



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI  
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT  
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND CHARACTERISTIC OF  
INDIVIDUALS AGAINST THE PERFORMANCE OF THE NURSE TROUGHT  
BURNOUT AS INTERVENING VARIABLE IN PT. NUSANTARA MEDIKA  
UTAMA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)*

**SKRIPSI**

Oleh

**Indah Yulia Kusumaningrum**

**NIM 120810201165**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI  
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT  
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND CHARACTERISTIC OF  
INDIVIDUALS AGAINST THE PERFORMANCE OF THE NURSE TROUGHT  
BURNOUT AS INTERVENING VARIABLE IN PT. NUSANTARA MEDIKA  
UTAMA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

**Indah Yulia Kusumaningrum**

**NIM 120810201165**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI RI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Indah Yulia Kusumaningrum  
NIM : 120810201165  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 22 November 2016

Yang Menyatakan,

Indah Yulia Kusumaningrum

NIM : 120810201165

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Nama Mahasiswa : Indah Yulia Kusumaningrum

NIM : 120810201165

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 22 November 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sunardi ,M.M.  
NIP. 195304031985031001

Chairul Soleh, SE, M.Si  
NIP. 196903061999031001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA PERAWAT MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT  
PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa** : Indah Yulia Kusumaningrum  
**NIM** : 120810201165  
**Jurusan** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 November 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 197501062000032001  
**Sekretaris** : Prof. Tatang Ary Gumanti M.Bus. Acc.Ph.D : (.....)  
NIP. 196611251991031002  
**Anggota** : Drs. Adi Prasodjo M.P. : (.....)  
NIP. 195505161987031001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.,CA  
NIP. 197107271995121001

## PERSEMBAHAN

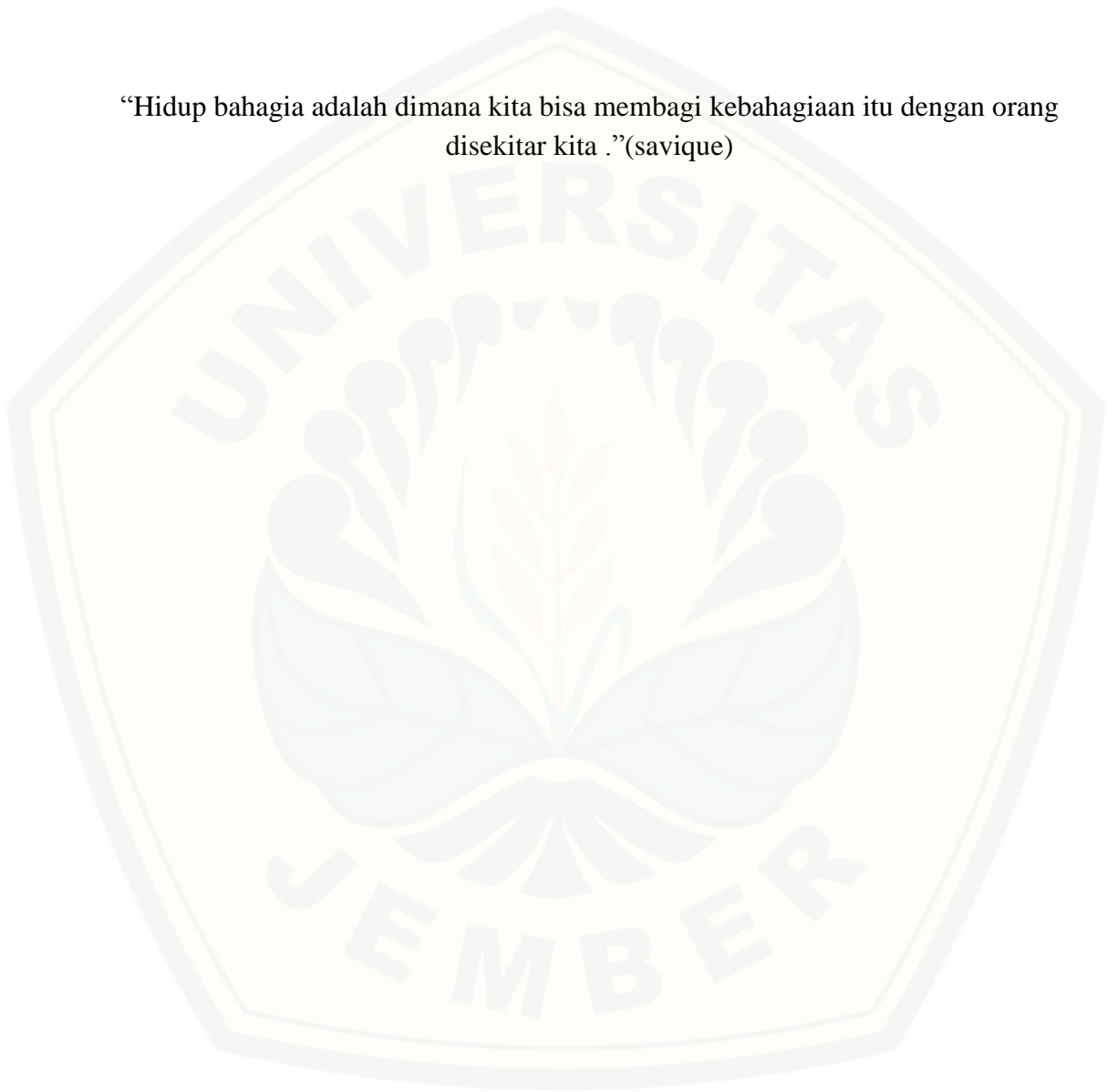
Dengan mengucap syukur Alhamdulillah dan segenap kerendahan hati Kupersembahkan karya ini agar menjadi suatu kebanggaan untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Imam suhadi dan Ibu Sulikah tercinta yang telah memberikan limpahan Do'a yang terbaik untukku, semangat, dukungan serta kasih sayang yang amat besar dan tak ternilai.
2. Adikku tersayang Desy candra yang telah memberikan dukungan, semangat yang luar biasa untukku.
3. Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember tempat yang kubanggakan.

**MOTTO**

“Dan bahwasanya seseorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”(Qs. An Najm :39)

“Hidup bahagia adalah dimana kita bisa membagi kebahagiaan itu dengan orang disekitar kita .”(savique)



## RINGKASAN

**Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik);** Indah Yulia Kusumaningrum; 2016; Halaman; 95 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Rumah Sakit Perkebunan ( Jember Klinik) adalah salah satu rumah sakit swasta dengan pelayanan kesehatan milik PT. Nusantara Medika Utama. Rumah Sakit Perkebunan memiliki sumber daya manusia termasuk perawat yang merupakan bagian terpenting dalam suatu pelayanan rumah sakit dalam memberikan penanganan secara langsung. Upaya rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien dengan menyesuaikan beban kerja dan karakteristik individu yang dimiliki sehingga dapat meminimalisir timbulnya *burnout* berupa kelelahan yang dirasakan perawat.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap yang bekerja di Instalasi Rawat Inap PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), dimana seluruh perawat tetap yang berjumlah 57 perawat tersebut dijadikan sampel.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu perawat tetap yang bekerja di Instalasi Rawat Inap pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuisisioner dan Wawancara. Data-data yang telah diolah melalui program SPSS menghasilkan persamaan  $Z = 0,294X_1 + 0,244X_2$  dan  $Y = 0,453X_1 + 0,561X_2 + (-) 0,564Z$  sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, karakteristik individu berpengaruh positif terhadap *burnout*, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.



## SUMMARY

**The Influence Of Workload And Characteristic Of Individuals Against The Performance Of The Nurse Through Burnout As Intervening Variable In PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik);**  
Indah Yulia Kusumaningrum; 120810201165; 2016; 95 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) is one of the private hospital owned by PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan. Nurses, who are part of the human resources at the Rumah sakit Perkebunan, have an important role in term of giving the appropriate service to the patients. As a result, they may feel exhausted when doing their job. To minimize the incidence of burnout, the hospital do adjustment to the workload and characteristic of individuals possessed so the nurses burnout can be decreased.

This research was conducted at PT. Nusantara Utama Medika Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). The Population of this study was all of nurses employed in PT. Nusantara Utama Medika Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), where all permanent nurses numbering 57 nurses is also used as well as a sample.

The data used in this study are primary data obtained directly from the respondents nurses still who are the impatient of PT. Nusantara Utama Medika Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Data collection methods used for this study was questionnaires and interviews. The data that has been processed through the SPSS program generates the equation  $Z = 0,294X_1 + 0,244X_2$  and  $Y = 0,453X_1 + 0,561X_2 + (-) 0,564Z$  so it can be seen that the workload have positive effect on burnout, the individual characteristics have positive effect on burnout, workload have positive effect on performance, individual characteristics have positive effect on performance, and burnout negative effect on performance.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Drs, Sunardi M.M dan Chairul saleh, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan;
5. Dosen Manajemen yang telah memberikan pemahaman mengenai manajemen;

6. Kedua orang tuaku, Adikku dan keluargaku yang selalu memberi semangat, dukungan serta limpahan doa yang terbaik untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Sahabat-sahabatku seperjuangan MMF, Teman-Teman KKN 14, kos Alcatras serta kos Sholehah;
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
9. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu;

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 22 November 2016

Penulis

**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Beban Kerja .....	8
2.1.2 Karakteristik Individu .....	10
2.1.3 <i>Burnout</i> .....	14
2.1.4 Kinerja Perawat .....	16
2.2 Keterkaitan Antar variabel .....	19
2.3 Penelitian Terdahulu .....	21
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian .....	23
2.5 Hipotesis Penelitian .....	24

**BAB 3. METODE PENELITIAN**

3.1	Rancangan Penelitian .....	27
3.2	Populasi Dan Sampel.....	27
3.3	Jenis Dan Sumber Data .....	28
3.4	Metode pengumpulan Data.....	28
3.5	Identifikasi Variabel .....	29
3.6	Definisi Operasional .....	29
3.7	Skala Pengukuran .....	33
3.8	Uji Instrumen.....	37
	3.81 Uji Validitas .....	37
	3.82 Uji Reliabilitas.....	38
3.9	Uji Normalitas Data.....	39
3.10	Metode Analisis Data .....	39
	3.10.1 Analisis Deskriptif.....	39
	3.10.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	41
	3.10.3 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	41
3.11	Uji Asumsi Klasik .....	43
	3.11.1 Uji multikolineritas.....	43
	3.11.2 Uji Heteroskedastisitas .....	44
	3.11.3 Uji Normalitas Model.....	44
3.12	Uji Hipotesis .....	45
3.13	Menghitung Jalur .....	47
3.14	Kerangka pemecahan Masalah .....	49

**BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	52
	4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Perkebunan.....	52
	4.1.2 Visi Dan Misi Rumah Sakit Perkebunan .....	52
	4.1.3 Bidang Keperawatan .....	53
	4.1.4 Personalia Perusahaan.....	53
	4.1.5 Struktur Organisasi.....	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	55

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.2.4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	58
4.2.5 Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	59
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
4.3.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	60
4.3.2 Deskripsi Variabel Karakteristik Individu.....	61
4.3.3 Deskripsi Variabel <i>Burnout</i> .....	62
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja.....	63
4.4 Deskripsi Kategorisasi Variabel .....	64
4.4.1 Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	64
4.4.2 Kategorisasi Variabel Karakteristik Individu .....	65
4.4.3 Kategorisasi Variabel <i>Burnout</i> .....	65
4.4.4 Kategorisasi Variabel Kinerja .....	66
4.5 Uji Instrumen .....	66
4.5.1 Uji Validitas.....	66
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.6 Uji Normalitas Data.....	69
4.7 Analisis Data .....	70
4.8 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.8.1 Uji Multikolinieritas .....	72
4.8.2 Uji Heterokedastisitas.....	73
4.8.3 Uji Normalitas Model.....	74
4.9 Uji Hipotesis.....	75
4.10 Perhitungan Koefisien Jalur .....	77
4.11 Pembahasan .....	79
4.11.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i> .....	79
4.11.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap <i>Burnout</i> .....	81
4.11.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja .....	83
4.11.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja .....	84

4.11.5 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kinerja .....	86
4.11.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui <i>Burnout</i> .....	88
4.11.7 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui <i>Burnout</i> .....	88
4.12 Keterbatasan Penelitian .....	89
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	92
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	96

DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian terdahulu .....	22
3.1 Jenis Dan Sumber Data.....	29
4.1 Komposisi Perawat Rumah Sakit .....	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	56
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	5
4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja .....	68
4.8 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu.....	68
4.9 Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i> .....	68
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat.....	69
4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	71
4.13 Hasil <i>Path Analysis</i> Variabel .....	71
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	73
4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	75



DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	23
3.1 Model Analisis Jalur .....	42
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	49
4.1 Struktur Organisasi PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan ( Jember Klinik) .....	64
4.2 Kategorisasi Variabel Beban Kerja .....	64
4.3 Kategorisasi Variabel Karakteristik Individu .....	65
4.4 Kategorisasi Variabel <i>Burnout</i> .....	65
4.5 Kategorisasi Variabel Kinerja.....	66
4.7 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur .....	72
4.7 Kurva P-plot Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap <i>Burnout</i> .....	76
4.8 Kurva P-plot Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja .....	76
4.9 Perhitungan Jalur Variabel.....	78

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	96
Lampiran 2 : Data Responden.....	104
Lampiran 3 : Uji Beda Karakteristik Responden .....	106
Lampiran 4 : Rekapitulasi Hasil kusioner Penelitian.....	117
Lampiran 5 : Pertanyaan Dan Hasil Wawancara .....	121
Lampiran 6 : Distribusi Frekuensi Jawaban.....	122
Lampiran 7 : Uji Instrumen Penelitian.....	131
Lampiran 8 : Uji Normalitas Data.....	141
Lampiran 9 : Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	142
Lampiran 10 : Uji Asumsi klasik .....	146
Lampiran 11 : R Tabel .....	153
Lampiran 12 : F Tabel.....	154
Lampiran 13 : T Tabel .....	157

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan yang merupakan kekuatan sentral untuk menggerakkan dinamika perusahaan sebagai aset utama dalam perusahaan sehingga langkah dan tindakan dalam keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha yang mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target perusahaan.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:34) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja.

Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini terjadi karena beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan, atau perusahaan tersebut. Di pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Beban tersebut dapat berupa fisik maupun beban mental. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja

yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan pada karyawan waktu kerja, baik kegiatan langsung ataupun tidak langsung.

Beban kerja yang merupakan tanggung jawab karyawan merupakan tugas yang harus dilaksanakan. Beban kerja dapat berupa target kerja dan jam kerja yang dibebankan (Menpan, 1997). Beban kerja yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan sehingga diperlukannya analisis beban kerja. Menurut Komarudin (1996:235) analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Kondisi yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih membuat tenaga dan pikiran terperas habis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang berakibat terjadinya *burnout* dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kelelahan yang dialami oleh tenaga kerja tidak hanya kelelahan fisik saja namun juga kelelahan mental. Hal tersebut mungkin dapat dikarenakan oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu sehingga performa yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat berkurang seiring dengan terjadinya kelelahan.

Menurut Suma'mur (2009), beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan, tentunya suatu perusahaan harus dapat memilih karyawan yang mempunyai karakteristik yang baik dan juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (Fitri, 2013). Hal ini dikarenakan ketepatan dalam memilih karyawan juga berpengaruh pada hasil kinerjanya. Karena kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang baik dan optimal.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memelihara keselamatan dan kesehatan pasien. Perawat merupakan bagian terpenting dalam menentukan suatu layanan rumah sakit, karena dalam memberikan penanganan perawat akan kontak langsung terhadap pasien yang mengedepankan otak seperti tanggap mengambil keputusan pelayanan sesuai diagnosa dokter, memahami kebutuhan pasien, menangani pasien dalam kondisi apapun serta menerima keluhan dari keluarga pasien. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi terjadinya stres, keadaan tersebut yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh individu akan menimbulkan gejala *burnout*. *Burnout* merupakan gejala fisik, psikologis dan mental akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktifitas yang ekstrem (Mulyana, 2009). Gejala yang sering timbul antara lain kejenuhan, depresi, pesimisme, kualitas kerja buruk dan keluhan sakit ringan seperti otot kaku dan pusing. Apabila gejala *burnout* tidak segera diatasi, maka kinerja akan mengalami kemunduran (Asi, 2013). Kinerja perawat dapat dirasakan oleh pasien, apabila kinerja buruk tidak hanya pasien yang merasa dirugikan tetapi juga perawat itu sendiri, rumah sakit dan yang paling penting dapat memperburuk kondisi pasien yang akhirnya menuju pada penurunan mutu asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) merupakan anak perusahaan dari PT. Nusantara Medika Utama, yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, berupa Rumah Sakit. Tujuan dari Rumah Sakit ini adalah menjadi pusat pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan dengan mutu terbaik. Dalam konteks pelayanan publik, prioritas yang paling utama dari rumah sakit tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Dalam hal ini peran dari karyawan terutama perawat yang berhubungan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pasien merasa puas dengan pelayanan yang baik maka secara tidak langsung kinerja para perawat dapat dikatakan baik.

Berdasarkan observasi awal terhadap Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), fenomena yang terjadi pada saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan perawat dibagian rawat inap mempengaruhi kinerja mereka karena

adanya kecenderungan bahwa perawat bagian rawat inap melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi memeriksa keadaan pasien, pemasangan infus, injeksi, layanan administrasi didalam pencatatan penambahan ataupun pengurangan pasien, obat-obatan setiap harinya serta kesiapan mental dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun dapat menimbulkan *burnout* berupa kelelahan.

Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2008). Hal tersebut dikarenakan beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu yang berbeda-beda khususnya dalam hal kompetensi yang dimiliki seperti pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam menagani pasien.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana beban kerja yang dirasakan serta karakteristik individu yang meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki perawat tetap terhadap kinerja di bagian Instalasi Rawat Inap. Berdasarkan uraian diatas maka judul yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan karakteristik Individu terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perawat dengan kinerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dari rumah sakit sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasien yang berobat. Pasien rawat inap membutuhkan pelayanan perawat secara berkelanjutan sampai keadaan dinyatakan sembuh dan pasien diijinkan pulang. Semakin banyaknya pasien yang berada didalam instalasi rawat inap maka semakin besar pula beban kerja yang harus diterima. Apabila beban kerja yang diberikan dan dirasakan oleh perawat tidak sesuai dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun. Semua karyawan termasuk perawat tetap bagian Instalasi rawat inap pada dasarnya harus memiliki karakteristik individu yang baik. Pada dasarnya rumah sakit mengharapkan perawat mempunyai semangat kerja yang tinggi dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam kondisi apapun dan kesiapan mental yang kuat, oleh karena itu kondisi *burnout* yang ditunjukkan dengan kejenuhan atau kelelahan perlu diperhatikan. Apabila tidak diperhatikan dan diminimalisir dengan baik, *burnout* yang dirasakan perawat dapat menurunnya kinerja perawat yang berdampak buruk terhadap pasien dan rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, masalah yang dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
- b. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
- d. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?
- e. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?

- f. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout* ?
- g. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis masing-masing variabel yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- b. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- d. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- e. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- f. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).
- g. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu Akademisi, Perusahaan dan Peneliti selanjutnya.

a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan yaitu PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* sebagai variabel intervening pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel intervening, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.2 Beban kerja

Beban dalam pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang dilihat dari aktivitas yang dilakukan karyawan pada waktu kerja.

##### a. Pengertian Beban Kerja

Munandar (2001:383) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Nurmiyanto (2003:24) beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengangut hal-hal yang dibutuhkan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi pekerjaan yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2005:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun klasifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan analisis beban kerja yang tepat, maka perusahaan dapat memperoleh hasil penilaian standar beban kerja diperusahaan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Sutherland dan Cooper dalam Munandar (2001:387), membedakan beban kerja menjadi 2 kategori yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang diberikan akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak ataupun sedikit diberikan kepada

karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah ketidakmampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau juga melakukan tugas dengan tidak menggunakan keterampilan dan juga potensi dari tenaga kerja.

Jadi beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan kemampuan karyawan atas tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikis.

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl dalam Prihatini (2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) serta faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

## c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang dilakukan oleh Indah (2015) yang dikombinasikan dengan Julia, Nasir dan Mukhlis (2013) variabel ini diukur dengan indicator sebagai berikut:

### 1) Beban waktu

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas yang diberikan oleh karyawan.

### 2) Beban mental

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi yang dimiliki individu.

### 3) Beban fisik

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, mengerjakan pekerjaan yang tidak terduga seperti mengerjakan pekerjaan ekstra diluar pekerjaan utamanya.

### 4) Jenis pekerjaan

Kapasitas beban kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan

## 2.1.2 Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan lainnya. Menurut Hurriyati (2005:79), karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

### a. Pengertian Karakteristik Individu

Istilah karakteristik diambil dari bahasa inggris yaitu *characteristic* yang artinya suatu sifat khas yang melekat pada seseorang atau suatu obyek.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, karakteristik adalah ciri khusus atau mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Jadi karakteristik seseorang dengan yang lainnya berbeda-beda, hal tersebut dapat dikarenakan karena beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti faktor lingkungan, faktor budaya, faktor iklim, faktor topografi dan lain-lain (Departemen Pendidikan Nasional, 2002).

Menurut Rivai (2011:231) menyatakan bahwa karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10), setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada saat memasuki lingkungan organisasi baru yakni organisasi atau perusahaan.

Jadi karakteristik individu merupakan karakteristik kepribadian seseorang yang berasal dari dalam diri dan lingkungan yang tidak dibatasi oleh tugas atau tanggung jawab jabatan sehingga hal ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seseorang satu dengan yang lain.

b. Faktor-Faktor yang memengaruhi karakteristik individu

Menurut Robbins (2008:63), ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain:

1) Usia

Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

2) Jenis kelamin

Manusia dibedakan menurut jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan

memecahkan masalah. Namun studi-studi psikologi menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang dan pria lebih agresif memiliki pengharapan sukses daripada wanita.

### 3) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran melalui proses dan prosedur sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu relatif lama. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan suatu proses yang berkelanjutan sejak seseorang dalam lingkungan keluarga, pendidikan formal dimulai sejak seorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

### 4) Kemampuan

Kemampuan berarti kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2008:57) ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

- a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu :
  - (1) Kecerdasan angka adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
  - (2) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar
  - (3) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
  - (4) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam suatu masalah dan pemecahannya
  - (5) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari argumen.
  - (6) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.

(7) Ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

b) Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan ketrampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, maka kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

5) Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan setiap karyawan mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda sehingga membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalaman yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

c. Indikator karakteristik individu

Indikator Karakteristik individu dalam Robbins (2003) meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang ditentukan..

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu yang diberikan untuk keluarga.

3) Sikap

Sikap difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

#### 4) Minat

Sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini di ikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaan.

#### 2.1.3 *Burnout*

Ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti banyaknya tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan terjadinya *burnout* dalam diri karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi maka kinerja akan mengalami kemunduran (Pahalendang Asi, 2013).

##### a. Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Bernardin dalam Rosyid (1996), menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan atau bekerja erat dengan masyarakat. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, baik pekerjaan tersebut berhubungan dengan fisik maupun mental, maka kita akan merasa lelah, seperti rasa capek apabila melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan fisik dan rasa bosan apabila melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan mental. Kelelahan fisik adalah kelelahan yang ditandai oleh adanya keletihan, kejenuhan, ketegangan otot, perubahan dalam kebiasaan makan dan tidur, serta secara umum tingkat energinya rendah. Kelelahan emosional adalah kelelahan yang diekspresikan dalam bentuk perasaan frustrasi, putus asa, merasa terjebak,



tidak berdaya, tertekan dan merasa sedih atau apatis terhadap pekerjaan ( Departemen Pendidikan Nasional, 2002 ).

Nurmianto (2003) menyatakan bahwa gejala umum kelelahan adalah perasaan letih yang luar biasa dan terasa aneh. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut sehingga tidak adanya gairah untuk bekerja secara fisik maupun psikis segalanya terasa berat.

## b. Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Moore (dalam Ahmad Sani, 2000), menyatakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan yang disebabkan kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.
- 2) Kekurangan waktu yakni batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal.
- 3) Konflik peran, biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang sering kali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut.
- 4) Ambigu peran yakni tidak jelasnya deskripsi tugas yang seringkali membuat karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut.

## c. Indikasi *Burnout*

Indikasi terjadinya *burnout* menurut Leaz dan Stolar (dalam Widiastuti, 2001) antara lain adalah kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental, dan perasaan tidak mampu mencapai sesuatu dalam hidup.

### 1) Kelelahan Fisik

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan beban yang tinggi, biasanya ditandai mudah lelah, mudah menderita sakit kepala, mual,

perubahan pola makan dan pola tidur serta merasa tenaganya terkuras secara berlebihan.

2) Kelelahan Emosi

Muncul dalam bentuk depresi, frustrasi, merasa terperangkap didalam tugas atau pekerjaan, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya.

3) Kelelahan Mental

Sikap berupa prasangka negative dan bersikap sinis terhadap orang lain, berpandangan negative terhadap diri sendiri dan pekerjaan.

4) Perasaan tidak berdaya

Ditandai oleh ketidak puasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya serta kehidupannya.

Dari penjelasan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan keadaan stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi yang ditandai dengan kelehan fisik, mental maupun emosional.

#### 2.1.4 Kinerja

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

a. Pengertian kinerja

Mangkunegara (2002:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan mampu bekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan sedikit upaya dalam bekerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan yang meliputi perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Misalnya lingkungan.

c. Penilaian kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Penilaian yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian tidak hanya digunakan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan adalah sebagai berikut menurut Werther dan Davis (dalam Suwatno 2004), antara lain:

- 1) Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) Membantu para pengambil keputusan untuk meningkatkan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- 4) Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) Memberikan umpan balik bagi karyawan untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa aspek-aspek atau variabel yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- 1) Prestasi kerja  
Pencapaian mutu hasil kerja dan jumlah hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.
- 2) Kedisiplinan  
Disiplin menunjukkan sikap hormat karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan.
- 3) Kerjasama  
Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- 4) Kepribadian  
Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik.

## 5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

## 2.2 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Beban kerja menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik atau mental. Setiap perawat memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kelelahan. Kelelahan fisik yang terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan berdampak pada kelelahan psikologis sehingga timbul gejala *burnout* (Maharani dan Triyogi, 2012).

### 2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Burnout*

Karakteristik individu adalah jati diri yang dimiliki oleh setiap manusia sejak lahir atau bawaan. Setiap orang mempunyai tingkat kemampuan berfikir dan kemampuan beradaptasi yang berbeda, sehingga berpengaruh pada perilaku dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri akan mengalami *burnout* berupa kejenuhan sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja yang cenderung semakin tidak maksimalnya pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riris (2014) dengan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout*.

### 2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Tekanan atau beban pekerjaan yang berlebih dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atas pekerjaan tersebut yang membuat karyawan tidak senang dan nyaman akan berpengaruh pada tidak terselesainya pekerjaan yang diberikan, sehingga menurunnya hasil yang akan dicapai berdasarkan ukuran keberhasilan suatu perusahaan.

## 2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan

Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10), Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada organisasi baru, yakni organisasi atau perusahaan. Karakteristik individu yang berbeda juga dapat memberikan warna yang berbeda pada suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Masing-masing karyawan memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, oleh karena itu perusahaan dituntut mampu memahami perilaku-perilaku karyawan yang terjadi dalam perusahaan. Keputusan dan kebijakan perbedaan karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

## 2.2.5 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan

*Burnout* atau kejenuhan yang dialami akibat tidak sehatnya fisik dan psikologis yang dialami karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton, banyaknya tanggung jawab pekerjaan ataupun sedikitnya pekerjaan yang diberikan dapat memicu menurunnya hasil kerja misalnya dalam hal ini adalah pelayanan terhadap pasien. Semakin rendah *burnout* yang dialami maka semakin tinggi kinerja perawat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pahalendang Asi (2013) dengan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja perawat.

## 2.2.6 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Semakin tingginya beban kerja yang dihadapi ataupun ketidaksesuaian dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap tidak terselsainya pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang berkelanjutan akan menimbulkan kejenuhan yang berakibat pada stress kerja pada karyawan sehingga menyebabkan *burnout*. Hal ini didukung dengan penelitian dari Fajrani dan Septiari (2015) dengan hasil penelitian bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

## 2.2.7 Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui *burnout*

Karakteristik setiap individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Menurut Robbins (2008), karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sutjipto (2001) penyebab dari dalam diri individu memberi sumbangan munculnya *burnout*. Karakteristik individu yang berdedikasi, memiliki komitmen yang berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya akan merasa sangat kecewa ketika menghadapi kenyataan bahwa imbalan dari usahanya tidaklah seimbang. Sehingga individu tersebut akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kemampuan diri yang berujung pada perasaan lelah dalam bekerja.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan peneliti sebagai sumber referensi dan dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan variasi objek dan variabel yang digunakan. Hasil dari tinjauan penelitian terdahulu di dukung dengan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian saat ini dapat dijadikan gambaran peneliti dalam melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang memiliki perbedaan objek, beberapa variabel dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan Beban kerja (X1) dan Karakteristik individu (X2) sebagai variabel independen, Burnout (Z) sebagai variabel intervening dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Objek penelitian dilakukan pada Rumah sakit PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Penggunaan path analisis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian.

Untuk lebih jelasnya hasil penelitian terdahulu disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian (Kesimpulan)
1	Herianus Peoni (2014)	Karakteristik Individu (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hubungan antara Variabel X (Karakteristik individu dan lingkungan kerja) terhadap variable Y (Kinerja karyawan) adalah kuat
2	Riris Ristyowati (2014)	karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap <i>bornout</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap <i>burnout</i>
3	Prijayanti (2015)	Pengaruh beban kerja (X1) dan kondisi sosial (X2) terhadap <i>bornout</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja dan kondisi sosial terhadap <i>bornout</i>
4	Febri Furqon Artadi (2015)	Kepuasan kerja (X1), Beban kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis linier berganda	Terdapat pengaruh positif antara persepsi karyawan terhadap beban terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari
5	Acman sani (2013)	Burnout (X1), Kecerdasan emosional (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel Burnout dan Emotional Intelligence secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Fajrani dan Septiari (2011)	Beban kerja (X), <i>Burnout</i> (Z), Kinerja (Y)	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah 2016

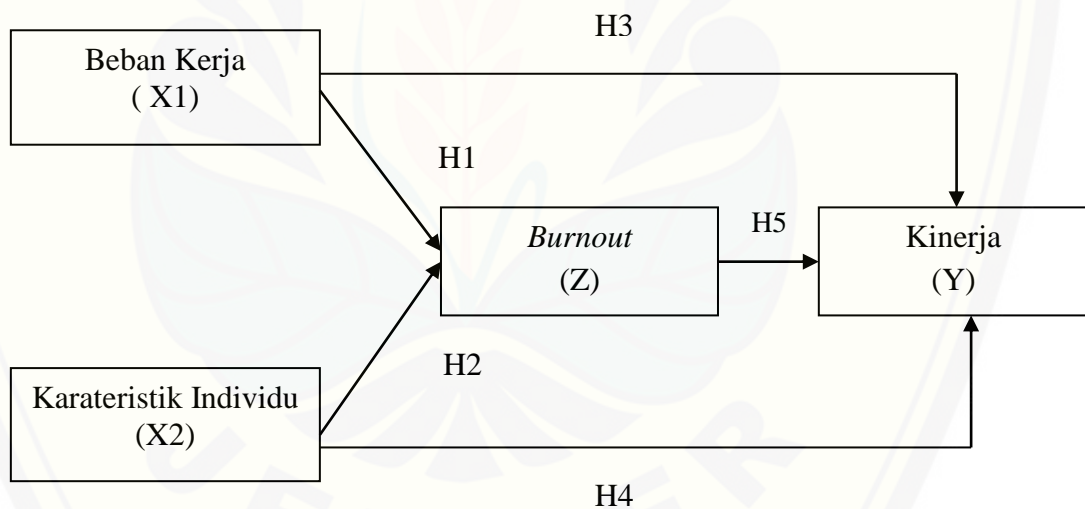
Beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, karakteristik individu, dan *burnout*. Namun tidak hanya itu saja melainkan masih ada lingkungan kerja, kondisi sosial, dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja.



## 2.4 Kerangka Konseptual

Pendapat perawat mengenai beban kerjanya mempengaruhi kinerjanya, karena apabila perawat tersebut memiliki beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan *burnout* yang ditandai dengan timbulnya kelelahan dan stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi sehingga memengaruhi kinerja dalam pelayanan pasien. Karakteristik individu yang pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang membedakan dengan orang lain sehingga perlu menempatkan perawat sesuai dengan kemampuan dan pembagian kerja yang diberikan, perawat tersebut akan bekerja seara efektif dan efisien sehingga kinerjanya juga akan maksimal.

Keterkaitan antara variabel bebas seperti beban kerja (X1) karakteristik individu (X2) terhadap variabel terikat seperti kinerja (Y) melalui variabel intervening *burnout* (Z) dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui pada H1 menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap *Burnout* (Z), pada H2 menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung karakteristik individu (X2) terhadap *Burnout* (Z). Pada H3 menunjukkan ada pengaruh langsung variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y), dan pada H4 menunjukkan ada pengaruh langsung variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja (Y). Sedangkan pada H5 ada

pengaruh antara *Burnout* (Z) terhadap kinerja (Y). Dalam penelitian ini variabel *Burnout* dijadikan sebagai variabel *intervening*. Hal ini dikarenakan variabel *Burnout* merupakan variabel yang tidak dapat diukur, sehingga variabel *Burnout* tersebut dijadikan sebagai variabel antara (*intervening*).

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya sementara, maka perlu adanya pembuktian dan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian rumusan, maka hipotesis yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja menurut Munandar (2001:383) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik atau mental. Setiap perawat memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kelelahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prijayanti (2015), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

**H1 : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*.**

2. Karakteristik setiap individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Menurut Sutjipto (2001) penyebab dari dalam diri individu memberi sumbangan munculnya *burnout*. Karakteristik individu yang berdedikasi, memiliki komitmen yang berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya akan merasa sangat kecewa ketika menghadapi kenyataan bahwa imbalan dari usahanya tidaklah

seimbang, sehingga individu tersebut akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kemampuan diri yang berujung pada perasaan lelah dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Riris ristyowati (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang menjadi responden merupakan karyawan bagian marketing yang bekerja dalam tim. Dimana karyawan yang memiliki karakteristik baik menjadi ketua dalam tim tersebut dan bertanggung jawab atas kerja timnya. Adanya kondisi tersebut menyebabkan karyawan yang memiliki karakteristik yang tinggi akan mengalami *burnout*. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

## **H2 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout***

3. Menurut Shah, *et al* (2011), Tekanan atau beban pekerjaan dapat menjadi positif, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka karyawan akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan suatu yang bermanfaat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febri furqon (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan target kerja yang dicapai karyawan. Sehingga dengan adanya beban kerja tinggi, maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

## **H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat**

4. Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10) Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik

yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada organisasi baru, yakni organisasi atau perusahaan. Dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tempat bekerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh karakteristik individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herianus peoni (2014) bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur responden dimana semakin lama masa bakti lebih mempunyai komitmen pada organisasi dan dengan usia tua semakin sedikit kesempatan untuk menemukan pekerjaan, Sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

**H4 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat**

5. *Burnout* atau kelelahan yang dialami akibat tidak sehatnya fisik dan psikologis yang dialami perawat yang disebabkan pekerjaan yang monoton, banyaknya tanggung jawab pekerjaan ataupun sedikitnya pekerjaan yang diberikan dapat memicu menurunnya hasil kerja misalnya dalam hal ini adalah pelayanan terhadap pasien. *Burnout* menjadi suatu masalah bagi organisasi yang mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani (2013) bahwa dengan adanya peningkatan *burnout* maka akan menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

**H5 : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat**

6. Menurut Rosyid (1996) *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dari tekanan atau beban kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Fajrani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan, Sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

**H6 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui *burnout***

7. Menurut Sutjipto (2001) penyebab dari dalam diri individu memberi sumbangan munculnya *burnout*. Karakteristik individu yang berdedikasi, memiliki komitmen yang berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya akan merasa sangat kecewa ketika menghadapi kenyataan bahwa imbalan dari usahanya tidaklah seimbang. Sehingga individu tersebut akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kemampuan diri yang berujung pada perasaan lelah dalam bekerja.

