



**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA
DI RSUD Dr. H. KOESNADI BONDOWOSO**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2)
Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember

Disusun Oleh :

WIWIN NUR SIAM

NIM : 21050018

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
JEMBER
2023**

HALAMAN PENGESAHAN TESIS PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA
DI RSUD Dr. H. KOESNADI BONDOWOSO**

Nama : Wiwin Nur Siam
NIM : 21050018
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

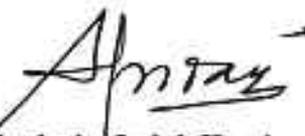
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Asisten,



Dr. Agustin H.P., MM.
NIDN : 0717086201



Dr. Yuniorita Indah Handayani, S.E.MBA.
NIDN : 0012056702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Tesis Dengan Judul : *PENGARUH BURNOUT SYNDROME TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSUD Dr. H. KOESNADI BONDOWOSO*

Yang disusun oleh :
Nama : Wiwin Nur Siam
NIM : 21050018
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

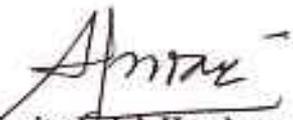
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 07 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Tim Penguji

Ketua


Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,M.P.
NIDN. 0008077101

Sekretaris,

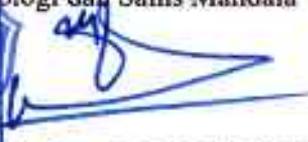

Dr. Yuniarta Indah Handayani, S.E.M
NIDN :0012056702

Anggota,

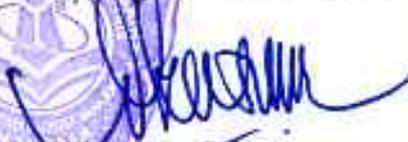

Dr. Agustin HP.MM.
NIDN : 0717086201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,M.P.
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

SURAT PERNYATAAN

NAMA : WIWIN NUR SIAM
NIM : 21050018
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH FAKTOR PENYEBAB *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSUD Dr.H.KOESNADI BONDOWOSO**

Menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari tesis ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, Juli 2023

Yang menyatakan,



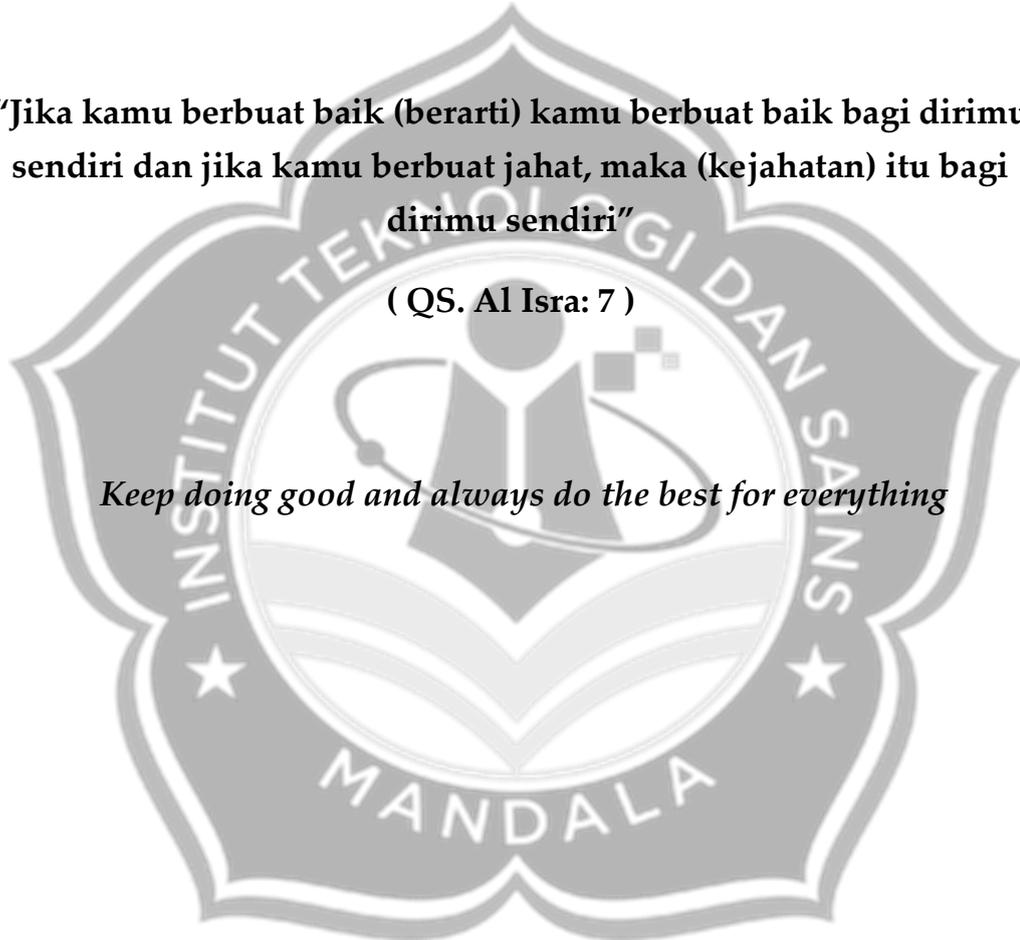
WIWIN NUR SIAM
NIM :21050018

MOTTO

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri”

(QS. Al Isra: 7)

Keep doing good and always do the best for everything



RINGKASAN EKSEKUTIF

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil wawancara dengan 13 perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso pada bulan Mei – September 2022 didapatkan hasil 6 orang merasakan sudah mulai merasakan jenuh di tempatnya bekerja dan ingin dipindah ke ruangan lain, sedangkan 2 orang lainnya mengatakan ingin pindah ke poli dan 5 lainnya menyatakan cukup menikmati dengan pekerjaannya di ruangan. Kemudian pada tahun 2022 terdapat 3 orang tenaga kontrak (2 orang perawat dan 1 bidan) yang mengundurkan diri dari Rumah Sakit dr. H.Koesnadi Bondowoso. Perawat profesional yang bekerja di Rumah Sakit sangat berisiko mengalami *burnout syndrome*, karena terus dituntut untuk memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien. *Burnout syndrome* adalah kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative yang akhirnya bisa mengakibatkan keluar atau dikeluarkan dari pekerjaan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *burnout syndrome* yang dalam penelitian ini dibatasi pada faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yang terdiri dari *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment* terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan *path analysis*. Objek penelitian ini adalah perawat dan bidan di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Populasi penelitian adalah seluruh bidan dan perawat yang bekerja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang berjumlah 365 orang. Dengan penghitungan menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan besar sampel, maka didapatkan jumlah sampel penelitian sejumlah 189 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multistage sampling*, pada tahap pertama jumlah sampel ditentukan dengan *proportional sampling* menurut jumlah perawat ruangan, kemudian penentuan responden dilakukan dengan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi yaitu responden merupakan perawat-bidan di RSUD dr. H. Koesnadi sesuai dengan jumlah proporsi tiap ruang dan responden yang lebih dahulu mengisi kuisioner yang dibagikan peneliti. Data diolah dengan bantuan SPSS 24.

Hasil pengujian membuktikan bahwa (1) *Individual effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) *Organizational effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) *Individual effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) *Organizational effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, (8) *individual effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. (9) *Organizational effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (10) *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Disarankan untuk RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso sedapat mungkin memperhatikan faktor-faktor yang dapat mencegah terjadinya *burnout syndrome*, dengan peningkatan *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment* perawat. Peningkatan *individual effort factor* dapat melalui pelatihan-pelatihan dan penguatan individu perawat. Peningkatkan *organizational effort factor* perawat melalui budaya organisasi yang positif, menyediakan dukungan tim dan *supervise* yang efektif. Peningkatan *work environment* dapat melalui pengelolaan beban kerja dan melakukan pengukuran dan pemantauan kepuasan kerja perawat secara berkala.

Penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap *burnout syndrome* seperti beban kerja, nilai dan keadilan. Mengembangkan penelitian dengan penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman, persepsi dan harapan perawat terkait faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RSUD dr.H.Koesnadi Bondowoso.”

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. Suwignyo Widagdo, SE,MM,MP sebagai Rektor Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen.
2. Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen.
3. Dr . Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen.
4. Dr. Agustin HP, M.M. sebagai Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
5. Dr. Yuniorita Indah Handayani, S.E.MBA., sebagai Dosen Pembimbing Asisten yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini

6. Para staf pengajar program Magister Manajemen ITS Mandala Jember, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik.
7. Para staf administrasi & staf akademik program Magister Manajemen ITS Mandala Jember, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan study pada Program Magister Manajemen.
8. Rekan-rekan Angkatan 2021 Mahasiswa ITS Mandala Jember, yang selalu memberikan dukungan dan berbagi ilmu dan pengalaman.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Jember, Juli 2023

Penulis

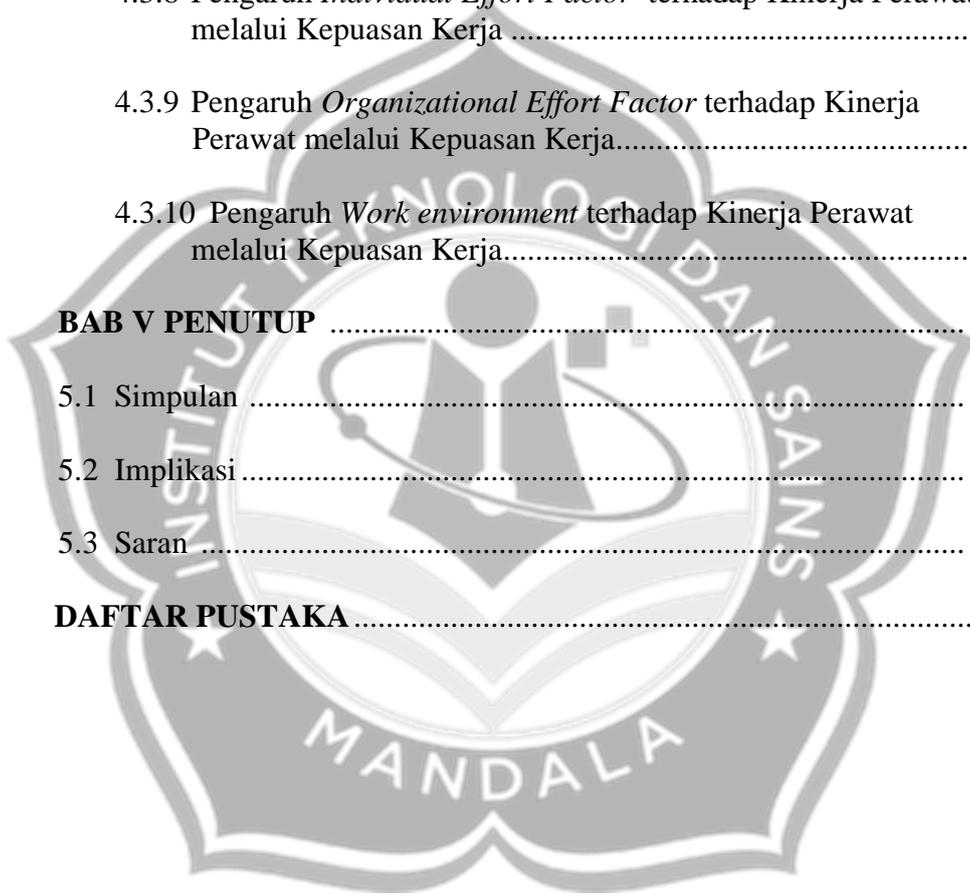
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
RINGKASAN EKSEKUTIF	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Pembatasan Masalah	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	10

