	2	3	3	3	3	30
35	2	1	3	1	1	2	1	2	2	15
36	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
38	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
40	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
41	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
42	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
43	2	2	1	1	1	1	2	2	2	14
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	2	1	2	2	1	3	4	1	2	18
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
48	1	2	2	1	2	2	1	1	2	14
49	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
50	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11
51	2	3	2	1	1	2	2	1	3	17
52	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
53	4	2	3	2	2	3	2	2	2	22
54	5	2	4	4	2	3	3	3	5	31
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
56	4	2	2	2	2	2	2	2	3	21
57	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
59	4	2	4	2	2	2	3	3	3	25
60	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
61	4	3	4	2	2	4	2	4	4	29
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
63	4	3	3	2	3	4	4	3	3	29
64	4	2	2	2	2	4	2	3	4	25
65	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
66	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
67	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15

68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
70	4	4	4	4	4	4	4	1	1	30
71	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
72	4	3	2	3	2	1	2	2	2	21
73	4	2	1	3	2	2	3	2	2	21
74	4	4	5	4	4	3	4	4	5	37
75	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
77	4	2	3	3	3	2	2	2	3	24
78	3	2	2	2	2	2	3	2	4	22
79	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20
80	4	3	2	2	2	2	3	2	2	22
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
83	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20
84	4	2	1	1	1	2	2	2	2	17
85	3	2	2	1	1	2	2	1	2	16
86	4	2	3	3	2	1	4	2	3	24
87	4	3	3	2	2	2	4	4	3	27
88	3	2	2	1	2	2	2	2	2	18
89	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
90	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
91	3	2	3	2	2	2	2	2	3	21
92	4	3	4	4	3	4	2	2	4	30

Variabel
Kepuasan Kerja
Karyawan (Z)

No	Item															Total Score
	Gaji			Pekerjaan Itu Sendiri			Promosi/Kenaikan Jabatan			Kelompok Kerja			Pengawasan			
	Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2	Z.3.3	Z.4.1	Z.4.2	Z.4.3	Z.5.1	Z.5.2	Z.5.3	
1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	49
2	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	54
3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	52
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	49
7	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	41
9	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	36
10	1	1	1	2	2	3	5	5	1	3	4	4	2	2	1	37
11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
12	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	52
13	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	22
14	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	59
15	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	68
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	54

18	1	2	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	51
19	1	2	2	4	2	4	2	4	1	4	2	2	5	5	2	42
20	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
21	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50
22	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
23	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	61
24	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
25	2	2	3	2	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	52
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
28	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	1	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	50
31	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	68
32	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	68
33	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	52
34	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	51
35	1	2	3	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	53
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72
37	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
38	1	2	1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	48
39	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	50
40	1	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
41	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	50
42	4	3	2	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	55
43	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	66

44	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	18
45	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	67
46	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	55
47	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
48	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
49	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	52
50	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	52
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	62
52	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
53	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
54	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	51
55	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	19
56	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	48
57	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	66
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58
59	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	36
60	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	53
61	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	53
62	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	22
63	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	53
64	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	57
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	56
68	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51

70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	56
71	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	56
72	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
74	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	23
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
76	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
77	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	4	4	2	53
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
79	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	45
80	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	52
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
84	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	57
85	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
87	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55
88	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	55
89	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
90	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
91	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
92	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53

Variabel
Kinerja
Karyawan
n (Y)

No	Item															Total Score
	Kualitas Kerja			Kuantitas Kerja			Tanggung Jawab			Kerjasama			Inisiatif			
	Y.1. 1	Y.1. 2	Y.1. 3	Y.2. 1	Y.2. 2	Y.2. 3	Y.3. 1	Y.3. 2	Y.3. 3	Y.4. 1	Y.4. 2	Y.4. 3	Y.5. 1	Y.5. 2	Y.5. 3	
1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	50
2	4	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	57
3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	5	4	4	55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	52
7	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
9	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	50
10	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	61
11	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	52
13	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	20
14	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	63
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	70
16	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	70
17	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	57

18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	53
19	2	2	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	53
24	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
27	4	5	5	3	2	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	64
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
30	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
31	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
32	5	5	4	4	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	65
33	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	51
34	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	59
35	4	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
37	4	4	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	63
38	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
39	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
40	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	64
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	64
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	65
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	24
45	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
46	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	66
47	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	53
48	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	70
49	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	68
50	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53
51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
53	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	53
54	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
55	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	20
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	52
57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	71
58	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
59	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	40
60	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
61	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
62	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	18
63	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
64	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
65	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
66	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
67	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54

70	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
71	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
72	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
73	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	54
74	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	22
75	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
76	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	54	
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
78	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	55
80	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63
82	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	50
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57	
85	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	52	
86	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54	
87	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54	
88	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56	
89	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56	
90	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
91	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56	
92	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	