**H7 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui *burnout***

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanantory research*. *Explanantory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout*.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat bersatus karyawan tetap yang bekerja di Instalasi Rawat Inap meliputi Ruang Inap I (Bougenvile), Ruang Inap II (Catleya), Ruang Inap III (Anthorium I), Ruang Inap IV (Anthorium II), Ruang Inap V (Anthorium III), Ruang Inap VI (Mimosa medical center) PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) yang berjumlah 57 perawat (diluar kepala divisi keperawatan). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel yakni perawat bersatus karyawan tetap yang bekerja di Instalasi Rawat Inap meliputi Ruang Inap I (Bougenvile), Ruang Inap II (Catleya), Ruang Inap III (Anthorium I), Ruang Inap IV (Anthorium II), Ruang Inap V (Anthorium III), Ruang Inap VI (Mimosa medical center) PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

### 3.3 Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu mengetahui persepsi perawat mengenai beban kerja,

karakteristik individu, *burnout* dan kinerja untuk kemudian disajikan dalam bentuk angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

Tabel 3.1 Jenis data dan Sumber data

No	Nama Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Beban Kerja	Primer	Responden
2	Karakteristik Individu	Primer	Responden
3	<i>Burnout</i>	Primer	Responden
4	Kinerja	Primer	Responden
5	Data Perawat	Sekunder	RS Perkebunan (Jember Klinik)
6	Informasi Perusahaan	Sekunder	RS Perkebunan (Jember Klinik)

### 3.4 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner terhadap objek yang diteliti. Pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengajukan kuisisioner kepada perawat tetap bagian Instalasi Rawat Inap serta wawancara kepada beberapa perawat dengan menggunakan pertanyaan untuk mendapatkan data tambahan penelitian. Penyebaran kuisisioner dan wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2016.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* (X)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X1 adalah Beban Kerja
- 2) Variabel X2 adalah Karakteristik individu

b. Variabel Perantara atau *Intervening Variabel* (Z)

Variabel perantara adalah variabel yang secara kongkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Variabel Perantara dalam penelitian ini adalah *Burnout* (Z)

c. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat atau tergantung adalah variabel yang terikat atau bergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

### 3.6 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Beban Kerja (X1)

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi perawat mengenai beban kerja yang mereka hadapi dalam menangani pasien setiap harinya dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikis yang ditetapkan pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang dilakukan oleh Indah (2015) yang dikombinasikan dengan Julia, Nasir dan Mukhlis (2013) variabel ini diukur dengan:

1) Beban waktu

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas yang diberikan oleh karyawan.

2) Beban mental

Beban mental dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi yang dimiliki individu.



### 3) Beban fisik

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, mengerjakan pekerjaan yang tidak terduga seperti mengerjakan pekerjaan ekstra diluar pekerjaan utamanya.

### 4) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan tersebut dapat dilihat dari beberapa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

## b. Karakteristik individu (X2)

Karakteristik individu merupakan persepsi perawat tentang keragaman sifat, penampilan, pikiran, tindakan yang melekat pada individu yang diperoleh dari dalam diri atau sifat bawaan dan lingkungan yang saling berinteraksi pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dapat diukur melalui 4 indikator menurut Robbins (2003) yaitu :

- 1) Kemampuan karyawan yang diukur melalui kapasitas seorang karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target
- 2) Nilai diukur melalui karyawan dalam penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan tersebut. Nilai dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.
- 3) Sikap dalam hal ini dapat dilihat dari tindakan dari karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sikap lebih cenderung pada proses pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 4) Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek, situasi, ide-ide tertentu yang diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi. Minat diukur melalui pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diinginkan dan perasaan perlu adanya perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. *Burnout (Z)*

*Burnout* merupakan persepsi perawat mengenai tingkat kejenuhan dan kelelahan yang dialami dalam jangka waktu lama atas tuntutan tugas dalam melayani pasien setiap harinya pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad sani (2003), variabel ini diukur sebagai berikut:

1) Kelelahan Fisik

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan beban yang tinggi, biasanya ditandai mudah lelah, mudah menderita sakit kepala, mual, perubahan pola makan dan pola tidur serta merasa tenaganya terkuras secara berlebihan.

2) Kelelahan Emosi

Muncul dalam bentuk depresi, frustrasi, merasa terperangkap didalam tugas atau pekerjaan, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya.

3) Kelelahan Mental

Sikap berupa prasangka negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, berpandangan negatif terhadap diri sendiri dan pekerjaannya.

4) Perasaan tidak berdaya

Ditandai oleh ketidak puasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya dan kehidupannya.

d. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan persepsi pimpinan mengenai pencapaian hasil yang diperoleh perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa aspek-aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja adalah prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kepribadian, dan tanggung jawab:

1) Prestasi kerja

Pencapaian mutu hasil kerja dan jumlah hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.

- a) Mutu hasil kerja yang menunjukkan layanan 5T (tepat obat, tepat pasien, tepat waktu, tepat dosis dan tepat nama sesuai administrasi).
- b) Jumlah hasil kerja yang ditunjukkan dengan menyelesaikan beragam tugas seperti layanan medis, layanan administrasi, memerikan edukasi medis, merima keluhan dari pasien atau keluarga, dokter serta kepala divisi.

2) Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan sikap hormat karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada sehingga melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang karyawan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

4) Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel Beban Kerja (X1), Karakteristik individu (X2), *Burn out* (Z) dan Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono (2007:15) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan dengan memberikan skor

pada item-item yang digunakan. Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

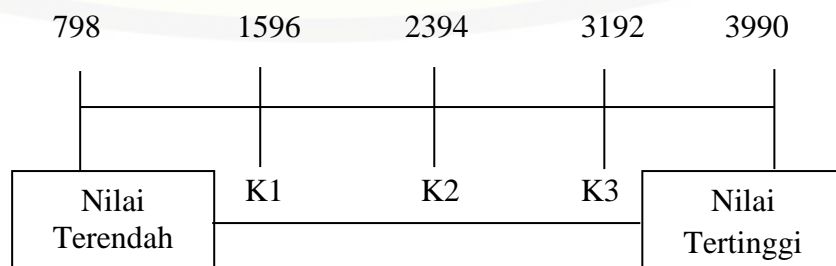
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dengan 5 Pilihan jawaban yaitu yaitu:

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju (CS)
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Guna mempermudah dalam membaca dan menginterpretasikan data, maka perlu ada kategori makna dari hasil kuisioner. Terdapat dua cara dalam mengkategorisasikan jawaban, yaitu dengan metode penjumlahan dan metode rata-rata. Penelitian ini menggunakan metode penjumlahan, yaitu dengan menjumlahkan seluruh skor jawaban responden pada setiap variabel. Berdasarkan variabel hasil penelitian, jawaban responden atau tanggapan dapat dikategorisasikan sebagai berikut :

- a. Beban kerja

Terdapat 14 butir pernyataan mengenai variabel beban kerja, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 798 (14x57) dan nilai tertinggi adalah 3990.



Gambar 3.1 Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Keterangan :

K1 = Kategori 1

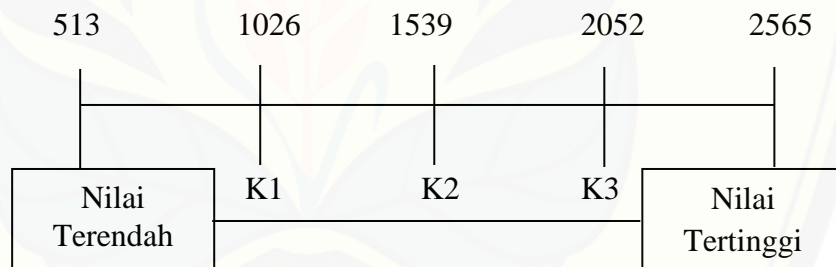
K2 = Kategori 2

K3 = Kategori 3

- 1) Jika nilai yang dihasilkan  $<K1$ , maka dapat diartikan bahwa beban kerja sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara K1-K2, maka dapat diartikan bahwa beban kerja rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara K2-K3, maka dapat diartikan beban kerja tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan  $\geq K3$ , maka dapat diartikan beban kerja sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

b. Karakteristik Individu

Terdapat 9 pernyataan mengenai variabel karakteristik, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 513 ( $9 \times 57$ ) dan nilai tertinggi adalah 1900



Gambar 3.2 Kategorisasi Variabel Karakteristik Individu

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

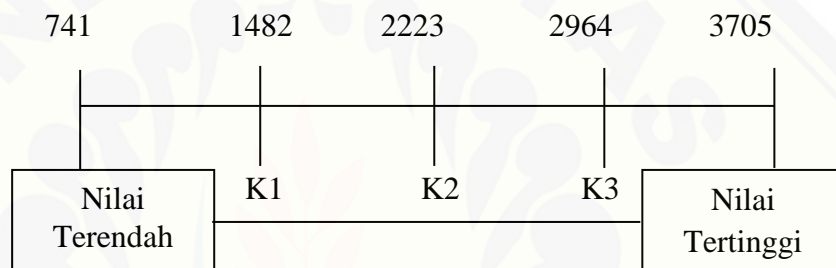
K3 = Kategori 3

- 1) Jika nilai yang dihasilkan  $<K1$ , maka dapat diartikan bahwa Karakteristik individu sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.

- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara K1-K2, maka dapat diartikan bahwa karakteristik individu rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara K2-K3, maka dapat diartikan karakteristik individu tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan  $\geq K3$ , maka dapat diartikan karakteristik individu sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

c. *Burnout*

Terdapat 13 butir pernyataan mengenai variabel karakteristik, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 741 ( $13 \times 57$ ) dan nilai tertinggi adalah 3705.



Gambar 3.3 Kategorisasi Variabel *Burnout*

Keterangan :

K1 = Kategori 1

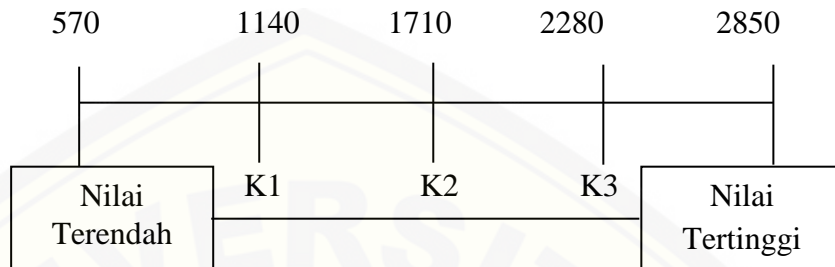
K2 = Kategori 2

K3 = Kategori 3

- 1) Jika nilai yang dihasilkan  $< K1$ , maka dapat diartikan bahwa *burnout* sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara K1-K2, maka dapat diartikan bahwa *burnout* rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara K2-K3, maka dapat diartikan *burnout* tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan  $\geq K3$ , maka dapat diartikan *burnout* sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

d. Kinerja

Terdapat 10 butir pernyataan mengenai variabel karakteristik, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 570 (10 x 57) dan nilai tertinggi adalah 2850.



Gambar 3.4 Kategorisasi Variabel Kinerja

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

K3 = Kategori 3

- 1) Jika nilai yang dihasilkan  $<K1$ , maka dapat diartikan bahwa kinerja sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- 2) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K1-K2$ , maka dapat diartikan bahwa kinerja rendah/dipersepsi negatif.
- 3) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K2-K3$ , maka dapat diartikan kinerja tinggi/dipersepsi positif.
- 4) Jika nilai yang dihasilkan  $\geq K3$ , maka dapat diartikan kinerja sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji validitas

Uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 1999:58). Uji validas berguna untuk mengetahui bagaimana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode *Pearson Product Moment* ( Prayitno, 2010:70).

Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - \Sigma X^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana:

r : Koefisien Korelasi

X : Nilai Indikator Variabel

Y : Nilai total variabel

n : Jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil  $\geq$  r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil  $\leq$  r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115)

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama dan uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006 : 169). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42).

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$



Dimana :

$\alpha$  : Alpha (0,60)

K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*. Hasil angket yang tidak reliabel maka soal angket/kuesioner tersebut perlu diperbaiki atau dibuang.

### 3.9 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2005:110) tujuan dari uji normalitas adalah Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atausampel *Kolmogorov-Smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian ini dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnovtest* sebagai berikut:

- Angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi ( $\text{Sig}$ )  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Data yang sudah berdistribusi norma, data tersebut sudah layak (baik). Akan tetapi jika data tersebut belum berdistribusi normal, maka data tersebut perlu dilakukan revisi ulang mengenai hasil data yang telah diperoleh karena data data dalam kondisi kurang baik.

### 3.10 Metode Analisis data

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya, kemudian data tersebut disusun, diolah

dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada (Sugiyono, 2008:105). Analisis deskriptif ini berisi tentang:

a. Deskripsi Karakter Responden (*Biological Character*)

Menurut Robbins (1996:78) karakter biografis responden di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja.

1) Usia

Usia dan kinerja merupakan hal yang kemungkinan besar saling berhubungan, hal ini dikarenakan adanya alasan yaitu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realitas bahwa angkatan kerja menua. Semakin tua usia seseorang, maka semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.

2) Jenis Kelamin

Terdapat hanya sedikit (jika ada) perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mengakui wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memenuhi harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Mengenai tingkat pengunduran diri karyawan, bukti menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang mencolok, tingkat pengunduran diri pria sama dengan wanita. Sedangkan penelitian tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria.

3) Status Perkawinan

Riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang tidak menikah.

#### 4) Masa Kerja

Penelitian tentang masa kerja bahwa semakin lama kerja seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga lama kerja seseorang lebih terampil dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 3.10.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, antara lain:

##### a. Beban kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan kemampuan karyawan atas tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun psikis. Maka semakin tinggi beban kerja yang dialami perawat semakin rendah kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

##### b. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik kepribadian seseorang yang berasal dari dalam diri dan lingkungan yang tidak dibatasi oleh tugas atau tanggung jawab jabatan sehingga hal ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seseorang satu dengan yang lain.

##### c. *Burnout*

*Burnout* merupakan keadaan stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

##### d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target perusahaan.

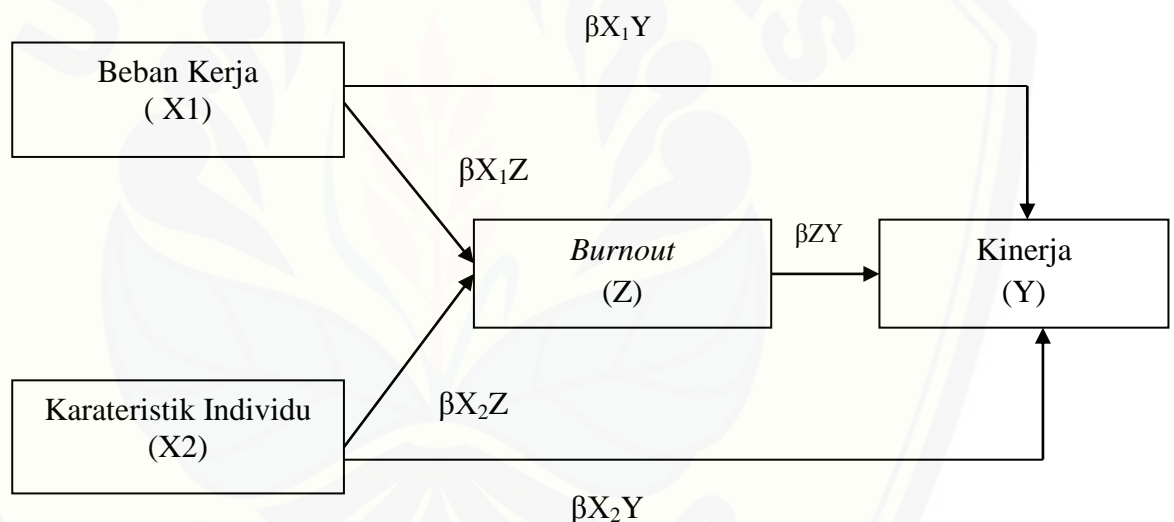
#### 3.10.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Dengan *path analysis* akan

dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini analisis jalur menggunakan *software* SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 3.1 Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

- $\beta_{X_1Z}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z
- $\beta_{X_2Z}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z
- $\beta_{X_1Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y
- $\beta_{X_2Y}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y
- $\beta_{ZY}$  : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model

analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta_3 X_1 Z_1 + X_2 Z + e_1 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_2 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

Dimana :

- X1 : Beban Kerja
- X2 : Karakteristik Individu
- Z : *Burnout*
- Y : Kinerja karyawan
- $\beta$  : Koefisien Variabel bebas
- $e_1, e_2$  : Variabel pengganggu atau *error*

### 3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

#### 3.11.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011: 95). Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik memiliki VIF di kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati 0,1 (Santoso, 2010: 206).

Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai *Tolerance* (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinieritas. Didalam suatu

penelitian kadang terdapat adanya kasus multikolinearitas yaitu terdapat korelasi atau hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel prediktor yang dimasukkan kedalam model regresi yang dapat diatasi dengan :

- a. Menambahkan atau menggantikan data sampel baru karena terkadang sampel lain tidak memiliki kasus multikolineritas yang sangat serius.
- b. Menghapus salah satu variabel predictor yang mengalami kasus multikolinearitas yang memaksa peneliti untuk menghapus variabel penelitian yang seharusnya diukur.
- c. Mengabaikan kasus multikolineritas selama tidak terjadi masalah yang sangat serius.

### 3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan dalam suatu model untuk mengetahui apakah terdapat suatu varian yang tidak sama dalam suatu pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya suatu heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glasjer (*Glasjer test*). Gujarati (2007:93) menjelaskan bahwa, pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glasjer dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila hasil regresi nilai residual dan nilai absolut mempunyai nilai  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari adanya heteroskedastisitas.