2.2 Kajian teori.....	30
2.2.1 Kinerja.....	30
2.2.2 <i>Burnout Syndrome</i>	39
a. Pengertian <i>Burnout Syndrome</i>	39
b. Teori <i>Burnout Syndrome</i>	40
c. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout Syndrome</i>	44
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	47
a. Definisi Kepuasan Kerja.....	48
b. Teori Kepuasan Kerja.....	49
c. Faktor Kepuasan Kerja	52
d. Pengukuran Kepuasan Kerja	56
2.3 Kerangka Konseptual.....	58
2.4 Hipotesis Penelitian	59
BAB III METODE PENELITIAN	72
3.1 Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian.....	72
3.2 Populasi dan Sampel.....	72
3.3 Jenis penelitian	74
3.4 Identifikasi Variabel	75
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	75
3.6 Metoda Pengumpulan Data	82
3.7 Metoda Analisis Data	83
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	83

3.7.2. Analisis Deskriptif	84
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	85
3.7.4. Pengaruh Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	88
3.7.5. Uji Sobel	90
3.7.6. Koefisien Determinasi	91
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	92
4.1 Hasil Penelitian	92
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian.....	91
4.1.2 Gambaran Umum Responden Penelitian	95
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	98
4.2.1 Analisis Uji Validitas dan Reabilitas	98
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	101
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	112
4.2.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	116
4.2.5 Uji Sobel.....	121
4.2.6 Koefisien Determinasi.....	125
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	126
4.3.1 Pengaruh <i>Individual Effort Factor</i> terhadap Kepuasan Kerja	126
4.3.2 Pengaruh <i>Organizational Effort Factor</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	128
4.3.3 Pengaruh <i>Work environment</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	130
4.3.4 Pengaruh <i>Individual Effort Factor</i> terhadap Kinerja Perawat	131

4.3.5 Pengaruh <i>Organizational Effort Factor</i> terhadap Kinerja Perawat	133
4.3.6 Pengaruh <i>Work environment</i> terhadap Kinerja Perawat	135
4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	137
4.3.8 Pengaruh <i>Individual Effort Factor</i> terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja	139
4.3.9 Pengaruh <i>Organizational Effort Factor</i> terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	141
4.3.10 Pengaruh <i>Work environment</i> terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	143
BAB V PENUTUP	145
5.1 Simpulan	145
5.2 Implikasi	147
5.3 Saran	148
DAFTAR PUSTAKA	152



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Peneliti Terdahulu	24
Tabel 3.1	Proporsi Jumlah Sampel Penelitian	74
Tabel 3.2	Ringkasan Definisi Operasional Variabel.....	78
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	96
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	97
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	98
Tabel 4.6	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	99
Tabel 4.7	Variabel <i>Individual effort faktor</i> (X1).....	101
Tabel 4.8	Variabel <i>Organization effort faktor</i> (X2).....	103
Tabel 4.9	Variabel <i>Work Environment</i> (X3)	105
Tabel 4.10	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	107
Tabel 4.11	Variabel Kinerja Perawat (Y).....	110
Tabel 4.12	<i>Collinearity Statistic</i>	113
Tabel 4.13	Nilai Koefisiensi Jalur Pengaruh Langsung	116
Tabel 4.14	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung	120
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi X1,X2, dan X3 terhadap Z.....	125
Tabel 4.16.	Koefisien Determinasi X1, X2, X3 dan Z terhadap Y	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Burnout Model</i>	42
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	59
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	94
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Heteroskedasitas X1.X2 dan X3 terhadap Z.....	114
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Heteroskedasitas X1.X2.X3 dan Z terhadap Y.	114
Gambar 4.4	Hasil Pengujian Normalitas	115
Gambar 4.5	Hasil Pengujian Normalitas	115
Gambar 4.6	Hasil Analisis Jalur	119
Gambar 4.7	Hasil nilai mediasi sobel tes <i>individual effort factor</i> terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	122
Gambar 4.8	Hasil nilai mediasi sobel tes <i>organizational effort factor</i> terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	123
Gambar 4.8	Hasil nilai mediasi sobel tes <i>work envirotment</i> terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	157
Lampiran 2	Hasil Tabulasi Data Kuisisioner	166
Lampiran 2	Tabel Distribusi Frekuensi	183
Lampiran 3	Uji Validitas	191
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	200
Lampiran 5	Uji Path Analisis Hipotesis 1-3	204
Lampiran 6	Uji Path Analisis Hipotesis 4-7	208
Lampiran 7	Permohonan Ijin Penelitian	214
Lampiran 8	Surat rekomendasi Penelitian	215
Lampiran 9	Artikel Jurnal Tesis; Publikasi di ICEBIT Juni 2023	218

ABSTRAK

Perawat profesional sangat berisiko mengalami *burnout syndrome*, karena terus dituntut untuk memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien. Pada tahun 2022 terdapat 2 perawat dan 1 bidan kontrak yang mengundurkan diri dari RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Burnout syndrome* adalah kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor penyebab *burnout syndrome* dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan *path analysis* Sampel penelitian 189 perawat/bidan dengan tehnik sampling menggunakan *multistage sampling*. Data diolah dengan bantuan SPSS 24, Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan antara faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* dengan kepuasan kerja perawat, (2) terdapat pengaruh signifikan antara faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* dengan kinerja perawat. (3) terdapat pengaruh signifikan antara faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* dengan kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan peningkatan *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment* yang kondusif agar tercapai kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja perawat profesional yang lebih optimal.

Kata kunci: *burnout syndrome*, kepuasan, kinerja

ABSTRACT

Professional nurses are very at risk of burnout syndrome, because they continue to be required to provide complete service to patients. In 2022, there are 2 nurses and 1 contract midwife who resigned from RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Burnout syndrome is a collection of symptoms due to fatigue, both physically and mentally which include developing a negative self-concept, lack of concentration and negative work behavior. The purpose of this study was to analyze the causative factors of burnout syndrome and its effect on nurse performance with job satisfaction as an intervening variable. The research method is quantitative research with path analysis. The research sample of 189 nurses / midwives with sampling techniques using multistage sampling. The data were processed with the help of SPSS 24, The results illustrate that (1) there is a significant influence between factors that affect burnout syndrome and nurse job satisfaction, (2) there is a significant influence between factors that affect burnout syndrome and nurse performance. (3) There is a significant influence between factors affecting burnout syndrome and nurse performance through job satisfaction. For this reason, it is necessary to increase individual effort factors, organizational effort factors and work environments that are conducive to achieving job satisfaction which will later have an impact on the performance of professional nurses that are more optimal.

Keywords: burnout syndrome, satisfaction, performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. (Permekes No 26 tahun 2019). Peran perawat sangat penting dalam pelayanan di rumah sakit. Perawat harus sanggup beradaptasi dengan stressor kerja yang tinggi, tidak boleh melakukan kekeliruan sehingga diperlukan konsentrasi, kesiapan fisik, mental dan emosional dalam memberikan pelayanan.

Stressor tinggi yang sering dialami oleh perawat sebagai kondisi dalam upaya penyelamatan pasien, mengerjakan rutinitas, ruang kerja yang sumpek, jumlah pasien yang banyak, dan harus bertindak cepat dalam menangani kebutuhan pasien. Perawat tidak mampu beradaptasi pada situasi dengan tekanan kerja tinggi dan berlangsung terus menerus dalam intensitas tinggi, maka inilah yang disebut dengan *burnout* (Tawale & Novita, 2011). Perawat profesional sangat berisiko mengalami *burnout* karena terus dituntut untuk memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien. Fakta menunjukkan bahwa tenaga kesehatan profesional seperti perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien dalam jangka waktu yang lama dan terus menerus dapat menimbulkan terjadinya gejala *burnout* (Maslach *et al.*, 2001).

Burnout syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri

yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Maslach, 2004). *Burnout* merupakan manifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu (Maslach & Leither, 1997). Konteks tentang *burnout* muncul dalam pelayanan pelanggan (*human service*) seperti tenaga perawat yang melibatkan interaksi antar personal dengan pasien atau rekan sejawat yang mengakibatkan munculnya gejala *burnout* (Maslach & Leither, 1996).

Perawat berisiko mengalami *burnout* sebesar 54,1 % disebabkan kurangnya pengetahuan, tingginya beban kerja, serta beberapa faktor lain dalam pekerjaan (Jodas & Maria, 2009). Masalah *burnout* di luar negeri merupakan *trend issue* yang menunjukkan terjadinya peningkatan pada bagian pelayanan kesehatan. Di Spanyol terdapat 1,89-2,84% perawat yang mengalami *burnout* dan 1,26% terjadi pada perawat di Belanda (Alberola & Monte, 2010).

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Khotimah (2010) di Rumah Sakit Pekalongan menunjukkan bahwa insiden *burnout* pada perawat sebesar 65,9%. *Burnout syndrome* yang terjadi pada perawat di RS Pekalongan disebabkan oleh lingkungan kerja, psikologis, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Data yang di dapatkan dari Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso pada bulan Desember tahun 2022 terdapat sejumlah 356 perawat dan bidan yang terdiri dari tenaga ASN (ASN dan PPPK), Tenaga Kontrak dan THL (Tenaga Harian Lepas) yang tersebar di 13 Ruang Rawat Inap, Rawat Jalan, IGD

dan ruang intensive. Dari studi pendahuluan berupa wawancara terhadap 13 orang perawat dari ruang yang berbeda pada bulan Mei sampai dengan September 2022, didapatkan hasil 6 orang merasakan sudah mulai merasakan jenuh di tempatnya bekerja dan ingin dipindah ke ruangan lain, sedangkan 2 orang lainnya mengatakan ingin pindah ke poli dan 5 lainnya menyatakan cukup menikmati dengan pekerjaannya di ruangan.

Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, seperti pekerjaan diluar kontrol pekerja yang harus dilakukan secara berulang dan terus menerus, evaluasi lampiran kerja oleh atasan. Pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap nyawa orang lain, lingkungan fisik pekerjaan yang tidak nyaman, interpersonal yang tidak baik dalam lingkungan kerja, promosi jabatan yang tidak adekuat dan kontrol yang padat terhadap pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja (Munandar, 2011). Dampak negatif yang ditimbulkan stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Dilihat dari gejala psikologis, stres dapat mengakibatkan ketidakpuasan.

Data mengenai kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa perawat yang merasa puas dalam bekerja hanya sebesar 7,04%, yang tidak puas sebesar 92,96% (Yanidrawati et al., 2012), sedangkan di Rumah Sakit Thailand melaporkan sebesar 28% perawat mengatakan tidak puas terhadap pekerjaannya (Nantsupawat *et al*, 2011). Hasil penelitian Kwak & Eun-Jung (2010) perawat di Korea mengatakan tidak puas akan pekerjaannya sebesar 68,8%. Kepuasan kerja perawat dapat ditampilkan dari penerapan satandar asuhan keperawatan yang benar, dan adanya dukungan organisasi yang meliputi

fasilitas, gaji, promosi dan kesesuaian jenis pekerjaan (Nursalam, 2016).

Konsekuensi yang ditimbulkan dari *burnout syndrome* adalah *turnover* dan penurunan kinerja sehingga *outcome* kepada pasien juga buruk (Schaufeli et al., 2009). Dari data kepegawaian RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso tahun 2022 didapatkan ada 2 perawat kontrak dan 1 bidan kontrak yang mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bektas (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *individual effort* dan *organizational effort* terhadap penurunan *burnout syndrome*. *Individual effort* meliputi berfikir positif, *creative behavior*, *determination and compliance*, sedangkan *organizational effort* meliputi dukungan dari rekan kerja, dukungan dari atasan, dan suasana lingkungan kerja. Variabel *individual effort* dan *organizational effort* diharapkan mampu menurunkan *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat.

Beberapa hal yang telah dilakukan di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso sebagai upaya menurunkan *burnout syndrome* pada perawat diantaranya dengan mengadakan kegiatan *Motivation Training* bagi karyawan, pemberian jasa pelayanan, dan mengadakan pembinaan bagi perawat yang mengalami penurunan kinerja Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Meningkatnya *burnout syndrome* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

perawat sehingga memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja perawat terhadap pasien. Kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi, hubungan positif, signifikan dengan kepuasan kerja, dan berhentinya karyawan (*turnover*). Perputaran karyawan dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kinerja perawat dapat dilihat dari Ketidakhadiran (*absences*) karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi (Kinicki, 2005).