Lampiran 4 : Uji Validitas

Correlations

		TX1
X11.1	Pearson Correlation	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X11.2	Pearson Correlation	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X11.3	Pearson Correlation	,473**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X12.1	Pearson Correlation	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X12.2	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X12.3	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X13.1	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X13.2	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X13.3	Pearson Correlation	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TX2
X21.1	Pearson Correlation	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X21.2	Pearson Correlation	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X21.3	Pearson Correlation	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X22.1	Pearson Correlation	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X22.2	Pearson Correlation	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X22.3	Pearson Correlation	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X23.1	Pearson Correlation	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X23.2	Pearson Correlation	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
X23.3	Pearson Correlation	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level



Correlations

		TZ
Z11.1	Pearson Correlation	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z11.2	Pearson Correlation	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z11.3	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z12.1	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z12.2	Pearson Correlation	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z12.3	Pearson Correlation	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z13.1	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z13.2	Pearson Correlation	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z13.3	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z14.1	Pearson Correlation	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z14.2	Pearson Correlation	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z14.3	Pearson Correlation	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z15.1	Pearson Correlation	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z15.2	Pearson Correlation	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Z15.3	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		TY
Y1.1	Pearson Correlation	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y1.2	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y1.3	Pearson Correlation	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y2.1	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y2.2	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y2.3	Pearson Correlation	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y3.1	Pearson Correlation	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y3.2	Pearson Correlation	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y3.3	Pearson Correlation	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y4.1	Pearson Correlation	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y4.2	Pearson Correlation	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y4.3	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y5.1	Pearson Correlation	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y5.2	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92
Y5.3	Pearson Correlation	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 92,0 N of Items = 9

Alpha = ,8687

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 92,0 N of Items = 9

Alpha = ,9455

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 92,0 N of Items = 15

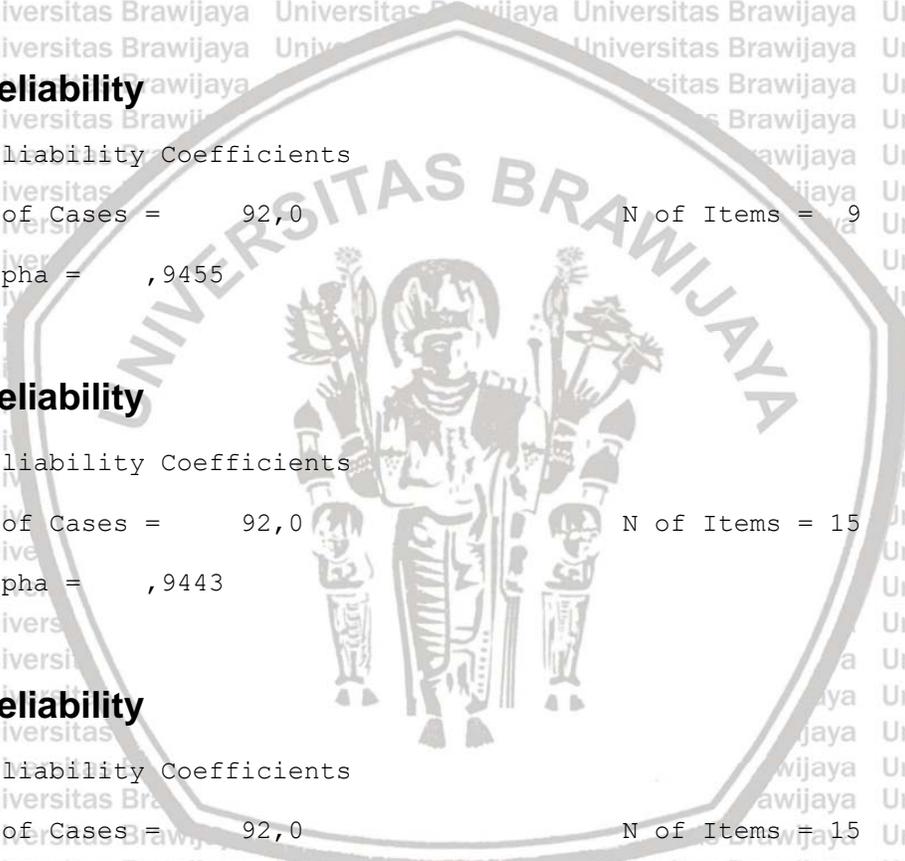
Alpha = ,9443

Reliability

Reliability Coefficients

N of Cases = 92,0 N of Items = 15

Alpha = ,9601



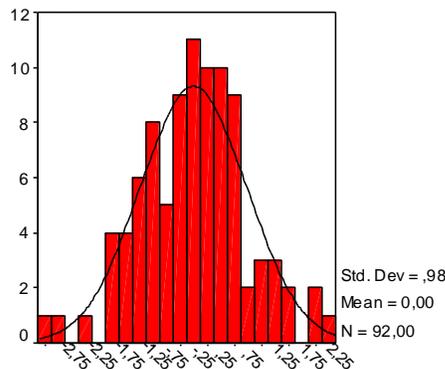
Lampiran 6 : Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	92	11	40	21,74	5,780
Burnout	92	9	38	20,52	7,319
Kepuasan Kerja	92	18	72	52,84	10,667
Kinerja	92	18	71	55,11	10,095
Valid N (listwise)	92				