### 3.11.3 Uji Normalitas Model

Menurut Singgih Santoso (2014:190) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.12 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari faktor-faktor bebas (X) secara parsial (individu) terhadap faktor terikat (Y) dengan *level of significant* yang digunakan dalam rumus (Sugiyono, 2002: 84).

Rumus

$$t = \frac{b}{s(b_1)}$$

Dimana :

t : hasil t hitung

b<sub>1</sub> : koefisien regresi linear dari variabel X

S : *standart error* variabel bebas

1. Menentukan formulasi H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>

a) Hipotesis 1.

H<sub>0</sub><sub>1</sub>: b<sub>0</sub><sub>1</sub> = 0 : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel *burnout* (Z),

H<sub>a</sub><sub>1</sub>: b<sub>0</sub><sub>1</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel *burnout* (Z)

b) Hipotesis 2.

H<sub>0</sub><sub>2</sub>: b<sub>0</sub><sub>2</sub> = 0 : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel *burnout* (Z).

H<sub>a</sub><sub>2</sub>: b<sub>0</sub><sub>2</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel *burnout* (Z).

c) Hipotesis 3.

H<sub>0</sub><sub>3</sub>: b<sub>0</sub><sub>3</sub> = 0 : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

H<sub>a</sub><sub>3</sub>: b<sub>0</sub><sub>3</sub> ≠ 0 : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

d) Hipotesis 4.

$H_{04}: b_{04} = 0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a4}: b_{04} \neq 0$  : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

e) Hipotesis 5.

$H_{05}: b_{05} = 0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel *burnout* (Z) terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a5}: b_{05} \neq 0$  : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel *burnout* (Z) terhadap variabel kinerja (Y)

f) Hipotesis 6.

$H_{06}: b_{06} = 0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *burnout* (Z)

$H_{a6}: b_{06} \neq 0$  : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *burnout* (Z)

g) Hipotesis 7.

$H_{07}: b_{07} = 0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *burnout* (Z).

$H_{a7}: b_{07} \neq 0$  : Ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *burnout* (Z).

2. *Level of significance* 5% atau (0.05)

3. Kriteria pengujian :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Hal ini berarti bahwa, variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat.



- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dimana penelitian dalam penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat.

### 3.13 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh beban kerja (X1) dan karakteristik individu(X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening yaitu *burnout* (Z). apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

*Trimming theory* adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127).

Cara menghitung *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- f. Merangkum kedalam tabel
- g. Memakai dan menyimpulkan

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE )

- 1) Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Burnout* (Z).

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

- 2) Pengaruh variabel Karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap *Burnout* (Z).

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

- 3) Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$$DEX_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

- 4) Pengaruh variabel Karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$$DEX_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

- 5) Pengaruh variabel *Burnout* (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$$DE ZY = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui *Burnout* (Z).

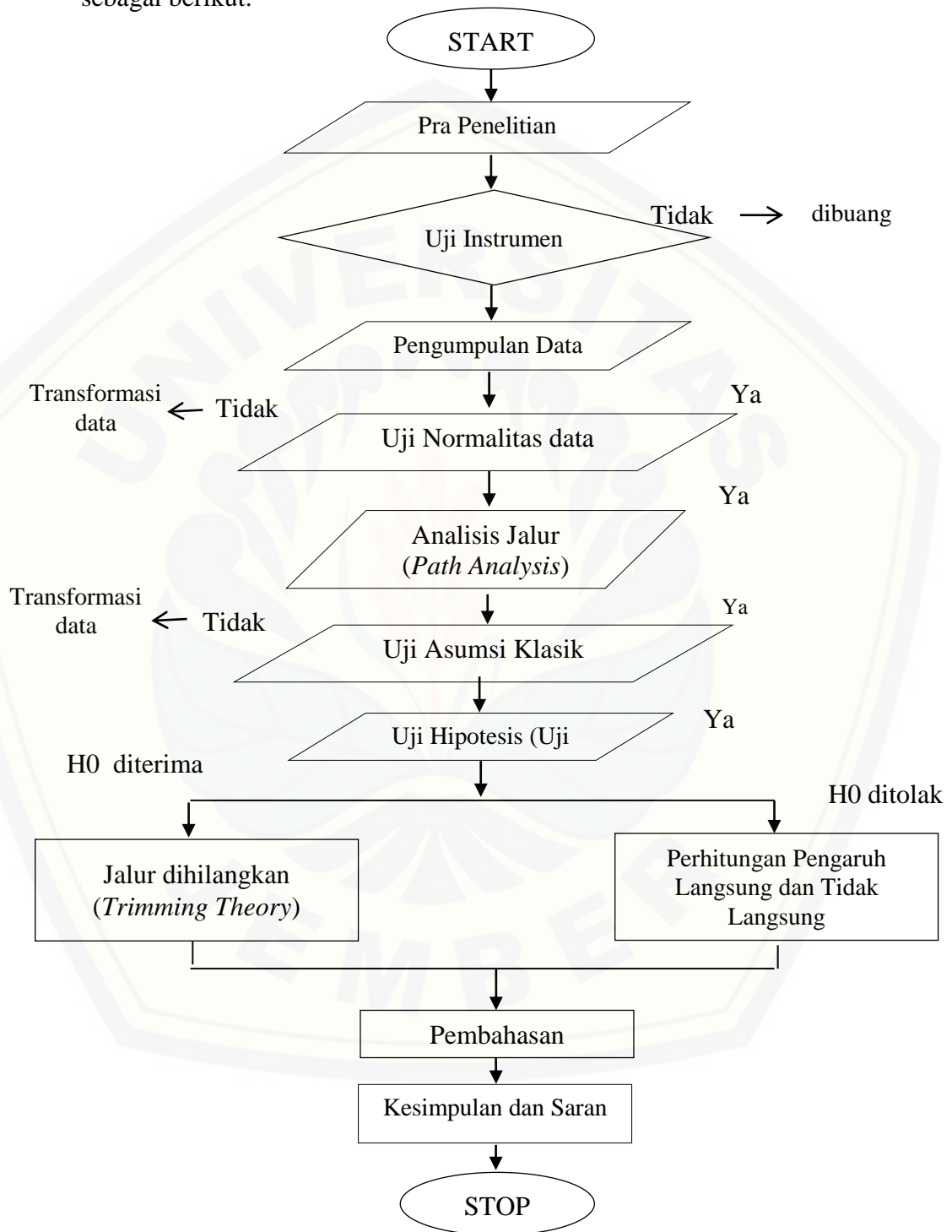
$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel Karakteristik individu ( $X_2$ ) Kinerja karyawan (Y) melalui *Burnout*(Z).

$$IE X_2YZ = X_2Y \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

### 3.14 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui alur pemecahan penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

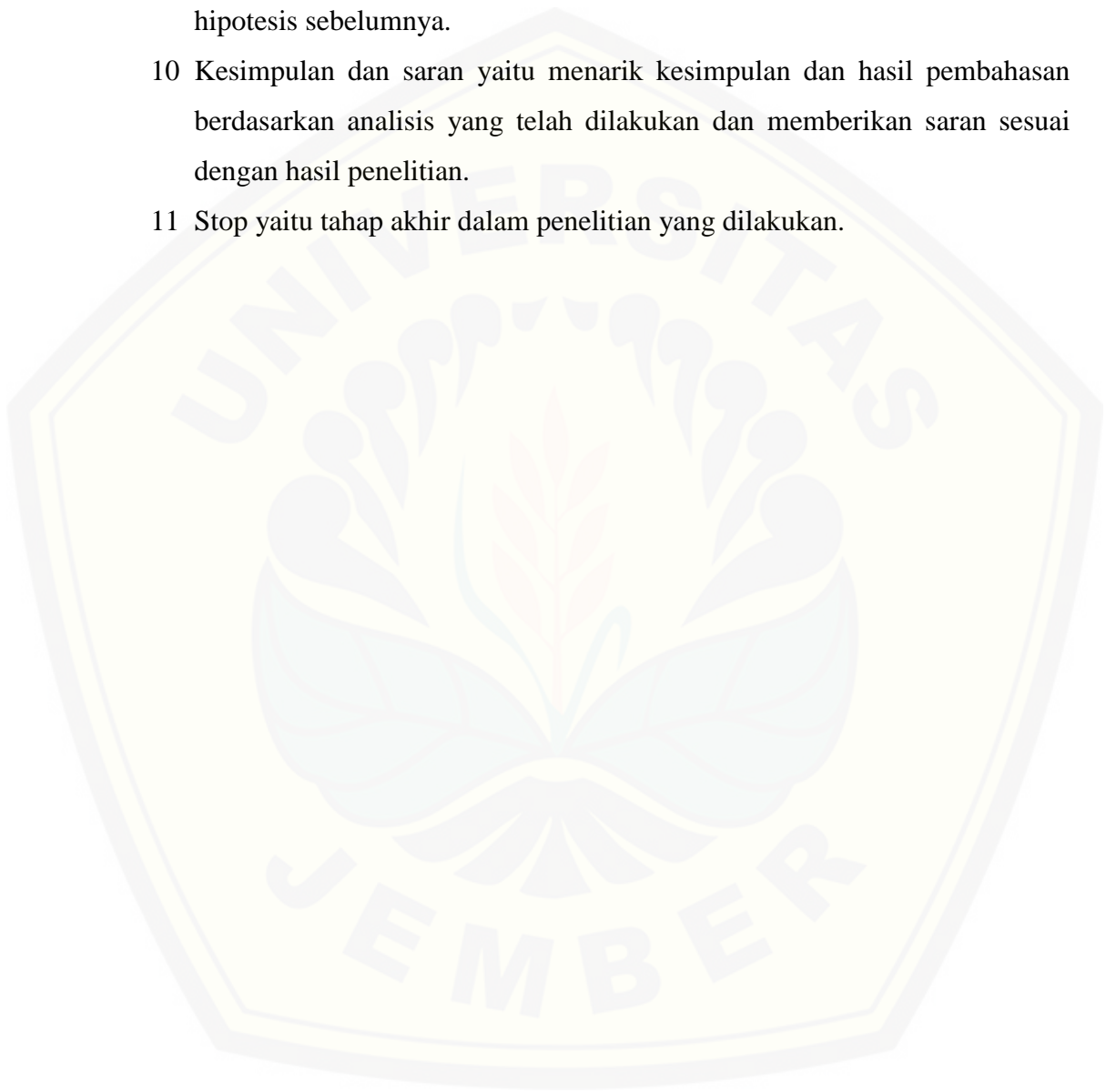


Gambar 3.2 Kerangka pemecah

## Keterangan :

- 1 Start merupakan tahap awal dalam penelitian.
- 2 Pra Penelitian yaitu tahap mengumpulkan data awal berdasarkan sebagian jumlah sampel, diambil 20 responden yang digunakan untuk pengujian instrument.
- 3 Uji Instrumen yaitu untuk mengukur kebenaran atau validitas dan konsistensi suatu instrument yang digunakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Apabila butir pernyataan yang diuji dinyatakan tidak valid atau tidak konsisten maka butir-butir tersebut dikeluarkan atau tidak diikutsertakan lagi dalam penyusunan kuisioner.
- 4 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan, setelah semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner berdasarkan jumlah keseluruhan sampel yang digunakan dan wawancara untuk memperoleh informasi tambahan yang dibutuhkan.
- 5 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak didistribusikan normal maka dapat dilakukan dengan cara membuang outlier data atau nilai ekstrem yang mempengaruhi data kemudian melakukan transformasi data yang tidak normal kebentuk lain dengan persamaan logaritma.
- 6 Analisis jalur (*path analysis*), yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 7 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas model.
- 8 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
  - a) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan  $H_0$  diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*)

- b) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan  $H_0$  ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 9 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- 10 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- 11 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *burnout*.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan *burnout*.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja perawat.
4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dengan arah positif. Hal ini dibuktikan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat.
5. *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pada perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) dengan arah negatif. Hal ini dibuktikan bahwa dengan adanya *burnout* yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat.
6. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*, jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik.
7. Karakteristik individu berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui *burnout*, jika karakteristik individu tinggi maka akan meningkatkan

kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)  
Beban kerja, karakteristik individu dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam hal ini Rumah Sakit perlu menyesuaikan beban kerja dan karakteristik individu sehingga perawat mampu memberikan kinerja yang optimal. Peningkatan dan penyesuaian lingkungan kerja juga harus dilakukan guna menciptakan lingkungan yang nyaman, kondusif dan menyenangkan sehingga *burnout* yang dirasakan bisa ditekan seminimal mungkin. Melihat kenyataan tersebut hendaknya perusahaan dapat mengupayakan langkah strategis yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dari perawat seperti meningkatkan kondisi kerja, memberikan pengakuan secara terbuka apabila ada perawat yang telah melakukan pekerjaan dengan baik, mendukung peningkatan pendidikan pada perawat berprestasi dan perlunya dilakukannya rekreasi dan studi banding secara berkala untuk memberikan wawasan dan penyegaran kepada perawat sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan, perawat akan memberikan pelayanan dan kinerja yang baik kepada perusahaan.
2. Bagi Perawat bagian rawat inap  
Diharapkan perawat terus meningkatkan kesadaran yang tinggi terhadap niat awal bekerja dan tanggung jawabnya sebagai perawat sehingga meningkatkan kualitas pelayanan dan hubungan dengan teman kerja, atasan, pasien, dan perusahaan dapat saling menguntungkan.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Diharapkan dapat mengembangkan penelitian dan memilih variabel yang belum ada dalam penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang lebih berpengaruh terhadap *burnout* dan kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2014. *Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB Pada karyawan Bank Indonesia cabang jember*. Skripsi tidak dipublikasikan. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Adityawarman, Sanim, Sinaga. (2015). *Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 6 No.1
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, 2015. *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi agung lestari*. Skripsi dipublikasikan. Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Barus indah 2015. *Pengaruh beban kerja, pembagian kerja dan penedelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan pada UPT. Penghujian sertifikasi barang-barang lembaga tembakau (PSMB-LT)*. Skripsi Tidak dipublikasikan. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Dale, Timpe A. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fajriani,septiani. 2011. *Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan efek mediasi burnout*. Batam:Politeknik Negri Batam.
- Fitri Sakia. 2013. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kinerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jember*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Jember.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Hanggraini, Ruth Reza. 2005. *Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Perawat Berdasarkan Shif Kerja (Studi di Ruang Penyakit Bedah/Dalam Instalasi Rawat Inap RS Katolik St. Vicentius. A. Paulo)*. Skripsi dipublikasikan. Surabaya : Universitas Airlangga.



- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta. Bandung
- Julia Anita, Nasir Aziz, Dan Mukhlis Yunus. 2013. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen Volume 2, No. 1.
- Maharani, Triyogi. 2012. *Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan*. Stikes RS Baptis Kediri. Jurnal STIKES Volume 5, No.2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eresco
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press, Jakarta.**
- Nindyarti, musafaah, laily 2012. *Hubungan karakteristik individu dengan tingkat burnout pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama banjarbaru*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru.
- Nurmianto, E. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Pahalendang Asi. 2013. *Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11 No. 3.
- Prihatini. 2007. *Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat ditiap ruang rawat inap RSUD Sidakalang*. Tesis dipublikasikan. Program Pascasarjana Univrsitas Sumatera Utara Medan.
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta. Media Kom.
- Purba, J., Yulianto, A., dan Widyanti, E. 2007. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru*. Jurnal Psikologi Vol. 5 No 1.

- Ramli.2009. *Hubungan Karakteristik individu dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat inap rumah sakit umum haji Makassar.* Jurnal MKMI, Vol . No 4
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua.* Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P.2003. *Perilaku organisasi (organization behavior)*, Edisi kesepuluh. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- \_\_\_\_\_ 2008. *Perilaku organisasi (organization behavior)*, Edisi kesepuluh. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Romel, 2012. *Pengaruh karateristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan di Unikom.* Skripsi dipublikasikan. Universitas komputer Indonesia.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout.* Penghambat produksi yang perlu dicermati. Buletin Psikologi,IV (1):19-24..
- Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis.* Bandung: Alfabeta.
- Sefriadinata, T. 2013. *Hubungan Beban kerja dengan Kinerja perawat di RSUD Saras Husada Purworejo.* Skripsi dipublikasikan. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta.
- Setyowati, R. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap burnout pada PT. BANK BRI kcp Puger kulon kabupaten Jember.* Skripsi. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas ekonomi- Universitas Negeri Malang.
- Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta : CV. Sagung Seto.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwadi. 2012. *Analisi Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Desa dalam Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul*. Thesis. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.

Suwatno, Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi.

Tamaela, 2011. *Konsekuensi konflik peran, kelebihan beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap burnout pada dosen yang merangkap jabatan structural*. STIEM Ratu Nusa Ambon. ISSN 1693-928X. Vol. 13 No. 2

Widiastuti, Astuti. 2001. *Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar*. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana.

Wignjosoebroto, S. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.

**<http://www.bkn.go.id>** Menpan. 1997 . *Definisi Beban Kerja*. (Diakses Pada 5 Mei 2016)

**<http://blog.fitb.itb.ac.id/usepm/?p=196>**. **Mulyana 2009. Fenomena Kejenuhan (Burnout) di Kalangan Pegawai. (Diakses Pada 8 Juni 2016)**

<http://www.statsdata.my.id/2014/06/uji-asumsi-klasik-regresi-linier.html>. (Diakses Pada 12 April 2016)

**<http://adilkurnia.wordpress.com/2010/02/11/definisi-analisis-beban-kerja>**. **[Komarudin 1996. Analisis Beban Kerja. \(Diakses Pada 12 April 2016\)](#)**.

**[http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/32/apakah\\_anda\\_mengalami\\_burnout.htm](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/32/apakah_anda_mengalami_burnout.htm)**.

(Diakses Pada 2 Desember 2016)

### Kusioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr  
Perawat PT. Nusantara Medika Utama  
Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)  
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kusioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah **Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)**. Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Indah Yulia Kusumaningrum  
120810201165

**A. Karakteristik Responden**

- a. Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
- b. Usia : ..... Tahun
- c. Jenis Kelamin (P/L) : .....
- d. Pendidikan Terakhir : a.AKPER (D3)  
b.S1 Keperawatan
- e. Status perkawinan :Kawin/ belumkawin  
(\*coret yang tidak perlu)
- f. Lama Bekerja : ..... Tahun

**B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

- 1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:
  - SangatSetuju (SS) = skor 5
  - Setuju (S) = skor 4
  - CukupSetuju (CS) = skor 3
  - TidakSetuju (TS) = skor 2
  - SangatTidakSetuju (STS) = skor 1
- 2. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia.