Pada beberapa studi empiris yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan *burnout syndrome* disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang disampaikan oleh Bektas (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *individual effort* dan *organizational effort* terhadap penurunan *burnout syndrome*. *Individual effort* meliputi berfikir positif, *creative behavior*, *determination and compliance*, sedangkan *organizational effort* meliputi dukungan dari rekan kerja, dukungan dari atasan, dan suasana lingkungan kerja.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan secara emosional, depersonalisasi dan penurunan capaian diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dan akhirnya memberikan penampilan kerja atau kinerja yang kurang baik. Perlunya menurunkan *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat sehingga dapat berdampak positif dan mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat yang nantinya akan mempengaruhi terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh *burnout syndrome*, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian :

1. Apakah *individual effort factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?

2. Apakah *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
3. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
4. Apakah *individual effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
5. Apakah *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
6. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso?
8. Apakah *individual effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja?
9. Apakah *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja?
10. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Burnout syndrome pada penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yang terdiri dari *individual effort factors*, *organisasional effort factors* dan *work environment*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *individual effort factors* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
2. Menganalisis pengaruh *organizational effort factors* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
3. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
4. Menganalisis pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
5. Menganalisis pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
6. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso.
8. Menganalisis pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.
9. Menganalisis pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja

sebagai *variable intervening*.

10. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat RSUD dr. H Koesnadi Bondowoso melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan secara konsep teori mengenai *burnout syndrome* dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kinerja sebagai *variable intervening*
- b. Mempelajari *burnout syndrome*, kepuasan kerja dan kinerja perawat pada bidang manajemen sumber daya keperawatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Menghasilkan rekomendasi pada pihak manajemen rumah sakit dalam penetapan sumber daya manusia (SDM) secara optimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan beban kerja perawat rawat inap.
- b. Sebagai masukan bagi pihak Rumah Sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- c. Sebagai bahan rekomendasi agar dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit.
- d. Sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan rotasi perawat .

1.5. Pembatasan Masalah / Lingkup Penelitian

1. Perawat dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso.

2. *Burnout Syndrom* pada penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yang terdiri dari *individual effort factors, organizational effort factors* dan *work environment*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Afifah (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work-life balance dan burnout memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih kota Bandung. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang diduga berpengaruh yakni dua diantaranya adalah work life balance dan burnout yang bisa dialami oleh karyawan pria maupun wanita. Teruntuk karyawan wanita Bukan hanya kekurangan waktu untuk dirinya sendiri, tetapi juga mereka harus mengesampingkan kesehatan karena banyaknya aktivitas. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan sampel 59 responden yang terdiri dari karyawan wanita PT. Telekomunikasi GMP kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan work life balance termasuk kedalam kategori tinggi, burnout termasuk kedalam kategori rendah dan kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa work life balance dan burnout berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 65,3%.
2. Fithrie dan kawan-kawan pada tahun 2022 melaksanakan penelitian tentang

pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau . Tujuan penelitian untuk menentukan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau. Sampel penelitian adalah semua guru SMK Perpajakan Riau. Data penelitian didapat dengan angket, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Metoda penelitian dengan analisis regresi menggunakan versi SmartPLS 3.2.1.m3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau.

3. Rahayu pada tahun 2022 melakukan penelitian tentang *Burnout* dengan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan kinerja perawat. Metoda penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit X di Bandar Lampung dengan sampel sebanyak 175 orang. Alat ukur *burnout* menggunakan kuesioner *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBI-HSS), sedangkan kinerja diukur menggunakan kuesioner kinerja perawat yang dikembangkan oleh Nursalam. Uji validitas dilakukan pada 30 orang dengan hasil valid dan reliabel. Uji univariat menggunakan persentase dan uji bivariat menggunakan Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam kategori. tidak *burnout* dan kinerja baik. Ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat ($p=0,000$).
4. Sundari tahun 2022 melakukan penelitian tentang beban kerja melalui

burnout dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja melalui *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* kepada karyawan yang bertempat tinggal di wilayah Jakarta dan tangerang. Populasi yang terdapat di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertempat tinggal di wilayah Jakarta dan Tangerang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 165 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, pengambilan data menggunakan kuesioner yang dilakukan *online* dengan menggunakan *google form*. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya beban kerja melalui *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Ahmad (2021) melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja, beban kerja, burnout dengan kinerja perawat di Klinik XX Jakarta. Metode: Desain penelitian ini adalah cross sectional. Sampel penelitian ini adalah perawat di Klinik XX Jakarta sebanyak 30 responden dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Instrumen dalam penelitian ini adalah

kuesioner. Hasil: Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa variabel beban kerja (p-value=0,001; OR=0,462), stres kerja (p-value 0,007; OR=16,667), dan burnout (p-value=0,024; OR=0,611) secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat. Variabel yang memiliki OR terbesar adalah variabel stres kerja OR=16,667, artinya perawat yang mengalami stres kerja berat memiliki risiko 16,667 kali lebih tinggi untuk menghasilkan kinerja yang rendah. Pembahasan: Stres Kerja dan burnout memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Evaluasi rutin diperlukan dalam pelaksanaan manajemen rumah sakit serta pembekalan kepada manajemen dan staf keperawatan mengenai upaya mengatasi tuntutan internal maupun eksternal yang melelahkan saat menghadapi masalah dan membangun rasa saling menghormati dan menghargai satu sama lain.

6. Gifariani, (2021) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial dan simultan seberapa besar Pengaruh Faktor *Burnout Syndrome: individual Effort Factors, Organizational Effort Factors*, dan *Work Environment Effort Factors* terhadap *Job Satisfaction* Pada Perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid19). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dengan populasi sebanyak 140, diambil sampel dengan teknik stratified random sampling sebanyak 104 (seratus empat) orang, instrument penelitian uji validitas dan uji reliabilitas, data – data diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa Individual Effort

Factor menjadi faktor yang paling dominan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. R Square sebesar 0,484 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 48,4% sedangkan sisanya 51.6% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

7. Kumarawati (2021) meneliti tentang peran mediasi *Burnout Syndrome* dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran mediasi *burnout syndrome* terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja perawat dalam penerapan manajemen keselamatan pasien. Metode penelitian adalah *survey* dengan kuesioner sebagai instrument penelitian utama. Sampel diambil dengan teknik total sampling, dimana responden adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap B Rumah Sakit Rumah Sakit Umum Sanglah yang berjumlah 130 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap *Burnout Syndrome*. Parameter estimasi hubungan kedua variabel tersebut diperoleh sebesar -0,930. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR = -6,914 yang memenuhi syarat $>1,96$ dengan probabilitas = 0,000 yang memenuhi syarat probabilitas pengujian berada dibawah 0,05. *Burnout syndrome* mampu memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja penerapan manajemen keselamatan pasien.

8. *Muangmee* tahun 2021 melakukan penelitian tentang kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja, dan konflik mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja di Universitas Negeri Thailand. Penelitian bertujuan menganalisis kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja, dan konflik mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja di Universitas Negeri Thailand. Metoda penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data dikumpulkan dari 390 karyawan yang bekerja di universitas negeri Thailand. Analisis data dievaluasi menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Etika kerja secara positif dan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Konflik ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
9. Akinwale dan George (2020) meneliti tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tersier pemerintah Nigeria. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersier negara bagian di Negara Bagian Lagos. Sampel penelitian dipilih secara acak sebanyak 364 perawat. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menggambarkan bahwa iklim sosial-politik, dukungan administrasi dan manajerial, otonomi dan tanggung jawab serta

gaji memiliki nilai R (0,698 atau 69,8%) kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit tersier di Nigeria. Dengan nilai R^2 (0,487 atau 48,7%) menggambarkan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat. Dengan nilai $F(4, 360) = 85,275, p < 0,05$, hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa iklim sosial-politik, administratif dan manajerial dukungan, otonomi dan tanggung jawab, dan gaji berkontribusi signifikan pada kepuasan kerja perawat dengan hubungan yang kuat $p = 0,000$.

10. Ervan dan kawan-kawan pada tahun 2020 melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan non ASN. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan non ASN Pemerintah Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non ASN masa kerja Pemerintah Kabupaten Jember tahun 2020. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel dalam penilaian ini sebanyak 52 responden dari Sekretariat Daerah dan seluruh Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

11. Oka dkk. (2020) Untuk mendapatkan karyawan yang berperilaku baik terhadap perusahaan, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik individu dan kepuasan kerja.. Demikian juga dengan perusahaan PT BPR Suar Artha Dharma Kabupaten Badung dalam usaha meningkatkan kinerjanya telah memperhatikan kedua variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebagai popu;asi sebanyak 47 orang dengan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh sehigga seluruh sampelnya berjumlah 47 orang dengan teknik analisis regresi linier berganda, determinasi dan uji f serta uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
12. Pradana (2020) melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Tujuan

penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 71 orang dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sedangkan analisis yang dipergunakan adala *Partial Least Square* (PLS). Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja; dan 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

13. Andarini (2018) melakukan penelitian tentang faktor *burnout syndrome* dan *job statification* perawat di rumah sakit petrokimia Gresik. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor penyebab burnout syndrome dan pengaruhnya terhadap job satisfaction pada perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Desain penelitian adalah observasional. Sampel penelitian menggunakan teknik proportionate stratified random sampling., diperoleh 104 perawat. Analisa data menggunakan uji statistik Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian *Individual Effort Factors* tidak berpengaruh terhadap burnout syndrome dan kepuasan kerja. *Organizational Effort Factors*, dan *Work environment* memiliki pengaruh terhadap Burnout Syndrome dan kepuasan kerja. Sedangkan Burnout Syndrome memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
14. Imlabla dkk. (2018) Tujuan penelitian mengetahui Pengaruh Karakteristik

Individu Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. penelitian menggunakan studi Cross-Sectional. Populasi adalah seluruh perawat dan semuanya dijadikan sampel yaitu 181 orang. Hasil penelitian terdapat tiga variabel mempengaruhi kinerja perawat yaitu dukungan atasan, jumlah tunjangan dan motivasi. Motivasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja. Diharapkan pihak rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan *reward and punishment system*.

15. John John (2017) meneliti tentang beban kerja dan stres di tempat kerja pada staf rumah sakit di Ugepurban wilayah pemerintah daerah Yakurr, negara bagian Cross River Nigeria. Tujuan penelitian adalah untuk menentukan hubungan antara *work-overload* dan *work-place stress* antara staf rumah sakit. Kuesioner semi-terstruktur yang dikelola sendiri dan panduan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dari 198 staf di 11 rumah sakit di Yakurr. Data diberi kode dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20 dan hasilnya disajikan dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara *workoverload* dengan peningkatan stres kerja pada staf rumah sakit. Berikut hasil dan temuan penelitian tersebut merekomendasikan agar stres di tempat kerja di kalangan staf rumah sakit dapat dikurangi dan dikelola dengan mempertimbangkan dan menjaga keseimbangan antara variabel-variabel

berikut: (i) persyaratan tugas (masuknya pasien, proporsi penyakit, dll) dan kemampuan staf (teknis-tidak-bagaimana, keterampilan, dll), dan (ii) kemampuan staf (teknis-tidak-bagaimana, keterampilan, dll), kebutuhan, harapan dan kepuasan dengan sumber daya yang disediakan (baik manusia maupun material).