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Regression Standardized Residual



Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Burnout	Kepuasan Kerja	Kinerja
N		92	92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,74	20,52	52,84	55,11
	Std. Deviation	5,780	7,319	10,667	10,095
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,126	,178	,227
	Positive	,120	,126	,081	,107
	Negative	-,085	-,064	-,178	-,227
Kolmogorov-Smirnov Z		1,153	1,210	,609	,715
Asymp. Sig. (2-tailed)		,140	,107	,852	,686

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,23891687
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,043
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,490
Asymp. Sig. (2-tailed)		,970

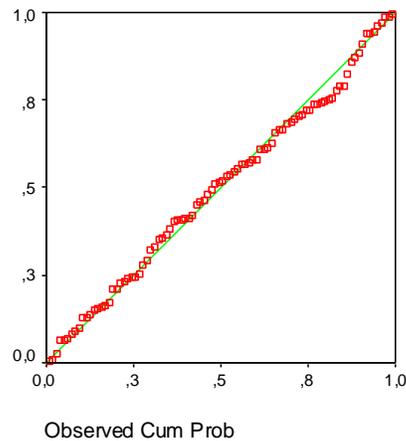
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression S

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,492	2,034
	Burnout	,546	1,832
	Kepuasan Kerja	,481	2,078

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

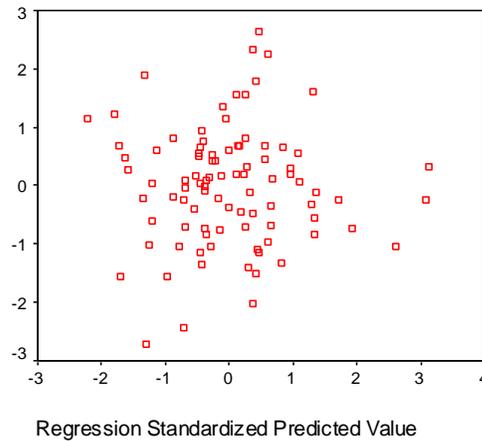
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,004	1,316		2,284	,025
	Stres Kerja	,050	,072	,094	,703	,484
	Burnout	,006	,057	,015	,110	,913
	Kepuasan Kerja	-,001	,007	-,020	-,189	,851

a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 8

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,508	7,483

a. Predictors: (Constant), Burnout, Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5371,389	2	2685,694	47,967	,000 ^a
	Residual	4983,166	89	55,991		
	Total	10354,554	91			

a. Predictors: (Constant), Burnout, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81,489	3,093		26,344	,000
	Stres Kerja	-,851	,171	-,461	-4,968	,000
	Burnout	-,495	,135	-,340	-3,661	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,721	5,327

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Burnout, Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6775,304	3	2258,435	79,573	,000 ^a
	Residual	2497,609	88	28,382		
	Total	9272,913	91			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Burnout, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,126	6,532		5,836	,000
	Stres Kerja	-,336	,138	-,192	-2,440	,017
	Burnout	-,243	,103	-,176	-2,351	,021
	Kepuasan Kerja	,554	,075	,585	7,341	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Curriculum Vitae

Nama	Hafsah Khairunnisa
NIM	155030207111102
Agama	Islam
Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 14 Mei 1996
Alamat	Jln. Bantaran VG no 3 RT. 06 RW 0.3 Kel. Tulusrejo Kec. Lowokwaru Kota Malang
No. Handphone	081259667516
Email	Hafsahkhair.hk@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

SD	SD Alam Ar-Ridho Semarang
SMP	SMPIT Al-Multazam Kuningan
SMA	SMAIT Al-Multazam Kuningan
Perguruan Tinggi	Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Pengalaman Organisasi

2015	Staf Muda	Badan Eksekutif Mahasiswa FIA UB Forum Kajian Islam dan Masyarakat
2016	Staf Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Staf Hubungan Masyarakat	Eksekutif Mahasiswa UB Forum Kajian Islam dan Masyarakat
2017	Wakil Ketua Divisi Pusat Jaminan Mutu Organisasi	Badan Eksekutif Mahasiswa FIA UB
2018	Staf Ahli Satuan Pengawas Internal	Eksekutif Mahasiswa UB