1. Beban kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	a. Cukup tersedianya waktu untuk melakukan pengecekan obat-obatan dan alat medis setiap kali memulai bekerja					
	b. Waktu kerja didalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan jadwal pekerjaan yang sudah ditentukan					
	c. Cukup tersedianya waktu untuk membuat dokumentasi laporan harian dan bulanan mengenai pelaksanaan asuhan keperawatan yang telah dilakukan					
2	a. Pekerjaan saya <b>tidak</b> menuntut konsentrasi yang tinggi					
	b. Pekerjaan saya <b>tidak</b> menuntut kesiapan mental yang kuat dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun					
	c. Pekerjaan saya <b>tidak</b> berpotensi memiliki tingkat konflik yang tinggi terhadap pasien					
	d. Pekerjaan saya <b>tidak</b> berpotensi memiliki tingkat konflik yang tinggi terhadap rekan kerja					
	e. Pekerjaan saya <b>tidak</b> berpotensi memiliki tingkat konflik yang tinggi terhadap atasan					

	f. Pekerjaan saya <b>tidak</b> berpotensi menimbulkan tingkat stress yang tinggi					
3	a. Pekerjaan saya <b>tidak</b> membutuhkan konsentrasi mata yang terjaga sepanjang waktu					
	b. Pekerjaan saya <b>tidak</b> menuntut kecekatan tangan dan kaki dalam melayani pasien					
	c. Pekerjaan saya <b>tidak</b> menuntut stamina yang tinggi					
4	a. Jenis pekerjaan yang saya lakukan <b>sesuai</b> dengan kemampuan saya					
	b. Kapasitas beban kerja yang diberikan kepada saya <b>tidak</b> terasa berat terkait dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan					

2. Karakteristik Individu (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	a. Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
	b. Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian					
2	a. Saya merasa senang dalam setiap melaksanakan pekerjaan					

	b. Pekerjaan yang diberikan, saya lakukan dengan penuh rasa tanggung jawab					
3	a. Saya dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat dengan data yang ada					
	b. Saya tanggap terhadap setiap permasalahan yang terjadi di tempat kerja					
	c. Memperlihatkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
4	a. Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan apa yang saya senangi					
	b. Pekerjaan dilakukan selama ini sudah sesuai dengan balas jasa yang saya harapkan					

3. *Burnout (Z)*

No	Pernyataan	SS	S	C	T	S
1	a. Selama bekerja, saya <b>tidak</b> cepat merasa lelah					
	b. Setelah selesai bekerja, otot pada leher dan punggung saya <b>tidak</b> terasa kaku					
	c. Ketika saya menghadapi banyak catatan pasien yang harus dikerjakan, <b>tidak</b> membuat saya sakit kepala atau pusing					



	d. ketika banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan <b>tidak</b> mempengaruhi nafsu makan					
	e. <b>Tidak</b> merasa gelisah dan sulit tidur					
2	a. Saya <b>tidak</b> merasa kecewa dengan hasil pekerjaan dalam merawat pasien					
	b. Saya <b>tidak</b> merasa cemas ketika tidak dapat merawat pasien dengan baik					
	c. Saya senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam rumahsakit					
	d. Saya <b>tidak</b> mudah tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur atau mengkritik terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan					
3	a. Saya <b>tidak</b> merasa curiga dengan orang lain yang membicarakan diri saya					
	b. Saya merasa terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dibandingkan dengan rekan kerja					
4	a. Dalam bekerja, saya tidak tertekan jika pasien yang saya tangani tidak cepat membaik					

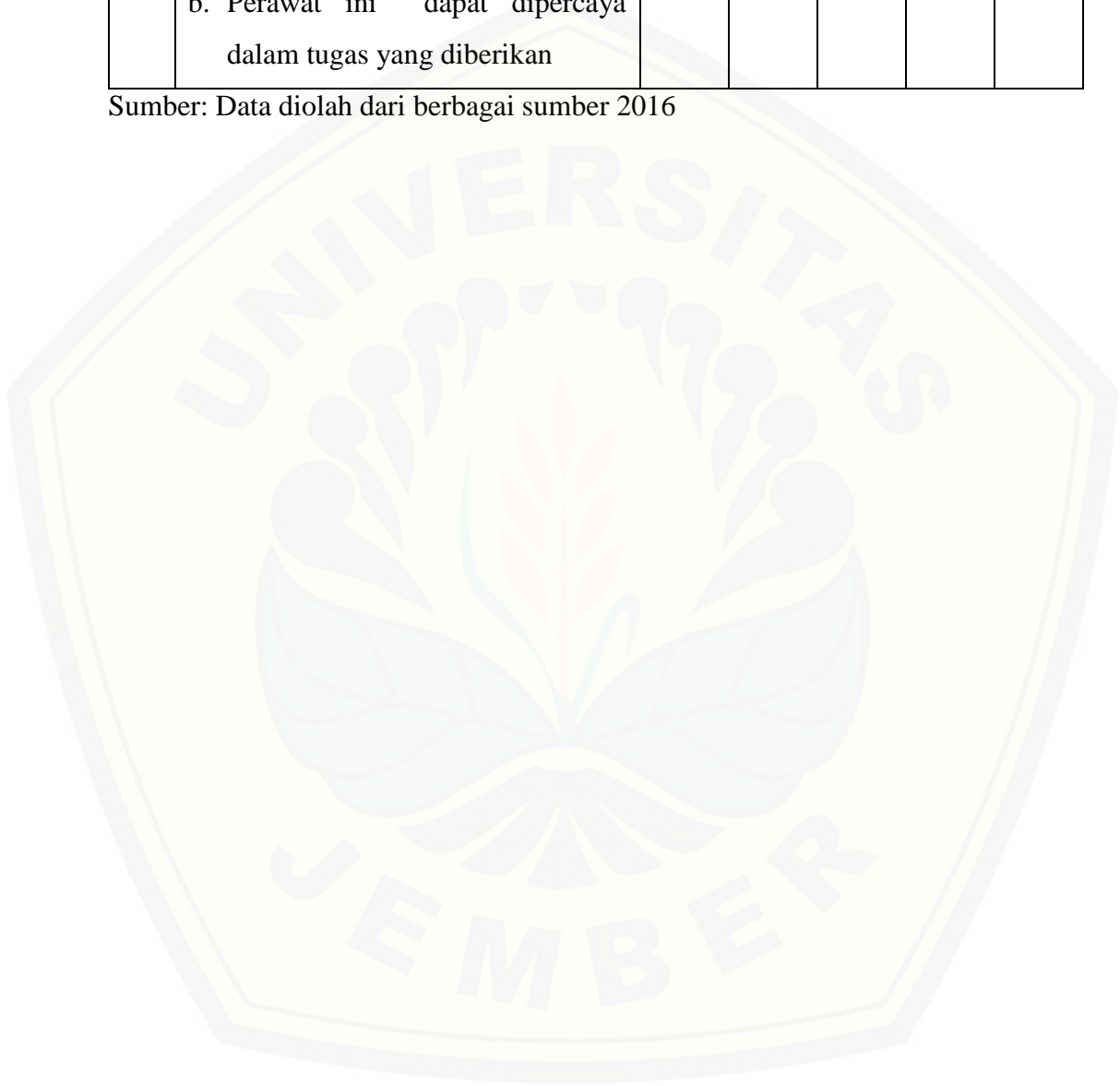
	b. Saya tidak menyalahkan diri sendiri bila tidak dapat merawat pasien dengan baik					
--	--	--	--	--	--	--

4. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	a. Perawat ini mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan					
	b. Hasil kerja perawat ini sesuai kualitas standar yang ditetapkan					
2	a. Perawat ini selalu hadir lebih awal dari jam masuk kerja yang ditetapkan					
	b. Perawat ini mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	a. Perawat ini mampu melaksanakan tugasnya bersama rekan kerja dengan baik					
	b. Perawat mampu berkontribusi yang sama dalam menjalankan tugas bersama rekan kerja					
4	a. Perawat mampu memberikan sikap terbaik selama bekerja terhadap atasan, rekan kerja, pasien serta keluarganya					
	b. Perawat ini mampu memberikan pelayanan yang tepat dan cepat					

	dalam merawat pasien					
5	a. Perawat ini mampu bertanggung jawab pada tugas yang diberikan					
	b. Perawat ini dapat dipercaya dalam tugas yang diberikan					

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber 2016



LAMPIRAN 2

**DATA RESPONDEN**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Status Perkawinan</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>
1	P	42 Tahun	Kawin	17 Tahun	S1
2	P	34 Tahun	Kawin	12 Tahun	S1
3	P	45 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
4	P	25 Tahun	Belum Kawin	4 Tahun	D3
5	P	35 Tahun	Kawin	8 Tahun	D3
6	L	33 Tahun	Kawin	10 ahun	D3
7	P	27 Tahun	Belum Kawin	6 Tahun	D3
8	P	36 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3
9	L	38 Tahun	Kawin	12 Tahun	D3
10	P	47 Tahun	Kawin	14 Tahun	D3
11	L	28 Tahun	Belum Kawin	8 Tahun	D3
12	P	40 Tahun	Kawin	12 Tahun	D3
13	P	29 Tahun	Kawin	7 Tahun	D3
14	P	39 Tahun	Kawin	11 Tahun	D3
15	P	48 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
16	P	26 Tahun	Belum Kawin	5 Tahun	D3
17	L	40 Tahun	Kawin	14 Tahun	D3
18	P	28 Tahun	Kawin	6 Tahun	D3
19	P	35 Tahun	Kawin	12 Tahun	D3
20	P	41 Tahun	Kawin	10 Tahun	S1
21	P	30 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3
22	P	36 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3
23	P	31 Tahun	Kawin	10 Tahun	D3
24	P	41 Tahun	Kawin	12 Tahun	D3
25	L	29 Tahun	Kawin	6 Tahun	D3
26	P	30 Tahun	Kawin	10 Tahun	D3
27	L	39 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
28	P	40 Tahun	Kawin	15 Tahun	S1
29	P	48 Tahun	Kawin	20 Tahun	D3
30	P	38 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
31	P	42 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
32	P	32 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Lama Kerja	Pendidikan
33	P	39 Tahun	Kawin	11 Tahun	D3
34	L	29 Tahun	Belum Kawin	7 Tahun	D3
35	P	40 Tahun	Kawin	13 Tahun	D3
36	P	25 Tahun	Belum Kawin	4 Tahun	D3
37	L	39 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
38	P	26 Tahun	Belum Kawin	6 Tahun	D3
39	L	39 Tahun	Kawin	13 Tahun	D3
40	P	27 Tahun	Belum Kawin	5 Tahun	D3
41	P	45 Tahun	Kawin	16 Tahun	D3
42	P	38 Tahun	Kawin	12 Tahun	D3
43	P	25 Tahun	Belum Kawin	4 Tahun	D3
44	L	35 Tahun	Kawin	7 Tahun	D3
45	P	47 Tahun	Kawin	17 Tahun	D3
46	P	37 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
47	P	26 Tahun	Kawin	5 Tahun	S1
48	P	35 Tahun	Kawin	9 Tahun	S1
49	P	27 Tahun	Belum Kawin	6 Tahun	D3
50	P	49 Tahun	Kawin	20 Tahun	D3
51	P	39 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3
52	L	41 Tahun	Kawin	17 Tahun	D3
53	P	40 Tahun	Kawin	16 Tahun	D3
54	P	36 Tahun	Kawin	9 Tahun	D3
55	P	39 Tahun	Kawin	15 Tahun	D3
56	L	40 Tahun	Kawin	17 Tahun	D3
57	P	42 Tahun	Kawin	16 Tahun	D3

LAMPIRAN 3

1. Uji beda Jenis Kelamin

a. Jenis Kelamin dengan Varibel Beban kerja, Karakteristik individu dan *Burnout*

Group Statistics

JENIS KELAMIN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1 TOTAL 1	12	37.92	6.374	1.840
2	45	35.76	8.757	1.305
X2TOTAL 1	12	35.58	5.534	1.598
2	45	32.73	4.261	.635
ZTOTAL 1	12	27.92	5.368	1.549
2	45	30.27	5.412	.807

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
X1 TOTAL	2.790	.101	.798	55	.428	2.161	2.708	-3.266	7.588	
			.958	23.380	.348	2.161	2.256	-2.502	6.824	
X2TOTAL	.448	.506	1.930	55	.059	2.850	1.476	-.109	5.809	
			1.658	14.661	.119	2.850	1.719	-.822	6.522	
ZTOTAL	.642	.426	-1.339	55	.186	-2.350	1.755	-5.868	1.168	

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1 TOTAL	Equal variances assumed	2.790	.101	.798	55	.428	2.161	2.708	-3.266	7.588
	Equal variances not assumed			.958	23.380	.348	2.161	2.256	-2.502	6.824
X2 TOTAL	Equal variances assumed	.448	.506	1.930	55	.059	2.850	1.476	-.109	5.809
	Equal variances not assumed			1.658	14.661	.119	2.850	1.719	-.822	6.522
Z TOTAL	Equal variances assumed	.642	.426	1.339	55	.186	-2.350	1.755	-5.868	1.168
	Equal variances not assumed			1.345	17.452	.196	-2.350	1.747	-6.028	1.328

b. Jenis Kelamin terhadap Variabel Kinerja

**Group Statistics**

JENIS KELAMI	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1	12	41.50	4.927	1.422
2	45	40.42	4.148	.618

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
YTOTAL	.401	.529	.769	55	.445	1.078	1.402	-1.732	3.887
Equal variances assumed									
L	.401	.529	.695	15.413	.497	1.078	1.551	-2.220	4.376
Equal variances not assumed									

## 2. Uji beda Usia

a. Usia terhadap Variabel Beban kerja, Karakteristik individu, dan *Burnout*

Group Statistics

	USIA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1 TOTAL	1	7	37.71	6.102	2.306
	2	50	36.00	8.600	1.216
X2TOTAL	1	7	36.00	5.831	2.204
	2	50	32.96	4.408	.623
ZTOTAL	1	7	26.57	5.623	2.125
	2	50	30.22	5.320	.752



**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1 TOTAL	Equal variances assumed	1.542	.220	.508	55	.614	1.714	3.375	-5.050	8.478
	Equal variances not assumed			.657	9.709	.526	1.714	2.607	-4.119	7.548
X2TOT AL	Equal variances assumed	.260	.612	1.643	55	.106	3.040	1.850	-.668	6.748
	Equal variances not assumed			1.327	6.993	.226	3.040	2.290	-2.377	8.457
ZTOTAL	Equal variances assumed	.108	.744	-1.689	55	.097	-3.649	2.160	-7.978	.681
	Equal variances not assumed			-1.618	7.583	.146	-3.649	2.255	-8.898	1.601

b. Usia terhadap Variabel Kinerja

**Group Statistics**

	USIA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YTOTAL	1	7	42.00	5.568	2.104
	2	50	40.46	4.127	.584

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
YTOTAL	1.507	.225	.886	55	.380	1.540	1.738	-1.944	5.024	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			.705	6.953	.504	1.540	2.184	-3.631	6.711	

**3. Uji beda Lama kerja**

a. Lama kerja terhadap Variabel Beban kerja, Karakteristik individu, dan *Burnout*

**Group Statistics**

	LAMA BEKERJ A	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1 TOTAL	1	35	35.71	7.921	1.339
	2	22	37.00	9.024	1.924
X2TOTAL	1	35	34.49	4.402	.744
	2	22	31.50	4.543	.969
ZTOTAL	1	35	30.63	5.558	.939
	2	22	28.41	5.077	1.082

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1 TOTAL	Equal variances assumed	1.046	.311	-.565	55	.574	-1.286	2.274	-5.844	3.272
	Equal variances not assumed			-.549	40.412	.586	-1.286	2.344	-6.021	3.450
X2TOTAL	Equal variances assumed	.013	.908	2.463	55	.017	2.986	1.212	.556	5.416
	Equal variances not assumed			2.444	43.694	.019	2.986	1.221	.524	5.448
ZTOTAL	Equal variances assumed	.742	.393	1.516	55	.135	2.219	1.464	-.714	5.153
	Equal variances not assumed			1.549	47.799	.128	2.219	1.433	-.663	5.102

b. Lama kerja terhadap Kinerja

**Group Statistics**

LAMA BEKERJA		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YTOTAL	1	35	41.77	4.271	.722
	2	22	38.86	3.783	.807

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
YTOTAL	Equal variances assumed	2.697	.106	2.612	55	.012	2.908	1.113	.677	5.139
	Equal variances not assumed			2.686	48.783	.010	2.908	1.082	.732	5.083

**4. Uji beda Pendidikan**

a. Pendidikan terhadap Variabel Beban kerja, Karakteristik individu, dan *Burnout*

**Group Statistics**

	PENDIDIKAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1 TOTAL	1	5	37.60	7.335	3.280
	2	52	36.08	8.448	1.172
X2TOTAL	1	5	36.00	7.141	3.194
	2	52	33.08	4.360	.605
ZTOTAL	1	5	25.60	6.542	2.926
	2	52	30.17	5.223	.724

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1 TOTAL	Equal variances assumed	.252	.618	.389	55	.699	1.523	3.920	-6.333	9.379
	Equal variances not assumed			.437	5.079	.680	1.523	3.483	-7.389	10.435
X2TOTAL	Equal variances assumed	2.922	.093	1.351	55	.182	2.923	2.163	-1.412	7.258
	Equal variances not assumed			.899	4.291	.416	2.923	3.250	-5.865	11.711
ZTOTAL	Equal variances assumed	.037	.847	-1.832	55	.072	-4.573	2.496	-9.575	.428
	Equal variances not assumed			-1.517	4.504	.196	-4.573	3.014	-1.258E1	3.439

b. Pendidikan terhadap Variabel Kinerja

**Group Statistics**

	PENDIDIKAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YTOTAL	1	5	42.00	6.671	2.983
	2	52	40.52	4.075	.565