16. Haksama (2016) Tingkat kepuasan kerja di Rumah Sakit Mata Undaan memiliki kecenderungan fluktuatif sejak tahun 2012 hingga tahun 2015. Tingkat kepuasan kerja pada tahun 2015 sebesar 77,80% belum mencapai target sebesar 80%. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kepuasan kerja dengan menggunakan theory of constraint di Rumah Sakit Mata Undaan. Penelitian ini merupakan penelitian observasional cross sectional. Besar sampel penelitian ini adalah 57 karyawan yang dipilih dengan teknik simple random sampling ($\alpha = 0,05$). Asuransi kesehatan ditemukan sebagai kendala dalam faktor organisasi dengan nilai kendala 129. Tidak hanya asuransi kesehatan tetapi juga pengembangan karir ditemukan sebagai kendala pada faktor organisasi dengan nilai kendala 132. Sedangkan suasana tempat kerja ditemukan sebagai kendala dalam lingkungan kerja dengan nilai kendala 141. Dapat disimpulkan upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan adalah dengan memperhatikan jaminan kesehatan, pengembangan karir, dan suasana tempat kerja.
17. Kusumaningrum (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat

melalui burnout di PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Klinik Jember). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Metode pengambilan sampel menggunakan sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat tetap bagian rawat inap yang berjumlah 57 orang. Hasil penelitian ini adalah beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap burnout dan kinerja perawat dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit (Klinik Jember).

18. Eliyana (2015) melakukan penelitian tentang faktor - faktor yang berhubungan dengan *burnout* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor demografik, faktor personal dan faktor organisasi terhadap *burnout* perawat pelaksana di unit rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif potong lintang menggunakan instrumen MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Sampel yang diambil adalah total sampling berjumlah 122 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* perawat pelaksana dalam kategori rendah sebesar 82,8% dan kategori sedang sebesar 17,2% serta 21tratif yang paling dominan dengan *burnout* adalah beban kerja.
19. Janicijević dkk. (2015) menyajikan hasil penelitian eksplorasi, yang

tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor organisasi kepuasan kerja. Sampel acak bertingkat dari 1.488 karyawan dari sebuah perusahaan Serbia menjawab kuesioner yang dirancang khusus, yang meminta mereka menilai pentingnya dan kepuasan mereka terhadap lima puluh aspek pekerjaan yang berbeda. Hasil survei dianalisis dengan tiga analisis faktor, pertama menggunakan data aspek pentingnya pekerjaan, kedua menggunakan data kepuasan terhadap aspek pekerjaan, dan ketiga menggunakan data kesenjangan antara peringkat kepentingan dan kepuasan. Dengan mensintesis hasil analisis tiga faktor, diperoleh total enam faktor kepuasan kerja, tiga di antaranya identik dengan faktor yang diidentifikasi sebelumnya dan dapat ditemukan dalam teori kepuasan kerja, dua di antaranya adalah modifikasi dari faktor yang sudah diidentifikasi, dan satu faktor yang baru dalam bidang penelitian ini.

20. Suhardi (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh optimisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah. Tujuan penelitian untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh optimism dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA swasta di Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah. Metodologi penelitian adalah metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan pada 98 guru sebagai sampel acak sederhana. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) optimisme berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif

langsung terhadap prestasi kerja, dan (3) optimisme berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja.

21. Antara (2013) melakukan penelitian tentang penurunan *burnout* pada perawat kontrak di RSUP Sanglah Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah memberikan rekomendasi penurunan *burnout* pada perawat kontrak di RSUP Sanglah Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi adalah perawat ruang kelas III di RSUP Sanglah Denpasar, besar sampel 81 orang perawat kontrak dengan teknik *proporsional randomampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, *Focus Group Discussion* (FGD) dan dianalisis dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kontrol terhadap beban kerja namun terdapat pengaruh kontrol terhadap keadilan, komunitas dan penghargaan, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional, terdapat pengaruh komunitas dan penghargaan terhadap nilai namun tidak terdapat pengaruh keadilan terhadap nilai, terdapat pengaruh nilai terhadap kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi namun tidak terdapat pengaruh nilai terhadap depersonalisasi, terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap depersonalisasi, terdapat pengaruh depersonalisasi terhadap penurunan prestasi pribadi, terdapat pengaruh kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi terhadap *turnover intention* namun tidak terdapat pengaruh depersonalisasi terhadap *turnover intention* pada perawat kontrak .

Analisis persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan disajikan dalam table di bawah ini:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Afifah (2022)	Work life balance berpengaruh terhadap burn out dan kepuasan kerja sebesar 65 %	Meneliti tentang kepuasan kerja	Tidak meneliti tentang kinerja
2.	Fithrie dkk, (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja 3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja 	Meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja	Tidak menganalisis farktor penyebab burnout syndrome
3.	Rahayu (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagian besar responden dalam kategori. Tidak <i>burnout</i> dan kinerja baik. 2. Ada hubungan antara <i>burnout</i> dengan kinerja perawat 	Meneliti tentang burnout dan kinerja	Tidak meneliti tentan kepuasan kerja
4.	Sundari, (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>. 3. Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. 4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. 5. Beban kerja melalui <i>burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>. 	Menganalisis faktor <i>burnout syndrome</i> dan kepuasan kerja	Tidak menganalisis kinerja

		6. beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .		
5.	Ahmad (2021)	<p>1. Beban kerja, stress kerja dan <i>burnout</i> signifikan berhubungan dengan kinerja perawat.</p> <p>2. Variabel yang memiliki OR terbesar adalah kinerja sebesar 16,667 yang berarti bahwa perawat yang mengalami stress kerja berat memiliki risiko 16,667 kali lebih tinggi menghasilkan kinerja yang rendah.</p>	Meneliti tentang stress kerja, burnout dan kinerja	Tidak meneliti kepuasan kerja
6.	Gifariani (2021)	<i>Individual effort factor</i> menjadi hal yang dominan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat.	Meneliti tentang faktor yang berpengaruh pada burn out syndrome dan kepuasan kerja perawat	Tidak meneliti kinerja.
7.	Kumarawati (2021)	<p>1. Terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap <i>Burnout Syndrome</i>.</p> <p>2. <i>Burnout syndrome</i> mampu memediasi secara positif dan signifikan pada pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja Penerapan Manajemen Keselamatan Pasien.</p>	Meneliti tentang burnout dan kinerja	<p>1. Tidak meneliti tentang kepuasan kerja</p> <p>2. Tidak meneliti tentang manajemen keselamatan pasien</p>

8.	Muangmee, (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. 2. Etika kerja secara positif dan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. 3. Konflik ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. 4. kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 	Menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja	Tidak menganalisis tentang faktor <i>burnout syndrome</i>
9.	Akinwale, dkk, (2020)	Iklim sosial-politik, administratif dan manajerial dukungan, otonomi dan tanggung jawab, dan gaji berkontribusi signifikan pada kepuasan kerja perawat dengan hubungan yang kuat	Menganalisis tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja perawat	Tidak menganalisis kinerja perawat
10.	Ervan dkk. (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, 2. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, 4. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, 5. lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 	Meneliti tentang kinerja melalui kepuasan kerja	Tidak meneliti faktor penyebab <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja

11.	Oka (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	Meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja	Tidak meneliti organizational effort faktor dan work environment
12.	Pradana dkk, (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 	Menganalisis Tentang kepuasan kerja	Tidak menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja
13.	Andarini (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Individual Effort Factors</i> tidak berpengaruh terhadap <i>burnout syndrome</i> dan kepuasan kerja. 2. <i>Organizational Effort Factors</i>, dan <i>Work environment</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Burnout Syndrome</i> dan kepuasan kerja 	Menganalisis faktor <i>burnout syndrome</i> dan <i>Job stratification</i> perawat	Tidak menganalisis kinerja perawat
14.	Imnabila (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan atasan, jumlah tunjangan dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat. 2. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja 	Meneliti tentang kinerja	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja
15.	John John (2017)	Terdapat perbedaan yang signifikan antara <i>workoverload</i> dengan peningkatan stres kerja pada staf rumah sakit.	Meneliti tentang peningkatan stress kerja	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja

16.	Haksama (2016)	Asuransi kesehatan, pengembangan karir dan suasana tempat kerja ditemukan sebagai kendala pada faktor organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja	Meneliti tentang kepuasan kerja	Tidak meneliti tentang faktor yang mempengaruhi burnout syndrome dan kinerja
17.	Kusumaningrum (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan kinerja perawat. 2. Kinerja dan burnout berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja perawat 	Meneliti tentang burnout dan kinerja	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja
18.	Eliyana (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Burnout</i> perawat pelaksana dalam kategori rendah sebesar 82,8%, kategori sedang sebesar 17,2% 2. variabel yang paling dominan dengan <i>burnout</i> adalah beban kerja. 	Meneliti tentang burnout	Tidak meneliti tentang kepuasan kerja
19.	Janicijevic (2015)	Didapatkan enam faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja .	Meneliti tentang kepuasan kerja	Tidak meneliti tentang faktor burnout syndrome dan kinerja
20.	Suhardi (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. terdapat pengaruh langsung positif <i>Optimism</i> terhadap kinerja. 2. terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja. 3. terdapat pengaruh langsung <i>optimism</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja 	Menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja	Tidak menganalisis faktor penyebab <i>burnout syndrome</i>

21.	Antara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. terdapat pengaruh komunitas dan penghargaan terhadap nilai 2. tidak terdapat pengaruh keadilan terhadap nilai, 3. terdapat pengaruh nilai terhadap kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi 4. tidak terdapat pengaruh nilai terhadap depersonalisasi, 5. terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap depersonalisasi, 6. terdapat pengaruh depersonalisasi terhadap penurunan prestasi pribadi, 7. terdapat pengaruh kelelahan emosional dan penurunan prestasi pribadi terhadap <i>turnover intention</i>. 8. tidak terdapat pengaruh depersonalisasi terhadap <i>turnover intention</i> pada perawat kontrak 	Meneliti tentang <i>factor burnout</i>	Tidak meneliti <i>turnover intention</i>
-----	---------------	--	--	--

Dari gambaran tabel penelitian terdahulu diatas, maka *State of The Art* (SOTA) penelitian ini adalah bahwa penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya dimana peneliti meneliti tentang *burnout syndrome* yang pada penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout syndrome* menurut Bektas (2013) yang terdiri dari *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment*

terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervening, yang belum pernah diteliti sebelumnya.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Berikut adalah beberapa pengertian menurut para ahli, diantaranya: Menurut Campbell (diterjemahkan oleh Armstrong, 2014:31): *“Performance as behaviour and stated that it should be distinguished from the outcomes because they can be contaminated by systems factors.”* (“Kinerja sebagai perilaku dan ditetapkan bahwa itu harus dibedakan dari hasil karena dapat terkontaminasi oleh faktor sistem”) Definisi Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Mangkunegara (2011:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Kaswan (2012:187) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selain itu definisi kinerja menurut Wibowo (2016:2) yaitu “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

b. Arti Penting Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:12), “Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Jadi fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggungjawab langsung dalam kinerja harus pula dievaluasi secara periodik”. Menurut Kaswan (2012:211), “Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi hirarki. Namun

demikian, kinerja yang memiliki banyak fase, sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik dan intervensi organisasi masih amat diperlukan.” Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 197), “Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.”

Berdasarkan pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan kinerja mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian kerja sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:195) memberikan batasan terhadap

penilaian kinerja yaitu, “Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian”. Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan.