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
YTOTAL	Equal variances assumed	4.604	.036	.733	55	.467	1.481	2.021	-2.570	5.532
	Equal variances not assumed			.488	4.292	.650	1.481	3.036	-6.728	9.690

**5. Uji beda Status perkawinan**

- a. Status perkawinan terhadap Variabel Beban kerja, Karakteristik individu, dan *Burnout*

**Group Statistics**

	STATUS PERKAWINAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1 TOTAL	1	47	36.26	8.300	1.211
	2	10	36.00	8.794	2.781
X2TOTAL	1	47	33.94	4.655	.679
	2	10	30.50	3.629	1.147
ZTOTAL	1	47	30.26	5.581	.814
	2	10	27.50	4.249	1.344

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1 TOTAL	Equal variances assumed	.103	.750	.087	55	.931	.255	2.919	-5.595	6.106
	Equal variances not assumed			.084	12.646	.934	.255	3.033	-6.316	6.826
X2TOTAL	Equal variances assumed	.444	.508	2.191	55	.033	3.436	1.568	.293	6.579
	Equal variances not assumed			2.577	16.022	.020	3.436	1.333	.610	6.262
ZTOTAL	Equal variances assumed	1.119	.295	1.469	55	.148	2.755	1.876	-1.004	6.514
	Equal variances not assumed			1.754	16.388	.098	2.755	1.571	-5.569	6.079

b. Status perkawinan terhadap Variabel Kinerja

**Group Statistics**

	STATUS PERKAWINAN				
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
YTOTAL	1	47	41.38	4.281	.624
	2	10	37.20	2.300	.727

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
YTOTAL	7.692	.008	2.985	55	.004	4.183	1.401	1.374	6.992	
Equal variances not assumed			4.364	24.553	.000	4.183	.959	2.207	6.159	



LAMPIRAN 4 REKAPITULASI HASIL KUISIONER PENELITIAN

**REKAPITULASI HASIL KUISIONER (X<sub>1</sub>)**

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Jumlah
1	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	5	5	47
2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	41
3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	33
4	4	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	28
5	5	5	5	1	1	2	3	2	3	2	1	1	5	3	39
6	5	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	40
7	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	36
8	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	36
9	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	3	33
10	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	33
11	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	38
12	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	51
13	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	33
14	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	2	34
15	4	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	26
16	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	36
17	5	4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	3	35
18	4	4	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	5	4	33
19	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	5	4	43
20	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	27
21	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	27
22	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	26
23	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	3	26
24	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	33
25	4	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	29
26	4	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	30
27	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	40
28	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	26
29	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	55
30	4	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	1	3	3	39
31	4	4	3	5	2	5	2	3	4	4	5	5	5	5	56
32	4	2	3	2	2	3	2	2	5	2	5	2	4	2	40
33	3	4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4	3	33
34	3	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	27
35	3	4	4	2	1	4	3	4	2	1	4	2	4	3	41
36	2	4	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	27
37	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	40
38	2	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	4	3	3	40
39	1	4	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	27
40	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	26
41	5	3	2	5	2	5	2	5	5	5	1	5	4	2	51
42	3	4	3	3	5	5	2	3	4	4	5	3	5	5	54
43	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4	2	40
44	4	4	3	1	2	2	4	2	1	4	4	2	5	4	42
45	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	26
46	4	4	4	2	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	40
47	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	41
48	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	4	1	5	3	39
49	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	4	27
50	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	4	27
51	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	4	40
52	5	4	3	5	5	2	5	2	5	1	5	2	5	4	53
53	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	28
54	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	26
55	3	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	38
56	4	2	3	2	3	4	2	2	5	2	5	2	4	2	42
57	4	3	4	1	4	1	4	2	2	4	1	4	3	3	40
	199	192	178	130	119	131	131	121	134	111	129	113	209	167	2064

**REKAPITULASI HASIL KUISIONER (X<sub>2</sub>)**

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Jumlah
1	5	5	5	5	4	5	5	3	4	41
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	32
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	5	5	4	4	4	2	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	5	4	4	5	4	4	4	2	3	35
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
14	4	4	3	5	4	4	4	3	4	35
15	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
16	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
17	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
18	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37
19	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42
20	4	4	1	3	3	3	3	3	4	28
21	4	4	3	5	4	4	4	3	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
23	5	4	4	4	3	3	3	2	3	31
24	4	5	4	3	3	3	4	2	4	32
25	4	3	3	5	3	3	4	3	3	31
26	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37
27	5	4	3	3	3	4	5	3	3	33
28	3	3	3	4	3	3	3	2	3	27
29	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33
31	4	4	5	5	4	4	4	2	4	36
32	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
33	5	5	5	5	4	5	5	3	4	41
34	4	4	3	2	2	4	2	3	4	28
35	3	3	3	5	4	3	3	5	4	33
36	4	4	2	2	4	2	3	3	4	28
37	4	4	1	3	5	5	3	3	4	32
38	4	3	5	3	4	3	4	2	4	32
39	4	2	4	2	2	4	2	3	4	27
40	4	3	3	2	2	3	4	3	3	27
41	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
42	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
43	5	4	4	4	3	3	4	2	3	32
44	4	4	1	3	4	5	4	5	4	34
45	4	1	3	4	3	4	1	3	4	27
46	3	3	4	4	5	5	3	2	3	32
47	5	3	4	4	3	5	3	2	4	33
48	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31
49	4	2	4	2	4	2	2	3	4	27
50	3	3	3	4	3	4	3	2	3	28
51	4	4	1	3	5	4	4	3	4	32
52	5	5	5	4	2	5	5	3	4	38
53	4	3	1	3	3	3	3	3	4	27
54	4	4	3	4	2	3	2	3	2	27
55	3	3	3	4	3	3	5	2	3	29
56	4	4	4	4	2	4	5	3	4	34
57	5	2	3	5	4	2	5	2	4	32
	<b>234</b>	<b>215</b>	<b>203</b>	<b>226</b>	<b>203</b>	<b>220</b>	<b>217</b>	<b>171</b>	<b>211</b>	<b>1900</b>

**REKAPITULASI HASIL KUISIONER (Z)**

No	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	17
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	35
5	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	2	4	23
6	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	30
7	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
8	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	28
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	30
11	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	25
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
13	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	29
14	1	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	39
15	4	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	28
16	3	3	2	4	1	4	2	3	4	2	4	2	4	38
17	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	36
18	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	3	38
19	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	39
20	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	30
21	4	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	2	39
22	3	1	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	37
23	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	34
24	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	5	32
26	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	29
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29
28	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	23
29	2	1	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	36
30	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	28
31	3	3	2	2	1	4	2	3	3	4	4	4	2	37
32	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	29
33	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	29
34	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	3	1	24
35	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	30
36	1	1	1	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	24
37	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	29
38	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29
39	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	23
40	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	23
41	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	40
42	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	39
43	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	29
44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	32
45	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	23
46	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	29
47	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	30
48	1	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	3	3	28
49	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
50	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	24
51	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29
52	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	36
53	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	3	24
54	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	23
55	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	27
56	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	32
57	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	29
	128	128	128	127	120	127	142	132	120	137	129	146	133	1697

**REKAPITULASI HASIL KUSIONER (Y)**

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumlah
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
14	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
18	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
24	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
25	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	42
26	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	39
27	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	39
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
32	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	39
33	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
37	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	39
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
40	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
42	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
43	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	39
44	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	42
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
46	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	39
47	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
49	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
50	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
51	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	39
52	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
53	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36
54	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
55	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
56	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5	42
57	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	39
	<b>230</b>	<b>228</b>	<b>212</b>	<b>212</b>	<b>225</b>	<b>250</b>	<b>236</b>	<b>243</b>	<b>248</b>	<b>233</b>	<b>2317</b>

LAMPIRAN 5

**Pertanyaan dan Hasil Kesimpulan Wawancara Mengenai Beban Kerja dan Karakteristik Individu**

- 1) Bagaimanakah tanggapan perawat tentang beban kerja yang diterima?
- 2) Beban apa saja yang dirasakan oleh perawat?
- 3) Bagaimana tanggapan perawat tentang pergantian shift dalam sistem kerjanya?
- 4) Apa manfaat perbaikan karakteristik individu bagi perawat?
- 5) Apa saja faktor yang memicu terjadinya *burnout* atau kelelahan?

Presepsi perawat tetap di bagian Instalasi Rawat Inap mengenai beban kerja dan karakteristik individu di Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik) sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang diberikan seperti beban waktu, beban mental, beban fisik dan jenis pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan perawat sebagai tenaga medis dalam pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Perawat menganggap bekerja dengan shift dan harus bertemu dengan pasien yang sama dalam waktu yang relatif lama serta banyaknya keluhan dari pasien akan penyakitnya membuat perawat mengalami kelelahan.
- 2) Seiring dengan perbaikan karakteristik individu perawat dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan beragam tugas. Menurut perawat perbaikan karakteristik dapat meningkatkan konsistensi kinerjanya, ketahanan terhadap situasi yang ada tetapi ada faktor lain yang lebih memicu terjadinya *burnout* mulai dari lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti tekanan keluarga pasien yang ingin mendapatkan penanganan cepat tanggap dan apabila pasien tidak segera tertangani kemudian berakibat fatal seperti kematian yang menjadi beban mental. Selain itu asumsi harapan berupa gaji yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat sehingga kurang peduli dengan hasil kerjanya yang terpenting tugas sebagai perawat telah dijalankan. Hal ini menjadi faktor yang lebih kuat mempengaruhi terjadinya *burnout* berupa kelelahan.

LAMPIRAN 6

**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN**

1. Variabel Beban Kerja (XI)

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,3	5,3	5,3
	2,00	6	10,5	10,5	15,8
	3,00	15	26,3	26,3	42,1
	4,00	26	45,6	45,6	87,7
	5,00	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	7,0	7,0	7,0
	2,00	7	12,3	12,3	19,3
	3,00	12	21,1	21,1	40,4
	4,00	32	56,1	56,1	96,5
	5,00	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,3	5,3	5,3
	2,00	10	17,5	17,5	22,8
	3,00	24	42,1	42,1	64,9
	4,00	17	29,8	29,8	94,7
	5,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	19,3	19,3	19,3
	2,00	28	49,1	49,1	68,4
	3,00	13	22,8	22,8	91,2
	4,00	1	1,8	1,8	93,0
	5,00	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	22,8	22,8	22,8
	2,00	35	61,4	61,4	84,2
	3,00	3	5,3	5,3	89,5
	4,00	3	5,3	5,3	94,7
	5,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	11	19,3	19,3	19,3
	2,00	30	52,6	52,6	71,9
	3,00	7	12,3	12,3	84,2
	4,00	6	10,5	10,5	94,7
	5,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	17,5	17,5	17,5
	2,00	31	54,4	54,4	71,9
	3,00	8	14,0	14,0	86,0
	4,00	5	8,8	8,8	94,7
	5,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	12	21,1	21,1	21,1
	2,00	31	54,4	54,4	75,4
	3,00	10	17,5	17,5	93,0
	4,00	3	5,3	5,3	98,2
	5,00	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	12	21,1	21,1	21,1
	2,00	27	47,4	47,4	68,4
	3,00	9	15,8	15,8	84,2
	4,00	4	7,0	7,0	91,2
	5,00	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	27	47,4	47,4	47,4
	2,00	16	28,1	28,1	75,4
	3,00	6	10,5	10,5	86,0
	4,00	6	10,5	10,5	96,5
	5,00	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	21	36,8	36,8	36,8
	2,00	17	29,8	29,8	66,7
	3,00	8	14,0	14,0	80,7
	4,00	5	8,8	8,8	89,5
	5,00	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	19	33,3	33,3	33,3
	2,00	27	47,4	47,4	80,7
	3,00	6	10,5	10,5	91,2
	4,00	3	5,3	5,3	96,5
	5,00	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	8,8	8,8	8,8
	2,00	2	3,5	3,5	12,3
	3,00	14	24,6	24,6	36,8
	4,00	22	38,6	38,6	75,4
	5,00	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	5,3	5,3	5,3
	2,00	18	31,6	31,6	36,8
	3,00	21	36,8	36,8	73,7
	4,00	10	17,5	17,5	91,2
	5,00	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	



2. Variabel Karakteristik Individu (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	14,0	14,0	14,0
	4,00	35	61,4	61,4	75,4
	5,00	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,8	1,8	1,8
	2,00	3	5,3	5,3	7,0
	3,00	13	22,8	22,8	29,8
	4,00	31	54,4	54,4	84,2
	5,00	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	8,8	8,8	8,8
	2,00	1	1,8	1,8	10,5
	3,00	19	33,3	33,3	43,9
	4,00	21	36,8	36,8	80,7
	5,00	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	8,8	8,8	8,8
	3,00	9	15,8	15,8	24,6
	4,00	26	45,6	45,6	70,2
	5,00	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	12,3	12,3	12,3
	3,00	16	28,1	28,1	40,4
	4,00	29	50,9	50,9	91,2
	5,00	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	5,3	5,3	5,3
	3,00	14	24,6	24,6	29,8
	4,00	28	49,1	49,1	78,9
	5,00	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,8	1,8	1,8
	2,00	4	7,0	7,0	8,8
	3,00	14	24,6	24,6	33,3
	4,00	24	42,1	42,1	75,4
	5,00	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	28,1	28,1	28,1
	3,00	31	54,4	54,4	82,5
	4,00	4	7,0	7,0	89,5
	5,00	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,5	3,5	3,5
	3,00	15	26,3	26,3	29,8
	4,00	38	66,7	66,7	96,5
	5,00	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

3. Variabel *Burnout* (Z)

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	17,5	17,5	17,5
	2,00	26	45,6	45,6	63,2
	3,00	18	31,6	31,6	94,7
	4,00	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	22,8	22,8	22,8
	2,00	24	42,1	42,1	64,9
	3,00	13	22,8	22,8	87,7
	4,00	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	10,5	10,5	10,5
	2,00	37	64,9	64,9	75,4
	3,00	8	14,0	14,0	89,5
	4,00	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	8,8	8,8	8,8
	2,00	38	66,7	66,7	75,4
	3,00	10	17,5	17,5	93,0
	4,00	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	17,5	17,5	17,5
	2,00	35	61,4	61,4	78,9
	3,00	8	14,0	14,0	93,0
	4,00	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	10,5	10,5	10,5
	2,00	38	66,7	66,7	77,2
	3,00	7	12,3	12,3	89,5
	4,00	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	14,0	14,0	14,0
	2,00	27	47,4	47,4	61,4
	3,00	9	15,8	15,8	77,2
	4,00	12	21,1	21,1	98,2
	5,00	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	15,8	15,8	15,8
	2,00	24	42,1	42,1	57,9
	3,00	21	36,8	36,8	94,7
	4,00	3	5,3	5,3	100,0
		Total	57	100,0	100,0

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	14,0	14,0	14,0
	2,00	37	64,9	64,9	78,9
	3,00	10	17,5	17,5	96,5
	4,00	2	3,5	3,5	100,0
		Total	57	100,0	100,0

**Z1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	17,5	17,5	17,5
	2,00	21	36,8	36,8	54,4
	3,00	19	33,3	33,3	87,7
	4,00	7	12,3	12,3	100,0
		Total	57	100,0	100,0

**Z1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	12,3	12,3	12,3
	2,00	35	61,4	61,4	73,7
	3,00	9	15,8	15,8	89,5
	4,00	5	8,8	8,8	98,2
	5,00	1	1,8	1,8	100,0
		Total	57	100,0	100,0

Z1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,8	1,8	1,8
2,00	31	54,4	54,4	56,1
3,00	18	31,6	31,6	87,7
4,00	6	10,5	10,5	98,2
5,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Z.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	5,3	5,3	5,3
2,00	37	64,9	64,9	70,2
3,00	13	22,8	22,8	93,0
4,00	3	5,3	5,3	98,2
5,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

4. Variabel Kinerja (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	10,5	10,5	10,5
4,00	43	75,4	75,4	86,0
5,00	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	21,1	21,1	21,1
4,00	33	57,9	57,9	78,9
5,00	12	21,1	21,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	5,3	5,3	5,3
3,00	17	29,8	29,8	35,1
4,00	30	52,6	52,6	87,7
5,00	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,5	3,5	3,5
3,00	17	29,8	29,8	33,3
4,00	33	57,9	57,9	91,2
5,00	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	26,3	26,3	26,3
	4,00	30	52,6	52,6	78,9
	5,00	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	35	61,4	61,4	61,4
	5,00	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	21,1	21,1	21,1
	4,00	25	43,9	43,9	64,9
	5,00	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,5	10,5	10,5
	4,00	30	52,6	52,6	63,2
	5,00	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,8	1,8	1,8
	4,00	35	61,4	61,4	63,2
	5,00	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	21,1	21,1	21,1
	4,00	28	49,1	49,1	70,2
	5,00	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7 HASIL UJI INSTRUMEN

UJI INSTRUMEN

1. Uji validitas

a. Variabel Beban Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1 Pearson Correlation	1	,400**	,473**	-,049	,027	-,088	,129	,092
Sig. (2-tailed)		,002	,000	,720	,840	,517	,337	,496
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2 Pearson Correlation	,400**	1	,521**	,037	-,088	,029	,239	,278*
Sig. (2-tailed)	,002		,000	,786	,514	,829	,074	,036
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3 Pearson Correlation	,473**	,521**	1	-,036	,084	-,037	,418**	,264*
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,791	,535	,785	,001	,047
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4 Pearson Correlation	-,049	,037	-,036	1	,449**	,571**	,255	,360**
Sig. (2-tailed)	,720	,786	,791		,000	,000	,056	,006
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5 Pearson Correlation	,027	-,088	,084	,449**	1	,212	,516**	,196
Sig. (2-tailed)	,840	,514	,535	,000		,114	,000	,144
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6 Pearson Correlation	-,088	,029	-,037	,571**	,212	1	,193	,538**
Sig. (2-tailed)	,517	,829	,785	,000	,114		,151	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7 Pearson Correlation	,129	,239	,418**	,255	,516**	,193	1	,376**
Sig. (2-tailed)	,337	,074	,001	,056	,000	,151		,004
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8 Pearson Correlation	,092	,278*	,264*	,360**	,196	,538**	,376**	1
Sig. (2-tailed)	,496	,036	,047	,006	,144	,000	,004	
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9 Pearson Correlation	,093	,072	,123	,560**	,489**	,506**	,329*	,579**
Sig. (2-tailed)	,489	,595	,362	,000	,000	,000	,013	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10 Pearson Correlation	,250	,250	,235	,192	,270*	,331*	,237	,452**
Sig. (2-tailed)	,061	,060	,079	,152	,042	,012	,075	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.11 Pearson Correlation	-,031	,074	,116	,349**	,458**	,534**	,422**	,436**
Sig. (2-tailed)	,818	,584	,391	,008	,000	,000	,001	,001
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.12 Pearson Correlation	-,080	-,102	-,017	,477**	,312*	,511**	,249	,501**
Sig. (2-tailed)	,556	,450	,902	,000	,018	,000	,062	,000
N	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.13 Pearson Correlation	,521**	,358**	,381**	-,055	,089	,096	,294*	,202
Sig. (2-tailed)	,000	,006	,003	,684	,511	,475	,026	,132
N	57	57	57	57	57	57	57	57