Sementara itu bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan atau faktor yang mempengaruhi dimana menurut Kaswan (2012:212) diantaranya:

- a) Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.
- b) Motivasi, keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.
- c) Karir, individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin.
- d) Umpan balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan,

mempertahankan perilaku yang dapat diterima dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016:85-88) terdapat tujuh indikator utama dari kinerja:

a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

b) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c) Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

d) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk

membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Fauzi (2014: 175) bahwa indikator dari kinerja terdiri dari:

- a) Keterampilan kerja Penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
- b) Kualitas pekerjaan. Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c) Tanggung jawab Kesiapan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan / kelalaian dan kecerobohan pribadi.
- d) Prakarsa Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- e) Disiplin Kesiapan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- f) Kerjasama Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.
- g) Kuantitas pekerjaan Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Indikator dari kinerja menurut Tampi (2014: 57) yaitu:

- a) Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b) Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

e. Kinerja Perawat

Menurut Suriana (2014) Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu. Wahyudi (2010) mengemukakan kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Sedangkan Suriana (2014) menegaskan bahwa Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu

tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, zero complain dari pelanggan. Menurut Al-Homayan (2013) job performance atau kinerja perawat didasarkan pada cara efektif perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perawatan pasien. Sedangkan menurut Nikolaus. N. Kewuan (2013) kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya. Indikator Kinerja Keperawatan

Nikolaus. N. Kewuan (2013: 56) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan adalah variabel kuantitatif dan atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan pasien dan proses pelayanannya disebut indikator klinis. Indikator klinis adalah ukuran kuantitas sebagai pedoman untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas asuhan pasien yang berdampak terhadap pelayanan. Indikator klinis pengembangan manajemen kinerja (PMK) ini didefinisikan, dirumuskan, disepakati, dan ditetapkan bersama di antara kelompok perawat dan manager lini pertama keperawatan (first-line manager) untuk mengukur hasil kinerja klinis perawat terhadap tindakan yang telah dilakukan sehingga variabel yang dimonitor dan dievaluasi menjadi lebih jelas bagi kedua belah pihak (Depkes RI, 2005). Nikolaus. N. Kewuan (2013: 56) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan, antara lain:

- a) Indikator input: segala sesuatu yang dibutuhkan perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan, antara lain personel, alat/fasilitas, informasi, dan peraturan/kebijakan.
- b) Indikator proses: kecepatan, ketepatan, dan tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang diberikan kepada klien.
- c) Indikator output/effect: hasil pelayanan asuhan, dan praktik keperawatan,
- d) Indikator outcome: menilai dampak/impact pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang telah dilakukan.
- e) Indikator manfaat (benefit): peningkatan mutu pelayanan kesehatan, umumnya dan khususnya pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan.

2.2.2. *Burnout Syndrome*

a. **Pengertian *Burnout Syndrome***

Freudenberger (1991) menyatakan burnout merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya. *Burnout syndrome* merupakan suatu proses dimana terjadi suatu perubahan perilaku negatif sebagai respon terhadap tekanan dan stress pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan (Cherniss, 1980). *Burnout syndrome* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering kali terjadi pada orang-orang yang bekerja (Maslach dan Jackson, 1981). Schaufeli *et al.* (1996) mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai sebuah kapasitas umum dan mendiskripsikan sebagai konstruk multidimensi yang terdiri dari kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi dan penurunan prestasi yang terjadi karena karyawan merasakan emosional yang berlebihan di tempat kerja, memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya dan

memiliki perasaan yang kurang berkompeten terhadap pekerjaan.

Maslach & Jackson (2004) menjelaskan bahwa *burnout syndrome* sebagai sebuah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering kali terjadi diantara orang-orang yang bekerja meliputi tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi) dan *personal accomplishment* (capaian diri)

Kesimpulan dari beberapa teori diatas adalah *burnout syndrome* sebagai proses perubahan perilaku negatif yang terjadi sebagai respon dari stress dan tekanan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama yang ditunjukkan dengan kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi serta penurunan prestasi yang terjadi karena pekerja merasakan emosional yang berlebihan di tempat kerja dan perasaan yang kurang kompeten terhadap pekerjaannya.

b. Teori *Burnout Syndrome*.

Terdapat beberapa model teori tentang *burnout syndrome* yang telah digunakan sebagai dasar penelitian antara lain sebagai berikut:

1) Freudenberger's Burnout Theory (1974)

Istilah *burnout syndrome* pertama kali diperkenalkan oleh seorang psikolog Herbert J. Freudenberger. *Burnout syndrome* berdasarkan pengalamannya bersama para sukarelawan yang bekerja dalam sebuah klinik mulai merasakan penurunan emosional disertai dengan gejala yang saat ini dikenal sebagai *burnout syndrome* (Freudenberger, 1974). Beberapa tanda perilaku dari *burnout syndrome* yaitu karyawan mulai mudah marah, mudah menangis, mulai muncul perilaku mencurigakan diikuti dengan perasaan

bahwa mereka merasa menjadi korban (Freudenberger, 1974).

2) Edelwich dan Brodsky (1980)

Hasil akhir dari proses *burnout syndrome* berupa *turnover* yaitu meliputi antusiasme, stagnasi, frustasi, apatis, dan tahap terakhir adalah intervensi.

Tahap intervensi merupakan tahap dimana para karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi, beralih dari pekerjaan dan menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan (Edelwich dan Brodsky, 1980).

3) Cherniss' Burnout Syndrome Theory (1980)

Burnout syndrome merupakan proses yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Freudenberger.

Burnout syndrome merupakan suatu proses dimana terjadi suatu perubahan perilaku negatif sebagai respon terhadap tekanan dan stress pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Seseorang yang mengalami *burnout syndrome* akan menjadi kehilangan semangat atau putus asa, pesimis, melakukan kesalahan dalam pekerjaan, apatis, mudah marah kepada pasien atau rekan kerja, tidak mau menerima perubahan dan kehilangan kreativitas.

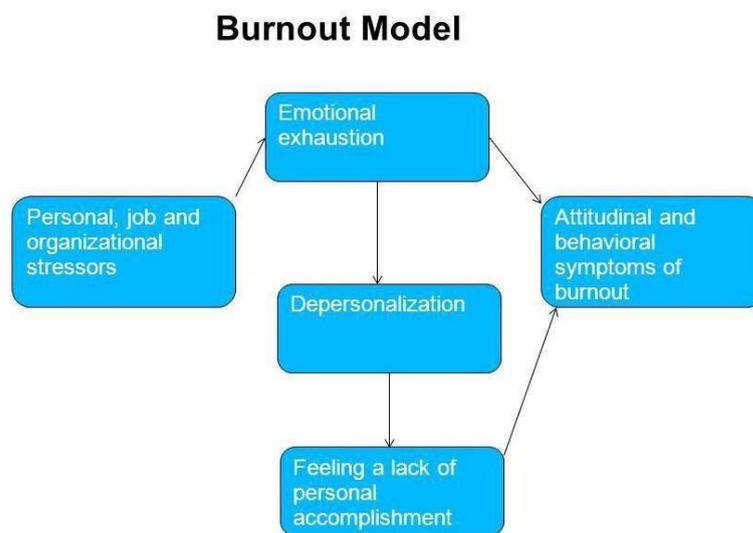
Stress berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout syndrome*, sedangkan kondisi *burnout syndrome* yang dialami oleh seseorang belum tentu disebabkan oleh stress.

4) Maslach and Jackson (1981)

Burnout syndrome merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering kali terjadi pada orang-orang yang bekerja (Maslach dan Jackson, 1981). *Burnout syndrome* yang terjadi merupakan suatu respon

terhadap stressor antar personal terkait dengan pekerjaan (Leiter dan Maslach, 1988).

Burnout syndrome terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri). Berikut ini gambar model burnout yang dikemukakan oleh Maslach and Jackson (1981) dalam gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Burnout Model

Penjelasan masing-masing dimensi pada gambar 2.1 dijelaskan sebagai berikut:

Emotional Exhaustion (Kelelahan Emosional)

Dimensi pertama dalam *burnout syndrome* yaitu kelelahan emosional dimana perawat merasa tidak ingin sepenuhnya memberikan pelayanan secara psikologis. Ketika perawat merasakan kelelahan emosional, mereka tetap merasa lelah meskipun sudah istirahat cukup dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas. Perawat yang mengalami *burnout syndrome* akan menghindari atau mengulur waktu jika menghadapi pekerjaan yang harus melakukan kontak dengan pasien (Leiter & Maslach, 1988).

Kelelahan emosional ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas (Leiter & Maslach, 2004).

Depersonalization (Depersonalisasi)

Dimensi kedua dalam *burnout syndrome* yaitu depersonalisasi yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Dimensi ini disebut dengan depersonalisasi yaitu memisahkan diri dari orang lain, menunjukkan emosi yang dingin, menunjukkan reaksi negatif terhadap perilaku orang lain, misalnya memperlakukan pasien dengan kurang baik dan mudah marah. Ketika perawat cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Depersonalisasi juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektifitas kerja (Leiter & Maslach, 2004).

Personal Accomplishment (Capaian Diri)

Dimensi ketiga adalah capaian diri karyawan yang mengalami penurunan sehingga menunjukkan perasaan negatif, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya (Maslach dan Jackson, 1981). Capaian diri yang menurun juga ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat, penurunan produktivitas dan kurangnya kemampuan beradaptasi (Xiaoming *et al.*, 2014). Penurunan capaian diri juga

ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika perawat merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dengannya (Leiter & Maslach, 2004).

c. Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout Syndrom*

Maslach *et al.* (2001) menyebutkan bahwa faktor penyebab *burnout syndrome* biasanya dibagi menjadi faktor organisasi, pekerjaan dan individu. Enam aspek yang dapat menyebabkan *burnout syndrome* diantaranya adalah beban kerja (kualitas maupun kuantitas yang terlalu tinggi); pengaturan (konflik peran, ambiguitas peran, dan otonomi); *reward* (institusi, keuangan atau sosial); komunitas (dukungan sosial); keadilan (keadilan dan kesesuaian lingkungan kerja) dan nilai (bagaimana hubungan nilai individu dan organisasi).

Menurut Mizmir (2011) faktor-faktor yang menyebabkan *burnout syndrome* dibedakan menjadi dua. Faktor yang pertama yaitu sumber daya seperti keterampilan, otonomi, dukungan sosial, pengawasan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Faktor kedua yaitu permintaan dalam pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya konflik pribadi.

Bektas (2013) menyebutkan *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment* merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Upaya individu merupakan faktor intrinsik. Upaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor ekstrinsik. Bila faktor ini digabungkan maka

akan mendapatkan kelengkapan. Jika faktor ini dikombinasikan dan digunakan secara efektif, dapat mengatasi *burnout syndrome* dalam kehidupan kerja.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah *burnout syndrome* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam organisasi, individu dan lingkungan. *Burnout syndrome* telah menjadi fenomena psikologis yang cenderung bekerja melawan peningkatan kinerja seseorang, efektivitas dan keluaran organisasi. Pekerjaan yang penuh tekanan membutuhkan upaya individu dan organisasi untuk mengatasi *burnout syndrome*. Dukungan manajerial dan lingkungan kerja mampu mengurangi efek stres kerja dan kelelahan serta komitmen kerja, kepuasan pekerja di tempat kerja.

Dimensi dari faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout Syndrome* menurut Bektas (2013) adalah sebagai berikut :

1) ***Individual effort factor***

a) Berfikir positif

Stres kerja berhubungan negatif dengan efisiensi diri dan berhubungan positif dengan *burnout*. Stres kerja menjadi prediktor dari *burnout*, dan pada saat yang sama harus menjadi variabel dependen dari efisiensi diri. Dengan demikian, berpikir positif dikemukakan menempatkan tekanan kerja antara faktor sumber daya pribadi dan konsekuensi *burnout* (Schwarzer & Hallum, 2008). Selain mengurangi stres negatif, kenyamanan dan berpikir positif akan menciptakan nilai dan keseimbangan yang lebih besar dalam hidup (Bird, 2006).

b) *Creative behavior*

Berfikir positif menciptakan perilaku yang positif. Hal ini menjadi pemicu perilaku yang kreatif. Masalah ini tidak hanya orang yang memiliki tanggung jawab tersendiri tetapi juga manajer. Bagi para manajer, manajemen stres mengacu pada perilaku adaptif mengubah aspek lingkungan atau orang sedemikian rupa sehingga mengurangi respons stres dan meningkatkan kesehatan organisasi atau individu (Adhia et al., 2010). Berfikir kreatif dan perilaku yang kreatif memusatkan perhatian pada kepribadiannya atau pekerjaannya, sehingga mereka berkonsentrasi pada tanggung jawab mereka masing-masing (Bektas & Peresadko, 2013).

c) *Determination and Compliance*

Tekad dan kepatuhan merupakan faktor pendorong bagi seseorang. Semakin tinggi niat dan patuh, maka semakin terintegrasi di tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi tekad dan kepatuhan seseorang, salah satu faktornya adalah orang-orang yang terikat dalam kehidupan kerja. Inilah lima alasan mengapa orang lain memiliki pengaruh saat mereka memiliki kesempatan. Lima alasan tersebut meliputi: (1) ketidakpedulian, (2) kurangnya keyakinan, (3) perasaan takut, (4) tingkat percaya diri yang rendah, (5) kebanggaan (Allan, 2011).

2) *Organizational effort*

a) *Support of Workmates* (dukungan rekan kerja)

Dukungan rekan kerja mengurangi *burnout syndrome* untuk pekerja. Dukungan terhadap teman dan kepemimpinan partisipatif secara

signifikan mengurangi kelelahan emosional (Babakus et al., 2011).

b) *Managerial Support (dukungan atasan)*

Terdapat hubungan yang sangat erat antara dukungan atasan dengan burnout syndrome (Bektas & Paresadko, 2013). Dukungan dari manajer menawarkan sumber daya interpersonal yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi regulasi sumber daya terutama untuk karyawan yang mengalami stres. Suatu penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari atasan terhadap bawahannya dengan memberikan kepedulian merupakan sumber kunci yang digunakan karyawan untuk mengatasi disfungsi pekerjaan atau efek stress pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Chan & Wan, 2012). Berikut 5 contoh dukungan manajer (Jim & Finkelstein, 2012) yaitu: (1) pendengar yang baik, (2) empowerer, (3) mentor, (4) creator, (5) menciptakan suasana nyaman bagi karyawan.

c) *Organizational Atmosphere*

Perilaku organisasi timbul dari motivasi intrinsik termasuk mood yang positif dan kebutuhan akan berprestasi (Mohanty & Rath, 2012).

3) Lingkungan Kerja (*Work Envirotment*)

Lingkungan kerja dapat menentukan kemungkinan munculnya *burnout* seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, kontrol yang rendah

terhadap pekerjaan dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama (Sentoso, 2001).

2.2.3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a. **Definisi Kepuasan kerja**

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai melakukan perbandingan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara diri dan lingkungan mereka (Weiss *et al.*, 2007). Definisi ini telah mendapat dukungan yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka

bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Seseorang yang mengalami kepuasan kerja akan mendapatkan nilai *positive* atau nilai *plus* dari pihak pimpinan (Smith dan Kendall, 2003).

Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis & Keith, 1985).

b. Teori Kepuasan Kerja (*Kepuasan kerja*)

Wexley dan Yulk (1977) menjelaskan teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Discrepancy theory

Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan (As'ad, 2004). Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “discrepancy”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah *standar minimum* sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2) *Equity theory*

Kepuasan kerja tergantung pada perasaan akan keadilan atau tidak atas situasi yang dialami. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen – elemen dari equity ada tiga yaitu: *input*, *outcome*, *comparation person* (Wexley dan Yulk, 1977). Input adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Outcome* adalah sesuatu hal yang berharga seperti gaji, status dan penghargaan. *Comparation person* adalah membandingkan *input* dan *outcome* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan (As'ad, 2004). Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah atau gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Locke, 1969).

3) *Two factor theory*

Kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel berulang. Herzberg (1959) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang

terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab. Bagian kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai (Herzberg, 1959). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel. Pertama, Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Manajer harus mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka dalam mempengaruhi kepuasan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai usaha meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, berhentinya karyawan (*turnover*) penting untuk mendapat perhatian para manajer karena mengganggu kelangsungan organisasi dan juga sangat menghabiskan biaya. Perputaran karyawan dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, ketidakhadiran (*absences*) karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang kurang logis (Kinicki, 2005).

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase (Sutrisno, 2012).

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau

kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2011).

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja (*Kepuasan kerja*)

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1969):

1). Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2). Keamanan kerja

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja sehingga dapat menunjang kepuasan kerja karyawan pria maupun wanita.

3). Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4). Manajemen kerja

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5). Kondisi kerja

Kondisi kerja dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

6). Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak digunakan

untuk menyukai jabatannya. Adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

7). Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor psikologis

Meliputi kejiwaan pegawai yaitu minat, ketentraman, sikap, dan perasaan.

2) Faktor fisik

Faktor fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

3) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

4) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Herzberg (1959) antara lain:

1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat memberi kepuasan terhadap perawat yang diberikan, tanggung jawab untuk melakukan suatu pekerjaan atau mengambil alih dari yang sebelumnya, ataupun tanggung jawab baru (Herzberg, 1959).

2) Pekerjaan

Kebermaknaan dari pekerjaan itu sendiri mengandung arti bahwa pekerjaan tersebut harus memiliki makna atau arti, menarik, dan menantang bagi karyawan untuk dapat melakukan dengan baik (Herzberg, 1959). Suatu pekerjaan yang bervariasi akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan rutin. Sukar dan mudahnya pekerjaan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan (Davis (2002).

3) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah keberhasilan menyelesaikan masalah, tugas, mempertahankan nama baik, dan memeriksa hasil kerja orang lain (Herzberg, 1959). Seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal, dan terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja (Siagian, 2007).

4) Penghargaan

Setiap pemimpin harus memberikan pujian dan mengakui hasil kerja anggota tim mereka. Pemimpin yang tidak pernah berterima kasih kepada karyawan atas kerja keras yang mereka lakukan dapat menyebabkan suatu demotivasi. Penghargaan dapat berupa tindakan yang mencerminkan pengakuan baik itu melihat, memberikan pujian atas hasil jerih payah kerja dari karyawan (Herzberg,

1959). Seseorang akan merasa puas bila hasil pekerjaannya dihargai oleh orang lain (Siagian, 2007). Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi ataupun non materi seperti ucapan terima kasih, promosi jabatan dan sebagainya. Penghargaan dapat berupa finansial maupun non finansial yang dapat diberikan kepada perawat sesuai prestasi yang dicapai sehingga akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja (Swansburg, 1999).

5) Supervisi

Supervisi adalah suatu proses kemudahan mendapatkan sumber-sumber yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Swansburg, 1999). Supervisi adalah merencanakan, mengarahkan, membimbing, mengajar, mengobservasi, mendorong, memperbaiki, mempercayai, dan mengevaluasi secara terus menerus dengan sabar, adil, serta bijaksana sehingga setiap perawat dapat memberikan asuhan keperawatan dengan baik, terampil, aman, cepat dan tepat secara menyeluruh sesuai kemampuan dan keterbatasan dari perawat (Kom, 1987).

6) Gaji

Faktor seperti gaji tidak memotivasi karyawan. Gaji merupakan hal yang penting namun bukan syarat yang cukup untuk memotivasi sebuah perilaku. Herzberg mengamati bahwa gaji yang rendah dapat menyebabkan demotivasi, namun gaji yang tinggi tidak akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras (Herzberg, 1959).

7) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antara karyawan dengan rekan-rekannya, atasan, dan bawahan harus sesuai dan menyenangkan. Hubungan harus berdasarkan rasa hormat (Herzberg,

1959). Kepuasan mempunyai hubungan yang kuat dengan hubungan interpersonal, yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan, teman sejawat atau dengan pasien dan keluarganya, maupun dengan dokter (Herzberg, 1959).

8) Kegiatan organisasi

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan kondisi situasi kerja yang stabil.

9) Pengembangan diri

Pengembangan karir adalah aktifitas pegawai yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

10) Keamanan kerja

Perlindungan hukum dan tata tertib yang dibutuhkan oleh perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar.

11) Kondisi kerja

Mencakup beban kerja, fasilitas yang tersedia, ventilasi, peralatan, keadaan ruangan dan aspek lingkungan lainnya (Herzberg, 1959). Kondisi kerja adalah lingkungan kerja baik untuk kenyamanan maupun fasilitas kreativitas kerja, beberapa studi menyatakan bahwa mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman seperti; temperatur, cahaya, suara dan faktor lingkungan lain.

d. Pengukuran Kepuasan kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1) *Job Descriptive Index (JDI)*

Skala pengukuran indeks deskripsi jabatan dikembangkan oleh Smith, Kendal

dan Hulin pada Tahun 1997. JDI mengukur kepuasan kerja keseluruhan dengan menggunakan; kepuasan terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi. Setiap aspek terbagi dalam berbagai pertanyaan singkat yang merupakan penjabaran dari aspek tersebut. Responden dapat memberikan jawaban atau menggambarkan tingkat kepuasan mereka dengan jawaban singkat ya, tidak, ragu-ragu.

2) *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

Pengukuran kepuasan dikembangkan oleh Wiress, Dawis dan England pada Tahun 2007 untuk mengukur tingkat kepuasan kerja secara lebih detail yaitu dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. MSQ terdiri dari 20 aspek yang luas terdiri dari 5 pertanyaan untuk setiap aspeknya. 20 aspek tersebut meliputi:

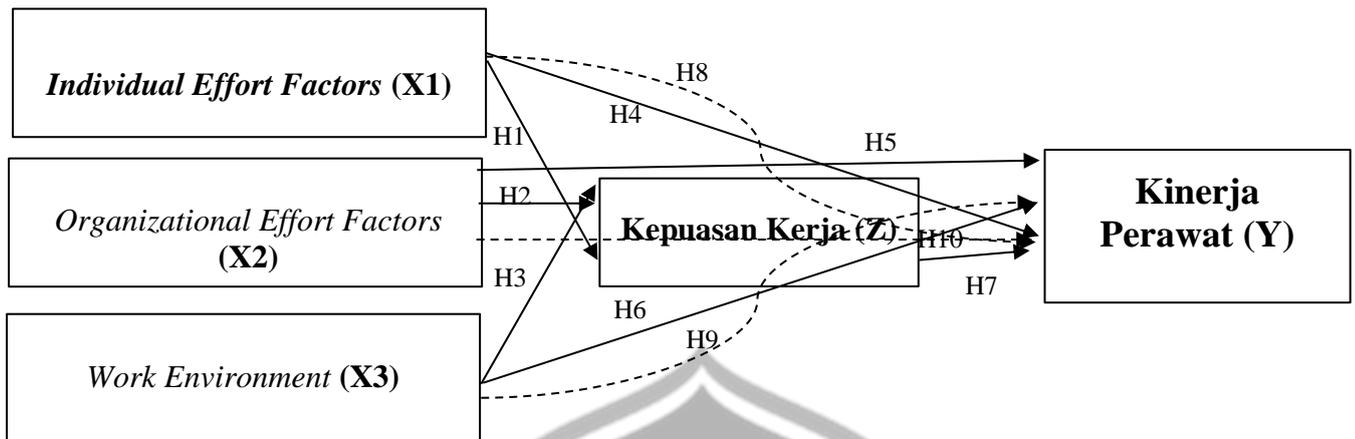
- a) Kemampuan pemanfaatan (*ability utilization*): manfaat atau kegunaan atas kemampuan yang dimiliki
- b) Prestasi (*achievement*): pencapaian prestasi
- c) Aktivitas (*activity*): kegiatan yang dikerjakan sehari-hari
- d) Kemajuan (*advancement*): kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja
- e) Otoritas (*authority*): wewenang yang dimiliki untuk mengarahkan orang lain
- f) Kebijakan perusahaan (*company policies*): kebijakan organisasi secara umum
- g) Kompensasi (*compensation*): tingkat kesejahteraan yang diterima
- h) Rekan kerja (*co-workers*): kerja sama dengan rekan kerja
- i) Kreativitas (*creativity*): kreativitas yang berkembang
- j) Kemerdekaan (*independence*): tingkat kemandirian dalam bekerja

- k) Keamanan (*security*): tingkat keamanan kerja
- l) Layanan sosial (*social service*): dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan
- m) Status sosial (*social status*): posisi status sosial dalam pekerjaan
- n) Nilai moral (*moral values*): kesamaan dalam nilai-nilai moral
- o) Pengakuan (*recognition*): pengakuan atas kerja
- p) Tanggung jawab (*responsibility*): tanggung jawab yang dimiliki
- q) Pengawasan-Human Relations (*Supervision-Human Relations*)
- r) Pengawasan-Teknis (*supervision-Technical*)
- s) Variasi atau ragam (*variety*): kegiatan selingan seperti seni dan olahraga
- t) Kondisi kerja (*working conditions*): kondisi lingkungan kerja