X1.14	Pearson Correlation	,016	,217	,173	,119	,164	,149	,053	,309*
	Sig. (2-tailed)	,904	,105	,197	,376	,223	,269	,693	,019
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Beban Kerja	Pearson Correlation	,344**	,406**	,455**	,539**	,538**	,588**	,597**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Correlations

	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Beban Kerja
X1.1 Pearson Correlation	,093	,250	-,031	-,080	,521**	,016	,344**
Sig. (2-tailed)	,489	,061	,818	,556	,000	,904	,009
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.2 Pearson Correlation	,072	,250	,074	-,102	,358**	,217	,406**
Sig. (2-tailed)	,595	,060	,584	,450	,006	,105	,002
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.3 Pearson Correlation	,123	,235	,116	-,017	,381**	,173	,455**
Sig. (2-tailed)	,362	,079	,391	,902	,003	,197	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.4 Pearson Correlation	,560**	,192	,349**	,477**	-,055	,119	,539**
Sig. (2-tailed)	,000	,152	,008	,000	,684	,376	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.5 Pearson Correlation	,489**	,270*	,458**	,312*	,089	,164	,538**
Sig. (2-tailed)	,000	,042	,000	,018	,511	,223	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.6 Pearson Correlation	,506**	,331*	,534**	,511**	,096	,149	,588**
Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,000	,475	,269	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.7 Pearson Correlation	,329*	,237	,422**	,249	,294*	,053	,597**
Sig. (2-tailed)	,013	,075	,001	,062	,026	,693	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.8 Pearson Correlation	,579**	,452**	,436**	,501**	,202	,309*	,702**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,132	,019	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.9 Pearson Correlation	1	,388**	,635**	,519**	,116	,245	,731**
Sig. (2-tailed)		,003	,000	,000	,391	,066	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.10 Pearson Correlation	,388**	1	,392**	,560**	,281*	,446**	,680**
Sig. (2-tailed)	,003		,003	,000	,034	,001	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.11 Pearson Correlation	,635**	,392**	1	,329*	,221	,313*	,695**
Sig. (2-tailed)	,000	,003		,013	,099	,018	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.12 Pearson Correlation	,519**	,560**	,329*	1	-,005	,383**	,590**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013		,969	,003	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.13 Pearson Correlation	,116	,281*	,221	-,005	1	,160	,473**
Sig. (2-tailed)	,391	,034	,099	,969		,235	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1.14 Pearson Correlation	,245	,446**	,313*	,383**	,160	1	,478**
Sig. (2-tailed)	,066	,001	,018	,003	,235		,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Beban Kerja Pearson Correlation	,731**	,680**	,695**	,590**	,473**	,478**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Karakteristik individu (X2)

		Correlation									Karakteristik Individu
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
X2.1	Pearson Correlation	1	,423**	,358**	,230	,092	,315*	,429**	,130	,329*	,565**
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,085	,495	,017	,001	,333	,012	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	,423**	1	,351**	,339**	,264*	,525**	,609**	,334*	,181	,737**
	Sig. (2-tailed)	,001		,007	,010	,047	,000	,000	,011	,177	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	,358**	,351**	1	,485**	,079	,349**	,394**	,037	,096	,617**
	Sig. (2-tailed)	,006	,007		,000	,558	,008	,002	,787	,476	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	,230	,339**	,485**	1	,338*	,382**	,488**	,156	,079	,668**
	Sig. (2-tailed)	,085	,010	,000		,010	,003	,000	,247	,557	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	,092	,264*	,079	,338*	1	,307*	,277*	,147	,419**	,514**
	Sig. (2-tailed)	,495	,047	,558	,010		,020	,037	,276	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	,315*	,525**	,349**	,382**	,307*	1	,334*	,372**	,281*	,698**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,008	,003	,020		,011	,004	,034	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.7	Pearson Correlation	,429**	,609**	,394**	,488**	,277*	,334*	1	,190	,211	,731**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002	,000	,037	,011		,156	,115	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.8	Pearson Correlation	,130	,334*	,037	,156	,147	,372**	,190	1	,338*	,481**
	Sig. (2-tailed)	,333	,011	,787	,247	,276	,004	,156		,010	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	,329*	,181	,096	,079	,419**	,281*	,211	,338*	1	,474**
	Sig. (2-tailed)	,012	,177	,476	,557	,001	,034	,115	,010		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	,565**	,737**	,617**	,668**	,514**	,698**	,731**	,481**	,474**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel *Burnout* (Z)

		Correlations						
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
Z1.1	Pearson Correlation	1	,432**	,353**	,181	-,014	,108	,045
	Sig. (2-tailed)		,001	,007	,177	,920	,424	,738
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.2	Pearson Correlation	,432**	1	,277*	,207	,110	,285*	,129
	Sig. (2-tailed)	,001		,037	,122	,414	,032	,339
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.3	Pearson Correlation	,353**	,277*	1	,122	,457**	,373**	,463**
	Sig. (2-tailed)	,007	,037		,365	,000	,004	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.4	Pearson Correlation	,181	,207	,122	1	,119	,292*	-,058
	Sig. (2-tailed)	,177	,122	,365		,379	,027	,668
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.5	Pearson Correlation	-,014	,110	,457**	,119	1	,315*	,380**
	Sig. (2-tailed)	,920	,414	,000	,379		,017	,004
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.6	Pearson Correlation	,108	,285*	,373**	,292*	,315*	1	,168
	Sig. (2-tailed)	,424	,032	,004	,027	,017		,211
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.7	Pearson Correlation	,045	,129	,463**	-,058	,380**	,168	1
	Sig. (2-tailed)	,738	,339	,000	,668	,004	,211	
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.8	Pearson Correlation	,290*	,037	,299*	,310*	,003	,424**	,046
	Sig. (2-tailed)	,028	,786	,024	,019	,982	,001	,733
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.9	Pearson Correlation	,116	,126	,119	,361**	,185	,362**	,053
	Sig. (2-tailed)	,391	,349	,378	,006	,169	,006	,698
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.10	Pearson Correlation	,368**	,048	,427**	,212	,265*	,465**	,200
	Sig. (2-tailed)	,005	,724	,001	,113	,046	,000	,137
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.11	Pearson Correlation	,111	-,015	,247	,223	,038	,122	,234
	Sig. (2-tailed)	,409	,912	,064	,095	,777	,364	,080
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.12	Pearson Correlation	,089	,003	,267*	,152	,167	,256	,249
	Sig. (2-tailed)	,510	,980	,045	,258	,214	,055	,062
	N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.13	Pearson Correlation	,100	-,042	,164	,227	,031	,175	,202
	Sig. (2-tailed)	,461	,755	,223	,089	,817	,192	,133
	N	57	57	57	57	57	57	57
Burnout	Pearson Correlation	,484**	,408**	,698**	,473**	,461**	,644**	,504**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z.13	Burnout
Z1.1 Pearson Correlation	,290*	,116	,368**	,111	,089	,100	,484**
Sig. (2-tailed)	,028	,391	,005	,409	,510	,461	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.2 Pearson Correlation	,037	,126	,048	-,015	,003	-,042	,408**
Sig. (2-tailed)	,786	,349	,724	,912	,980	,755	,002
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.3 Pearson Correlation	,299*	,119	,427**	,247	,267*	,164	,698**
Sig. (2-tailed)	,024	,378	,001	,064	,045	,223	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.4 Pearson Correlation	,310*	,361**	,212	,223	,152	,227	,473**
Sig. (2-tailed)	,019	,006	,113	,095	,258	,089	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.5 Pearson Correlation	,003	,185	,265*	,038	,167	,031	,461**
Sig. (2-tailed)	,982	,169	,046	,777	,214	,817	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.6 Pearson Correlation	,424**	,362**	,465**	,122	,256	,175	,644**
Sig. (2-tailed)	,001	,006	,000	,364	,055	,192	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.7 Pearson Correlation	,046	,053	,200	,234	,249	,202	,504**
Sig. (2-tailed)	,733	,698	,137	,080	,062	,133	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.8 Pearson Correlation	1	,201	,570**	,110	,225	,270*	,559**
Sig. (2-tailed)		,134	,000	,414	,093	,042	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.9 Pearson Correlation	,201	1	,132	,292*	,124	,215	,460**
Sig. (2-tailed)	,134		,329	,028	,360	,108	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.10 Pearson Correlation	,570**	,132	1	,134	,300*	,244	,662**
Sig. (2-tailed)	,000	,329		,319	,023	,067	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.11 Pearson Correlation	,110	,292*	,134	1	,551**	-,085	,446**
Sig. (2-tailed)	,414	,028	,319		,000	,532	,001
N	57	57	57	57	57	57	57
Z1.12 Pearson Correlation	,225	,124	,300*	,551**	1	-,083	,498**
Sig. (2-tailed)	,093	,360	,023	,000		,542	,000
N	57	57	57	57	57	57	57
Z.13 Pearson Correlation	,270*	,215	,244	-,085	-,083	1	,347**
Sig. (2-tailed)	,042	,108	,067	,532	,542		,008
N	57	57	57	57	57	57	57
Burnout Pearson Correlation	,559**	,460**	,662**	,446**	,498**	,347**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,008	
N	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Kinerja (Y)

Correlations		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
Y1.1	Pearson Correlation	1	,711**	,409**	,454**	,264 <sup>†</sup>	,381**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,047	,003
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	,711**	1	,218	,162	,355**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,000		,103	,230	,007	,003
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.3	Pearson Correlation	,409**	,218	1	,265 <sup>†</sup>	,452**	,348**
	Sig. (2-tailed)	,002	,103		,046	,000	,008
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	,454**	,162	,265 <sup>†</sup>	1	,350**	,171
	Sig. (2-tailed)	,000	,230	,046		,008	,203
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.5	Pearson Correlation	,264 <sup>†</sup>	,355**	,452**	,350**	1	,323 <sup>†</sup>
	Sig. (2-tailed)	,047	,007	,000	,008		,014
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.6	Pearson Correlation	,381**	,389**	,348**	,171	,323 <sup>†</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,008	,203	,014	
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.7	Pearson Correlation	,324 <sup>†</sup>	,514**	,200	,365**	,640**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,135	,005	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.8	Pearson Correlation	,250	,425**	,268 <sup>†</sup>	,462**	,514**	,239
	Sig. (2-tailed)	,061	,001	,044	,000	,000	,074
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.9	Pearson Correlation	,436**	,422**	,350**	,185	,302 <sup>†</sup>	,934**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,008	,169	,023	,000
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.10	Pearson Correlation	,543**	,726**	,047	,237	,262 <sup>†</sup>	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,730	,076	,049	,000
	N	57	57	57	57	57	57
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	,689**	,723**	,534**	,550**	,684**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

<sup>†</sup> . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kinerja Perawat
Y1.1	Pearson Correlation	,324*	,250	,436**	,543**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,014	,061	,001	,000	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	,514**	,425**	,422**	,726**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.3	Pearson Correlation	,200	,268*	,350**	,047	,534**
	Sig. (2-tailed)	,135	,044	,008	,730	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	,365**	,462**	,185	,237	,550**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,169	,076	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.5	Pearson Correlation	,640**	,514**	,302*	,262*	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023	,049	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.6	Pearson Correlation	,583**	,239	,934**	,614**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.7	Pearson Correlation	1	,633**	,567**	,549**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.8	Pearson Correlation	,633**	1	,255	,222	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000		,056	,098	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.9	Pearson Correlation	,567**	,255	1	,640**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,056		,000	,000
	N	57	57	57	57	57
Y1.10	Pearson Correlation	,549**	,222	,640**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,098	,000		,000
	N	57	57	57	57	57
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	,804**	,649**	,723**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Beban Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,831	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32,7193	64,241	,429	,472	,835
X1.2	32,8421	63,314	,499	,472	,831
X1.3	33,0877	62,760	,358	,472	,827
X1.4	33,9298	60,852	,442	,557	,822
X1.5	34,1228	61,181	,445	,537	,822
X1.6	33,9123	59,724	,494	,602	,818
X1.7	33,9123	59,831	,508	,557	,818
X1.8	34,0877	59,653	,643	,564	,811
X1.9	33,8596	56,301	,656	,660	,806
X1.10	34,2632	57,305	,593	,542	,811
X1.11	33,9474	55,444	,596	,628	,810
X1.12	34,2281	60,286	,504	,648	,818
X1.13	32,5439	61,288	,354	,406	,829
X1.14	33,2807	61,884	,374	,380	,826

c. Variabel Karakteristik Individu (X2)

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,786	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29,2281	18,786	,464	,339	,769
X2.2	29,5614	16,572	,634	,533	,743
X2.3	29,7719	16,536	,435	,355	,776
X2.4	29,3684	16,844	,537	,432	,756
X2.5	29,7719	18,393	,365	,337	,780
X2.6	29,4737	17,039	,591	,411	,750
X2.7	29,5263	16,075	,611	,502	,744
X2.8	30,3333	18,476	,314	,262	,788
X2.9	29,6316	19,380	,365	,366	,779

c. Variabel *Burnout* (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,766	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	27,5263	26,004	,358	,427	,749
Z1.2	27,5263	26,289	,448	,390	,763
Z1.3	27,5263	24,254	,612	,508	,723
Z1.4	27,5439	26,467	,363	,303	,749
Z1.5	27,6667	26,333	,338	,405	,751
Z1.6	27,5439	24,753	,548	,469	,730
Z1.7	27,2807	24,991	,341	,371	,754
Z1.8	27,4561	25,360	,444	,459	,740
Z1.9	27,6667	26,690	,354	,315	,750
Z1.10	27,3684	23,808	,549	,527	,727
Z1.11	27,5088	26,183	,307	,456	,755
Z1.12	27,2105	25,991	,379	,400	,747
Z.13	27,4386	27,358	,420	,274	,762

d. Variabel *Kinerja* (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,869	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	36,6140	15,777	,620	,751	,846
Y1.2	36,6491	14,839	,637	,830	,842
Y1.3	36,9298	15,602	,391	,497	,866
Y1.4	36,9298	15,745	,426	,581	,861
Y1.5	36,7018	14,892	,582	,559	,847
Y1.6	36,2632	15,733	,644	,882	,845
Y1.7	36,5088	13,897	,729	,734	,833
Y1.8	36,3860	15,313	,549	,625	,850
Y1.9	36,2982	15,534	,657	,887	,843
Y1.10	36,5614	14,679	,602	,773	,846



LAMPIRAN 8 HASIL UJI NORMALITAS DATA

**UJI NORMALITAS DATA**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Karakteristik Individu	Burnout	Kinerja Perawat
N		57	57	57	57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36,2105	33,3333	29,7719	40,6491
	Std. Deviation	8,30821	4,65347	5,44130	4,29905
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,119	,108	,167	,192
	Positive	,119	,108	,167	,192
	Negative	-,110	-,089	-,102	-,098
Test Statistic		,109	,108	,127	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 <sup>c</sup>	,096 <sup>c</sup>	,107 <sup>c</sup>	,097 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 9 ANALISIS DATA

ANALISIS DATA (*PATH ALAYSIS*)

1. Analisis Jalur Persamaan Pertama

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Burnout	29,7719	5,44130	57
Beban Kerja	36,2105	8,30821	57
Karakteristik Individu	33,3333	4,65347	57

**Correlations**

		Burnout	Beban Kerja	Karakteristik Individu
Pearson Correlation	Burnout	1,000	,425	,402
	Beban Kerja	,425	1,000	,537
	Karakteristik Individu	,402	,537	1,000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	,000	,001
	Beban Kerja	,000	.	,000
	Karakteristik Individu	,001	,000	.
N	Burnout	57	57	57
	Beban Kerja	57	57	57
	Karakteristik Individu	57	57	57

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, Beban Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,194	4,88496	,223	7,741	2	54	,001	1,448

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Burnout

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,439	2	184,720	7,741	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1288,596	54	23,863		
	Total	1658,035	56			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,300	4,737		2,807	,007					
	Beban Kerja	,193	,093	,294	2,069	,043	,425	,271	,248	,712	1,405
	Karakteristik Individu	,285	,134	,244	2,114	,038	,402	,227	,206	,712	1,405

a. Dependent Variable: Burnout

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Karakteristik Individu
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,618	,22	,84	,03
	3	,008	18,751	,77	,16	,97

a. Dependent Variable: Burnout

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,0006	35,3833	29,7719	2,56849	57
Residual	-13,31480	10,52772	,00000	4,79694	57
Std. Predicted Value	-1,468	2,185	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,726	2,155	,000	,982	57

a. Dependent Variable: Burnout

## 2. Analisis Persamaan Jalur Kedua

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Perawat	40,6491	4,29905	57
Beban Kerja	36,2105	8,30821	57
Karakteristik Individu	33,3333	4,65347	57

**Correlations**

		Kinerja Perawat	Beban Kerja	Karakteristik Individu
Pearson Correlation	Kinerja Perawat	1,000	,305	,371
	Beban Kerja	,305	1,000	,537
	Karakteristik Individu	,371	,537	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Perawat	.	,011	,000
	Beban Kerja	,011	.	,000
	Karakteristik Individu	,000	,000	.
N	Kinerja Perawat	57	57	57
	Beban Kerja	57	57	57
	Karakteristik Individu	57	57	57