Skala pada alat ukur ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, puas, netral, tidak puas, dan sangat tidak puas.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagaimana teori atau penelitian terdahulu berhubungan dengan berbagai faktor atau variabel yang telah didefinisikan sebagai hal penting dalam penelitian . Dalam penelitian ini kerangka konseptual yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yang terdiri dari *individual effort factor* (X1), *organizational effort factor* (X2) dan *work environment* (X3) terhadap kinerja perawat (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

Keterangan:

garis ————— : Pengaruh secara langsung.

garis - - - - - : Pengaruh secara tidak langsung.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh *Individual effort factors* terhadap kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015), seorang ahli manajemen, mengaitkan *individual effort factors* dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang berasal dari kepuasan batin atau keinginan untuk mencapai pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan hadiah eksternal seperti pengakuan atau imbalan finansial. Menurut Robbins, faktor usaha individu, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hasil dari sebuah studi yang dilakukan oleh Lin dan Chang pada tahun (2017), faktor usaha individu seperti motivasi kerja, dedikasi, dan tanggung jawab terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka

cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hsu dan Lin pada tahun (2016) juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi, inisiatif kerja, dan self-efficacy (keyakinan diri) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, memiliki inisiatif untuk melakukan tugas-tugas tambahan, dan percaya pada kemampuan mereka sendiri, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Afifah, 2022; Andarini, 2018; Asruni & Gifariani, 2021; Oka dkk., 2020) menyatakan bahwa *individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4.2. Pengaruh *Organizational effort factors* terhadap kepuasan kerja

Hackman dan Oldham dalam Chiu & Chen. (2005) menjelaskan teori Karakteristik Pekerjaan yang Membawa Kepuasan (*Job Characteristics Theory*) juga menyentuh faktor usaha organisasi. Mereka menyatakan bahwa faktor-faktor seperti dukungan organisasi, sumber daya yang memadai, dan kejelasan tugas dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang diberikan, termasuk komunikasi yang efektif, peluang pengembangan, dan kesempatan partisipasi, dapat meningkatkan

kepuasan kerja. Robbins (2016) juga mengakui pentingnya faktor usaha organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dia menyoroti faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, pengakuan, kesempatan untuk pengembangan karir, keadilan dalam kebijakan organisasi, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Faktor-faktor ini dapat memberikan rasa keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi kepada karyawan.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andarini, 2018; Asruni & Gifariani, 2021; Janicijević dkk., 2015; Larasati & Haksama, 2016) menyatakan bahwa *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

243. Pengaruh *work environment* terhadap kepuasan kerja

Edward Lawler dan Susan Hall (2000) dalam bukunya "Total Reward" menyatakan bahwa *work environment* meliputi semua aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Ini mencakup aspek fisik, seperti desain kantor dan fasilitas, serta aspek sosial, seperti keadilan, komunikasi, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Pandangan ahli tersebut memberikan pemahaman umum mengenai *work environment* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penting untuk dicatat bahwa pandangan ini mencakup pandangan yang luas dan dapat

bervariasi tergantung pada konteks dan penelitian yang lebih spesifik. Memperoleh literatur terkini dan penelitian terbaru akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *work environment* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akinwale (2020) Pradana (2020) Ervan (2020) dan Andarini (2018) mengungkapkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H3: *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

244. Pengaruh *Individual effort factors* terhadap kinerja perawat

Menurut Locke, (2013) *individual effort factors* mencakup tingkat upaya, tekad, dan ketekunan yang ditunjukkan oleh individu dalam mencapai tujuan. Locke menekankan pentingnya motivasi dan komitmen individu dalam mempengaruhi hasil kinerja. Individu yang secara aktif terlibat dan berusaha keras dalam melaksanakan tugas-tugas mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Latham (2014) berpendapat bahwa *individual effort factors* terkait erat dengan pengaturan tujuan. Menurutnya, individu yang menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk diri mereka sendiri, serta berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Latham juga menyoroti pentingnya umpan balik (feedback) yang efektif dalam mendorong upaya individu. Pandangan ahli ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, pengaturan tujuan, keyakinan diri, dan persepsi

individu dalam mempengaruhi individual effort factors. Upaya individu yang kuat dan berfokus dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan di tempat kerja.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Imlabla dkk., 2018; Kusumaningrum dkk., 2016; Nurwati & Ahmad, 2021) Suhardi (2015). Kumarawati (2021) Rahayu (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Individual effort factors* dengan kinerja perawat. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

245. Pengaruh *Organizational effort factors* terhadap kinerja perawat

Menurut Robbins, (2016) *organizational effort factors* (faktor usaha organisasi) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi. Robbins menyatakan bahwa faktor-faktor ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas individu.

Berikut adalah beberapa pendapat Robbins mengenai *organizational effort factors*: Robbins menekankan pentingnya keadilan dalam kebijakan organisasi, seperti kebijakan kompensasi, promosi, dan pengakuan. Organisasi yang menerapkan kebijakan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu, serta memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Selanjutnya Robbins menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, jelas,

dan tepat waktu dapat memfasilitasi aliran informasi yang baik, membantu individu memahami tujuan organisasi, dan meningkatkan koordinasi kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja individu. Terakhir pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam meningkatkan kinerja individu. Dukungan yang diberikan dalam bentuk bimbingan, umpan balik konstruktif, dan kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri individu, serta membantu mereka mengatasi tantangan dan mencapai tujuan kerja.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumarawati (2021) Muangme (2021) (Imlabla dkk., 2018; Kusumaningrum dkk., 2016; Nurwati & Ahmad, 2021) menyatakan bahwa *Organizational effort factors* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H5: *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2.4.6. Pengaruh *Work environment* terhadap kinerja perawat

Menurut Sedarmayanti (2012) *Work environment*, atau lingkungan kerja, mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan, motivasi, dan kinerja individu. Berikut adalah beberapa faktor yang sering dibahas oleh para ahli terkait *work environment*:
Pertama Fleksibilitas kerja: *Work environment* yang mencakup fleksibilitas dalam waktu kerja, tempat kerja, dan gaya kerja dapat memberikan karyawan lebih banyak kontrol dan keseimbangan antara kehidupan pribadi

dan pekerjaan. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja individu. Budaya organisasi: Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang ada di lingkungan kerja. Budaya yang mendukung kerja sama, keadilan, inovasi, dan pertumbuhan dapat menciptakan work environment yang positif dan memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi. Komunikasi dan kolaborasi: Komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif adalah faktor penting dalam work environment yang baik. Komunikasi yang baik memfasilitasi kolaborasi antar tim, pertukaran informasi yang tepat waktu, dan pemecahan masalah yang efektif. Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Edward & Purba, 2020; Efendi & Yusuf, 2021; Hardiyono dkk., 2017; Hidayati dkk., 2019; Qomariah, 2019) Ervan (2020) dan Muangme (2021) menyatakan bahwa *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H6: *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

24.7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Menurut Edmondson (2003): bahwa kepuasan kerja perawat dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui efek pada komitmen organisasional dan kepuasan pasien. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih komitmen terhadap organisasi dan mungkin memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Selanjutnya Heslop dan Smith (2010): Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja perawat

berhubungan positif dengan kinerja mereka. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih berdedikasi, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Lu et al. (2014): Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja mereka. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, termasuk tingkat pemberian asuhan yang lebih baik, kepatuhan terhadap protokol, dan sikap yang lebih positif terhadap pasien. Dalam keseluruhan, pandangan para ahli mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi perawat, meningkatkan komitmen organisasional, meningkatkan kepuasan pasien, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan yang berkualitas.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayalew dkk., 2019; Hadi & Sullaida, 2018; Mangkunegara & Huddin, 2016; Renyut dkk., 2017; Steijn & van der Voet, 2019) Fithrie (2022) dan Suhardi (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

248. Pengaruh *Individual effort factor* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

Pengaruh Individual effort factor terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat adalah suatu konsep yang mengacu pada bagaimana upaya individu yang diberikan oleh perawat dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Individual effort factor (faktor usaha individu) merujuk pada usaha atau kontribusi yang dilakukan oleh perawat secara pribadi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor ini dapat mencakup motivasi, komitmen, inisiatif, keterampilan, dan upaya yang diberikan oleh perawat untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan.

Kepuasan kerja perawat, di sisi lain, adalah tingkat kepuasan dan kepuasan subjektif yang dirasakan oleh perawat terhadap pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan aspek-aspek seperti pengakuan, keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan dari rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang positif. Pengaruh Individual effort factor terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut: ketika seorang perawat memberikan usaha yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berdedikasi, dan berkinerja lebih baik. Peningkatan kepuasan kerja perawat juga dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui faktor-faktor seperti komitmen organisasional yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan, dan sikap yang lebih positif terhadap pasien dan rekan kerja.

Semua ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, penting bagi organisasi dan manajemen untuk memperhatikan dan mendorong faktor usaha individu perawat, seperti motivasi, dukungan pengembangan keterampilan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui pengaruh positif dari faktor usaha individu, organisasi dapat secara efektif meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan perawat.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muangme (2021) mengatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis ke delapan (H8): *Individual effort factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

249. Pengaruh *Organizational effort factor* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat

Pengaruh *Organizational effort factor* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat mengacu pada bagaimana upaya organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. *Organizational effort factor* (faktor usaha organisasi) melibatkan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung, memfasilitasi, dan memperhatikan kebutuhan perawat. Faktor-faktor ini dapat mencakup kebijakan sumber daya manusia yang baik, program pengembangan karyawan, dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang positif. Kepuasan kerja perawat, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, adalah tingkat kepuasan dan kepuasan subjektif yang dirasakan oleh perawat terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional, termasuk kebijakan, praktik, dan budaya kerja yang ada dalam organisasi tempat perawat bekerja. Pengaruh Organizational effort factor terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut: ketika organisasi secara aktif berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan perawat, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada kinerja perawat.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi perawat untuk berkinerja lebih baik, lebih berdedikasi, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat, lebih proaktif, dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pasien dan rekan kerja. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas. Penting bagi organisasi untuk mengenali pentingnya faktor usaha organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Melalui upaya yang terus menerus dalam meningkatkan kebijakan, praktik, dan budaya kerja yang positif, organisasi dapat secara langsung atau tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muangme (2021) disebutkan bahwa konflik mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Pradana (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
H9: *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat.

2.4.10. Pengaruh *work environment* terhadap kinerja melalui kepuasan

Pengaruh *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja melalui kepuasan merujuk pada bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. *Work environment* mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dukungan rekan kerja, kebijakan, dan prosedur kerja, dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan subjektif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor-faktor lingkungan kerja. Ketika individu merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memiliki

tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh work environment terhadap kinerja melalui kepuasan dapat dijelaskan sebagai berikut: ketika individu merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, hal itu dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Individu yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif, lebih berdedikasi, dan berkinerja lebih baik. Selain itu, work environment yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja individu melalui faktor-faktor seperti kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung kerja tim, saling percaya, dan saling mendukung dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ervan (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H 10: *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat.

BAB III

METODE PENELITIAN

31. Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso. Penelitian dilaksanakan pada bulan April – Juni 2023

32. Populasi, Sampel dan Sampling

34.1. Populasi

Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso yang berjumlah 356 orang.

34.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Besar kecilnya jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh rancangan dan ketersediaan subjek dari penelitian itu sendiri.. Terdapat beberapa rumus yang dapat dipergunakan untuk menentukan besar sampel. Besar sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus menurut Slovin (Kriyantono, 2008) seperti berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{356}{1 + 356 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{356}{1,89} = 188,359 \sim 189$$

Keterangan:

N = jumlah perawat selama tahun 2022

n = besar sampel minimal

$E = \text{error tolerance (0,05)}$

Besar sampel minimal dalam penelitian ini adalah **189** sampel.