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, Beban Kerja <sup>b</sup>		Enter

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,582 <sup>a</sup>	,339	,596	2,73085	,339	14,892	2	54	,000	1,917

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,277	2	316,138	14,892	,000 <sup>b</sup>
	Residual	402,706	54	7,458		
	Total	1034,982	56			

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat  
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	17,246	2,648				6,512	,000		
Beban Kerja	,131	,052	,453	2,517	,005	,305	,202	,129	,712	1,405
Karakteristik Individu	,323	,093	,561	3,477	,000	,371	,756	,720	,712	1,405

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Karakteristik Individu
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,618	,22	,84	,03
	3	,008	18,751	,77	,16	,97

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,4910	49,6208	40,6491	3,36016	57
Residual	-7,99981	7,53436	,00000	2,68164	57
Std. Predicted Value	-1,833	2,670	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,929	2,759	,000	,982	57

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat



LAMPIRAN 10 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolineritas

a) Persamaan Pertama

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, Beban Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Burnout

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,194	4,88496	,223	7,741	2	54	,001	1,448

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Burnout

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,439	2	184,720	7,741	,001 <sup>b</sup>
	Residual	1288,596	54	23,863		
	Total	1658,035	56			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,300	4,737		2,807	,007					
	Beban Kerja	,193	,093	,294	2,069	,043	,425	,271	,248	,712	1,405
	Karakteristik Individu	,285	,134	,244	2,114	,038	,402	,227	,206	,712	1,405

a. Dependent Variable: Burnout

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Karakteristik Individu
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,618	,22	,84	,03
	3	,008	18,751	,77	,16	,97

a. Dependent Variable: Burnout

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,0006	35,3833	29,7719	2,56849	57
Residual	-13,31480	10,52772	,00000	4,79694	57
Std. Predicted Value	-1,468	2,185	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,726	2,155	,000	,982	57

a. Dependent Variable: Burnout

b) Persamaan kedua

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, Beban Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,582 <sup>a</sup>	,339	,596	2,73085	,339	14,892	2	54	,000	1,917

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,277	2	316,138	14,892	,000 <sup>b</sup>
	Residual	402,706	54	7,458		
	Total	1034,982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	17,246	2,648		6,512	,000					
Beban Kerja	,131	,052	,453	2,517	,005	,305	,202	,129	,712	1,405
Karakteristik Individu	,323	,093	,561	3,477	,000	,371	,756	,720	,712	1,405

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Karakteristik Individu
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,026	10,618	,22	,84	,03
	3	,008	18,751	,77	,16	,97

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,4910	49,6208	40,6491	3,36016	57
Residual	-7,99981	7,53436	,00000	2,68164	57
Std. Predicted Value	-1,833	2,670	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,929	2,759	,000	,982	57

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b) Persamaan ketiga

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Burnout <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,564 <sup>a</sup>	,319	,306	3,58079	,319	25,719	1	55	,000	2,068

a. Predictors: (Constant), Burnout

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,770	1	329,770	25,719	,000 <sup>b</sup>
	Residual	705,213	55	12,822		
	Total	1034,982	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Burnout

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,372	2,661		10,287	,000					
	Burnout	-,446	,088	-,564	-5,071	,000	-,564	,564	-,564	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Burnout
1	1	1,984	1,000	,01	,01
	2	,016	11,130	,99	,99

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,9532	45,2106	40,6491	2,42667	57
Residual	-8,42667	12,37097	,00000	3,54867	57
Std. Predicted Value	-2,347	1,880	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,353	3,455	,000	,991	57

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

2. Uji Heteroskedastisitas

a) Persamaan pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,832	2,900		-,287	,775
	Beban Kerja	-,103	,057	-,275	-1,800	,077
	Karakteristik Individu	,144	,102	,368	1,410	,094

a. Dependent Variable: RES1

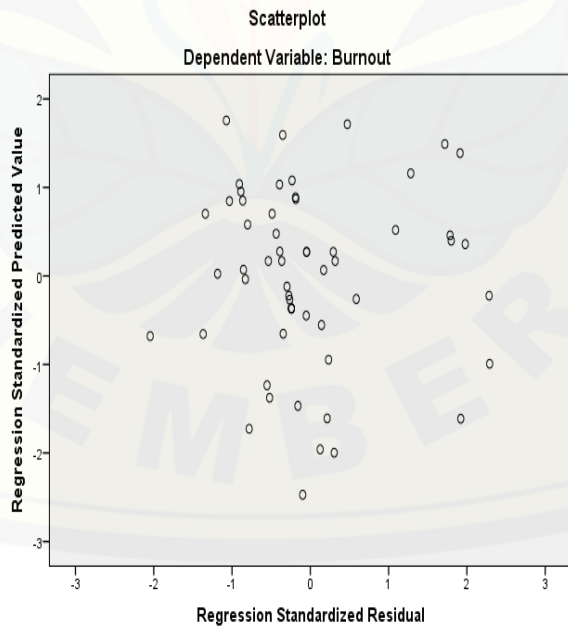
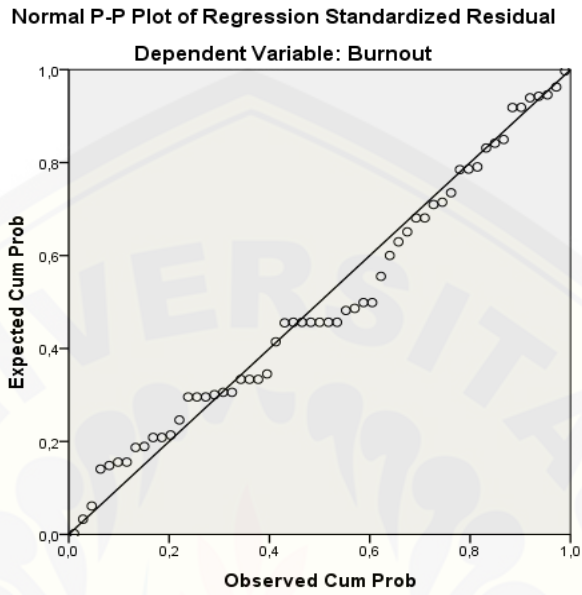
b) Persamaan kedua

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,004	1,678		,598	,552
	Beban Kerja	-,034	,033	-,166	-1,045	,301
	Karakteristik Individu	,068	,059	,185	1,161	,251

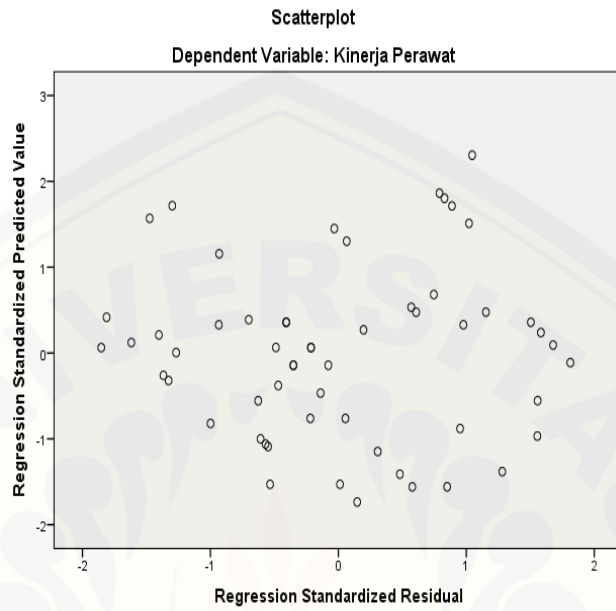
a. Dependent Variable: RES3

3. Uji Normalitas Model

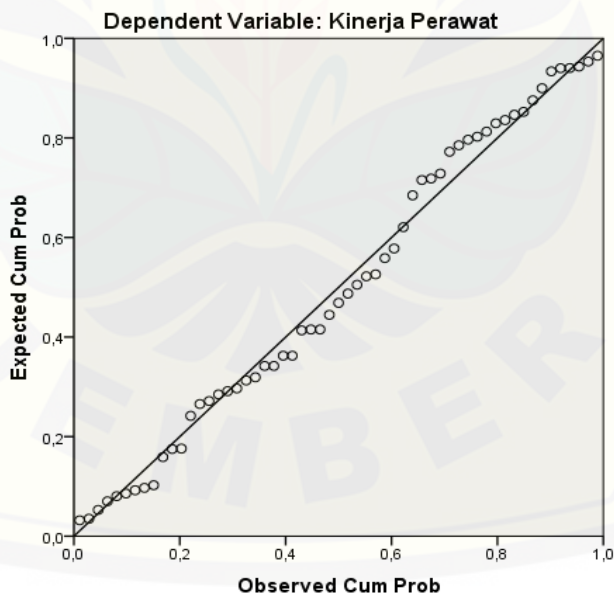
a) Persamaan Pertama



b) Persamaan Kedua



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 11 Tabel Nilai-nilai kritis r

**TABEL**

**Nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment**

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	87	0,209	0,276
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
19	0,456	0,575	43	0,401	0,389	400	0,098	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**TABEL**

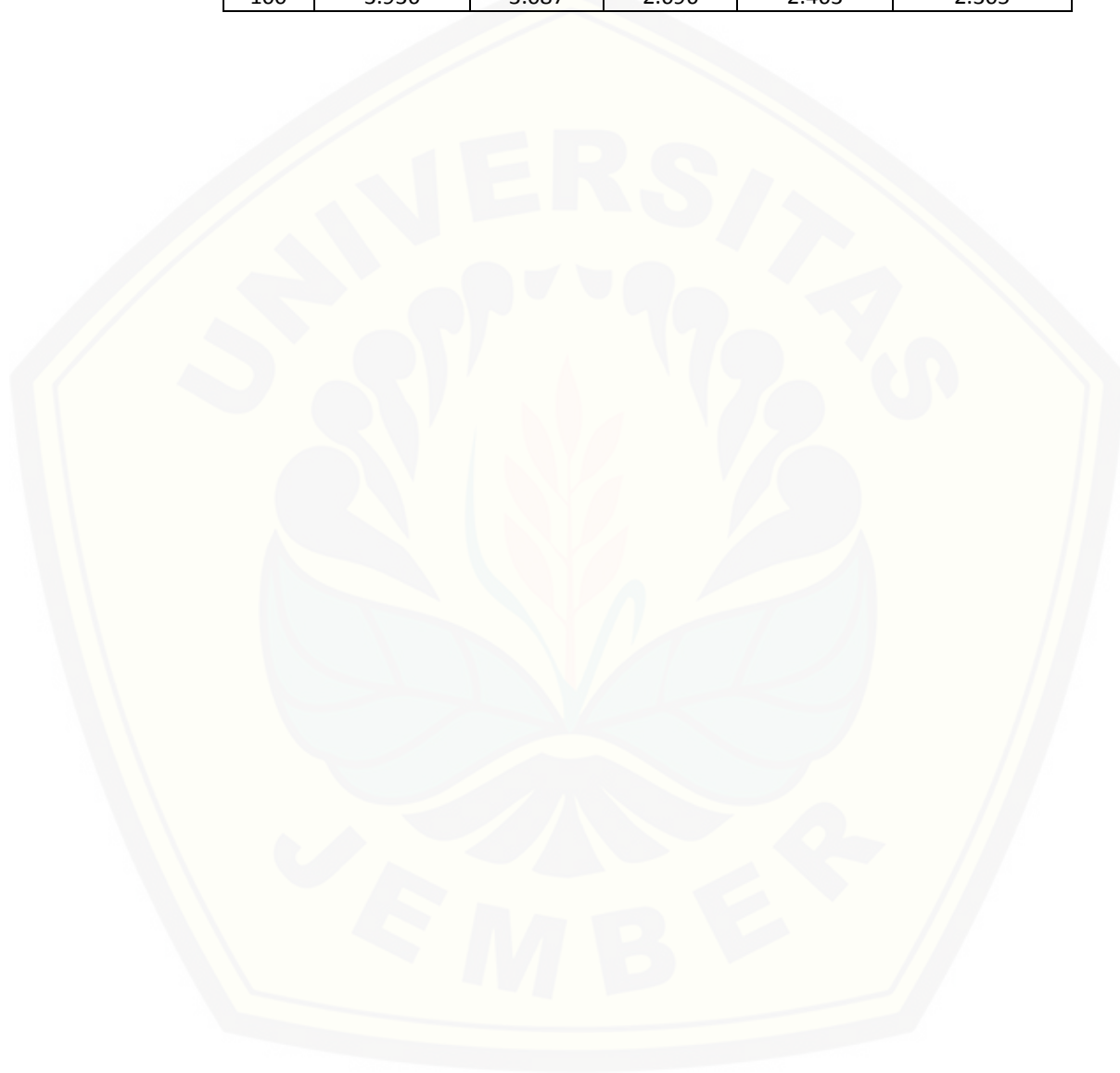
**Nilai-nilai Kritis F**

untuk tingkat kepercayaan 95 %, alpha = 0.05

df2	df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3
3	10.13	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.49	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.6	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.64
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.6	2.443
42	4.073	3.22	2.827	2.594	2.438

43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.2	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.57	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.79	2.557	2.4
51	4.03	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.55	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.02	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.54	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.38
57	4.01	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.15	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.52	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.14	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.74	2.507	2.35
69	3.98	3.13	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.73	2.497	2.34
74	3.97	3.12	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.49	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.72	2.487	2.33
80	3.96	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.48	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.1	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313

93	3.943	3.094	2.703	2.47	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.7	2.467	2.31
96	3.94	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.09	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305





Lampiran 13 Tabel Nilai-nilai kritis t

**TABEL**

**Nilai-nilai Kritis t**

df	Tarf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
1	63.66	12.71	6.314	4.165	3.078
2	9.925	4.303	2.92	2.282	1.886
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533
5	4.032	2.571	2.105	1.699	1.476
6	3.707	2.447	1.943	1.65	1.44
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415
8	3.355	2.306	1.86	1.592	1.397
9	3.25	2.262	1.833	1.574	1.383
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356
13	3.012	2.16	1.771	1.53	1.35
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341
16	2.921	2.12	1.746	1.512	1.337
17	2.898	2.11	1.74	1.508	1.333
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.33
19	2.861	2.093	1.729	1.5	1.328
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325
21	2.831	2.08	1.721	1.494	1.323
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318
25	2.787	2.06	1.708	1.485	1.316
26	2.779	2.056	1.706	1.483	1.315
27	2.771	2.052	1.703	1.482	1.314
28	2.763	2.048	1.701	1.48	1.313
29	2.756	2.045	1.699	1.479	1.311
30	2.75	2.042	1.697	1.477	1.31
31	2.744	2.04	1.696	1.476	1.309
32	2.738	2.037	1.694	1.475	1.309
33	2.733	2.035	1.692	1.474	1.308
34	2.728	2.032	1.691	1.473	1.307
35	2.724	2.03	1.69	1.472	1.306
36	2.719	2.028	1.688	1.471	1.306
37	2.715	2.026	1.687	1.47	1.305
38	2.712	2.024	1.686	1.469	1.304
39	2.708	2.023	1.685	1.468	1.304
40	2.704	2.021	1.684	1.468	1.303
41	2.701	2.02	1.683	1.467	1.303
42	2.698	2.018	1.682	1.466	1.302

df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
43	2.695	2.017	1.681	1.466	1.302
44	2.692	2.015	1.68	1.465	1.301
45	2.69	2.014	1.679	1.465	1.301
46	2.687	1.013	1.679	1.464	1.3
47	2.685	2.012	1.678	1.463	1.3
48	2.682	2.011	1.677	1.463	1.299
49	2.68	2.01	1.677	1.462	1.299
50	2.678	2.009	1.676	1.462	1.299
51	2.676	2.008	1.675	1.462	1.298
52	2.674	2.007	1.675	1.461	1.298
53	2.672	2.006	1.674	1.461	1.298
<b>54</b>	<b>2.67</b>	<b>2.005</b>	1.674	1.46	1.297
55	2.668	2.004	1.673	1.46	1.297
56	2.667	2.003	1.673	1.46	1.297
57	2.665	2.002	1.672	1.459	1.296
58	2.663	2.002	1.672	1.459	1.296
59	2.662	2.001	1.671	1.459	1.296
60	2.66	2.00	1.671	1.458	1.296
61	2.659	2.00	1.67	1.458	1.296
62	2.657	1.999	1.67	1.458	1.295
63	2.656	1.998	1.669	1.457	1.295
64	2.655	1.998	1.669	1.457	1.295
65	2.654	1.997	1.669	1.457	1.295
66	2.652	1.997	1.668	1.456	1.295
67	2.651	1.996	1.668	1.456	1.294
68	2.65	1.995	1.668	1.456	1.294
69	2.649	1.995	1.667	1.456	1.294
70	2.648	1.994	1.667	1.456	1.294
71	2.647	1.994	1.667	1.455	1.294
72	2.646	1.993	1.666	1.455	1.293
73	2.645	1.993	1.666	1.455	1.293
74	2.644	1.993	1.666	1.455	1.293
75	2.643	1.992	1.655	1.454	1.293
76	2.642	1.992	1.665	1.454	1.293
77	2.641	1.991	1.655	1.454	1.293
78	2.64	1.991	1.665	1.454	1.292
79	2.64	1.99	1.664	1.454	1.292
80	2.639	1.99	1.664	1.453	1.292
81	2.638	1.99	1.664	1.453	1.292
82	2.637	1.989	1.664	1.453	1.292
83	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
84	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
85	2.635	1.988	1.663	1.453	1.292
86	2.634	1.988	1.663	1.453	1.291
87	2.634	1.988	1.663	1.452	1.291
88	2.633	1.987	1.662	1.452	1.291
89	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291
90	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291

df	Tarf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
91	2.631	1.986	1.662	1.452	1.291
92	2.63	1.986	1.662	1.452	1.291
93	2.63	1.986	1.661	1.452	1.291
94	2.629	1.986	1.661	1.451	1.291
95	2.629	1.985	1.661	1.451	1.291
96	2.628	1.985	1.661	1.451	1.29
97	2.627	1.985	1.661	1.451	1.29
98	2.627	1.984	1.661	1.451	1.29
99	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29
100	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29