3.4.3. Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *multistage sampling* dengan tahapan sebagai berikut :

1. Tahap pertama peneliti menggunakan *cluster sampling* (Widagdo, 2020) dengan membagi populasi ke dalam beberapa kelompok. Pembagian didasarkan pada lokasi ruang perawatan. Jumlah sampel masing2 ruang ditentukan dengan tehnik *proportional sampling*. Menurut Arikunto (2010:182), teknik *proportional sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang *representatif*, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing wilayah atau strata dengan rumus:

$$nr = \frac{n \times P1}{P}$$

Keterangan :
 nr = sample ruangan
 n = sample total penelitian
 P = jumlah perawat keseluruhan (populasi)
 P1= jumlah perawat ruangan (populasi ruangan)

2. Tahap selanjutnya tehnik penentuan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Pada penelitian ini kriteria inklusi sampel penelitian adalah :
 - a. Perawat- bidan RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang memenuhi

kuota proporsi masing-masing ruangan keperawatan.

- b. Responden yang mengisi kuisioner yang masuk terlebih dahulu sesuai dengan jumlah sampel masing-masing ruang perawatan.

Pembagian jumlah sampel masing-masing ruangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Proporsi Jumlah Perawat

No	Ruangan	Jumlah Populasi ruangan	Jumlah sampel
1.	Anggrek	15	8
2.	Bougenvil	26	14
3.	Dahlia	19	10
4.	Krisan	14	7
5.	Mawar	36	19
6.	Melati	19	10
7.	Rengganis	24	13
8.	Seroja	15	8
9.	Seruni	19	10
10.	Teratai	19	10
11.	Hemodialisis	12	6
12.	IBS	20	11
13.	ICCU	18	10
14.	ICU	26	14
15.	IGD +ponek	35	19
16.	Khemoterapi	8	4
17.	Rawat jalan	31	16
Total		356	189

33. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut pendekatannya adalah penelitian observasional karena dalam pengumpulan data informasi dilakukan tanpa adanya intervensi atau perlakuan pada populasi. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Pada rancang bangun *cross sectional*, variabel penelitian diukur hanya

sekali saja (Supriyanto & Djohan, 2011). Penelitian ini bersifat kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diuji dengan menggunakan uji statistik.

34. Identifikasi Variabel

34.1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Burnout syndrome* yang pada penelitian ini dibatasi pada faktor yang berpengaruh terhadap *burnout syndrome* yang terdiri dari *individual effort factor (X1)*, *organizational effort factor (X2)*, dan *work environment (X3)*.

34.2. Variabel *intervening*

Menurut Sugiono (2015) variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat (Z).

34.3. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y)

35. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

35.1. Dimensi variabel *Burnout Syndrom*

Burnout syndrome pada penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi

terhadap *Burnout syndrome* menurut Bektas (2013), yang meliputi:

1. *Individual effort factor* (X1) adalah kemampuan perawat dalam menghadapi situasi di tempat kerja.
 - a. Berfikir positif ; adalah kemampuan perawat dalam menilai positif setiap permasalahan di tempat kerja
 - b. *Creative Behavior* (perilaku kreatif); adalah kemampuan perawat dalam mengembangkan cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. *Determination dan Compliance* adalah kepatuhan perawat terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.
 2. *Organizational Effort* (X2) adalah kemampuan kepala ruang dalam memberikan dukungan terhadap pekerjaan perawat.
 - a. *Support of Workmates* (dukungan rekan kerja) adalah peran dari rekan sesama perawat dalam bekerja
 - b. *Managerial Support* (dukungan atasan) merupakan dukungan dari kepala ruangan di tempat perawat tersebut bekerja.
 - c. *Organizational Atmosphere* merupakan dukungan RSUD dr. H. Koesnadi yang menimbulkan keinginan perawat untuk berprestasi.
 3. *Work environment* (X3) adalah lingkungan ruangan tempat kerja perawat.
- 3.5.2. Dimensi variabel kepuasan kerja (Z) adalah perasaan puas yang dimiliki perawat terhadap pekerjaan yang dijalani. Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan modifikasi *The Job Descriptive Index* (Smith , Kendal & Hullin; 19977) dengan indikator:

Pekerjaan : perasaan puas perawat terhadap pekerjaannya

Gaji : Perawat merasa puas dengan gaji dan pendapatan lain yang diterima.

Promosi: penilaian perawat terhadap promosi yang diterimanya.

Hubungan dengan atasan: perasaan perawat terhadap penghargaan dan dukungan yang diberikan kepala ruangan

Hubungan dengan rekan sekerja: perasaan perawat terhadap dukungan rekan sekerja terhadap pekerjaannya.

3.5.3. Dimensi Variabel Kinerja (Y) adalah penampilan kinerja yang dinilai perawat sesuai dengan kemampuan yang ditunjukkan saat bekerja. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini mengadopsi indikator kinerja Fauzi (2014) yang terdiri dari

- a. Keterampilan Kerja: Penguasaan perawat tentang prosedur kerja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso
- b. Kualitas pekerjaan. Kemampuan perawat menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Tanggung jawab: tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya
- d. Prakarsa; kemampuan perawat dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- e. Disiplin; ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah tidak kehadiran dan keluar kantor untuk urusan diluar kedinasan.
- f. Kerjasama: kemampuan perawat untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.

- g. Kuantitas pekerjaan kemampuan perawat dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas yang diberikan.

Tabel 3.2 Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
Faktor Burnout Syndrome: <i>individual effort factor (X1)</i>	a. Berfikir positif b. <i>Creative Behavior</i> ; perilaku kreatif c. <i>Determination dan Compliance</i>	1. Saat saya mengalami stres kerja, saya tetap berusaha berpikir positif . 2. Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki 3. Saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya dalam bekerja 1. Saya memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam bekerja 2. Saya mampu berinovasi dan menyelesaikan pekerjaan saya akan melakukan dengan cara yang terbaik. 3. Saya memiliki kesempatan untuk mencoba sesuatu sesuai dengan ide pribadi 1. Dalam mengerjakan pekerjaan saya mengikuti Standar Operasional Prosedur dan aturan yang ditetapkan	Bektas, (2013)

<p><i>organization al effort factor (X2)</i></p>	<p>a. <i>Support of Workmates</i> (dukungan rekan kerja)</p> <p>b. <i>Managerial Support</i> (dukungan atasan)</p> <p>c. <i>Organization al Atmosphere</i> merupakan dukungan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja satu shift mendukung tindakan yang saya lakukan saat saya bekerja 2. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya 3. Rekan kerja saya mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat <ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan (Kepala ruangan) saya mendukung terhadap keputusan yang saya ambil berkenaan pekerjaan yang saya lakukan 2. Pimpinan saya cakap dalam membimbing dan melatih saat saya butuhkan 3. Pimpinan saya bersedia mempertimbangkan gagasan dan saran-saran yang saya berikan 4. Pimpinan saya adil dalam pembagian jadwal kerja di rumah sakit <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa nyaman di rumah sakit tempat saya bekerja 2. Pekerjaan saya memberikan keamanan untuk masa depan saya 3. Rumah sakit memberikan peluang yang menarik untuk promosi jabatan bagi karyawan berprestasi 	
<p><i>work environment (X3)</i></p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak menemukan kesempatan bekerja di rumah sakit lain 	

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Saya merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental. 3. Saya tidak pernah <i>nervousness</i> dan gelisah saat menghadapi pasien 4. Saya tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang <i>overload</i> 	
Kepuasan Kerja (Z)	a. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas bila dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan 2. Saya merasa puas bila hasil kerja saya lebih baik dibandingkan sebelumnya 3. Saya merasa puas bila dapat memberikan asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien 4. Saya merasa puas bila dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada waktu berdinass 	Smith, Kendal dan Hullin (1997)
	b. Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas dengan gaji dan penghasilan saya di Rumah Sakit 2. Selain gaji saya juga menerima jasa pelayanan dalam bentuk uang setiap bulannya 3. Jasa pelayanan atau uang kesejahteraan yang saya terimasudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya 	

	<p>c. Promosi</p> <p>d. Hubungan dengan atasan</p> <p>e. Hubungan dengan rekan sekerja</p>	<p>Saya menilai promosi yang diberikan pada saya sudah baik</p> <p>1. Saya merasa puas bila hasil kerja saya dihargai oleh atasan saya</p> <p>2. Saya merasa puas karena prestasi kerja saya mendapat pengakuan dari atasan saya</p> <p>3. Saya merasa puas bila mendapat pujian dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>1. Rekan kerja saya akan senang hati membantu saya dan sangat menjunjung pelaksanaan tugassaya sebagai perawat</p> <p>2. Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja baik</p> <p>3. Rekan kerja saya memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai perawat</p> <p>4. Saya merasa puas karena rekan kerja menghargai hasil kerja saya</p>	
Kinerja (Y)	<p>a. Kemampuan kerja</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Kuantitas</p>	<p>Perawat mampu menguasai prosedur kerja yang harus dilakukan terhadap pekerjaannya</p> <p>Perawat dalam bekerja selalu teliti dan rapi</p> <p>Perawat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang ditentukan</p>	<p>Fauzi (2014), Macmara (2013)</p>

d. Tanggung jawab:	Perawat bertanggung jawab dengan pekerjaannya
e. Prakarsa;	Perawat mampu mengembangkan ide dan gagasan dalam penyelesaian tugas
f. Disiplin;	Perawat selalu tepat waktu masuk dan pulang kerja. Dan tidak meninggalkan ruangan untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya
g. Kerjasama:	Perawat mampu membina hubungan dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas

36. Metoda Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu prosedur pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Kuesioner disebarakan kepada perawat pelaksana yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan melalui link gogle form . Pertanyaan/pernyataan dalam yang

diberikan dalam kuisisioner berbentuk skala likert Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018:152): 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Ragu-ragu/Kurang Setuju (R) 4 = Setuju (S) dan 5 = Sangat Setuju (SS).

3.7. Metoda Analisis Data

Ghozali. (2005) menyatakan bahwa “Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah”

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji *validitas* digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang *valid* bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk menguji *validitas* pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*. Untuk menghitung validitas alat ukur dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan korelasi *product moment person's*.

2. Uji *Reliabilitas* Instrumen

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:168) 87 menyatakan penelitian yang *reliabel* adalah: “Bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”. Uji *reliabilitas* kuesioner dilakukan dengan bantuan SPSS melalui teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar. Menurut Sugiyono (2016:184), mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

3.7.2. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh *burnout syndrome* terhadap kinerja perawat melalui

kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan kuesioner diberikan kepada seluruh perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Menurut Narimawati (2007), analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Menurut Ghazali (2011) mengemukakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu multikoleniaritas dan heteroskedastisitas, untuk lebih jelas sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau *independen* (Ghozali, 2011). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinear dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikansi t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikoleniaritas, bias dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi

multikolinearitas. Uji multikonearitas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai $1-R^2.R^2$ disini adalah koefisien determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (*resiprokal*) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolineritas adalah 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sarwono (2020) terdapat beberapa definisi analisis jalur (*Path Analysis*), diantaranya :

- a. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi secara tidak langsung. (Robert D. Rutherford, 1993).
- b. Analisis jalur adalah pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotesis dalam seperangkat variabel (Paul Webley, 1997).

- c. Analisis jalur adalah model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matrik korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti (David Garson, 2003).

Dari beberapa definisi diatas, *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

1. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung factor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yaitu *individual effort* (X1) *organizational effort* (X2) dan *work environment* (X3) terhadap kinerja perawat (Z) melalui kepuasan kerja (Y) perawat di RSUD dr.H. Koesnadi Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Z serta Y, apakah variabel *individual effort factor* (X1), *organizational effort factor* (X2), dan *work environment* (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Z (kinerja perawat) dan Y (kepuasan kerja);

Menurut Ghozali (2005), angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis jalur dalam bentuk system persamaan simultan disajikan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx1} + \rho_{zx2} + \rho_{zx3}$$

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + \rho_{yz}$$

2. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan.

- (1) Pengaruh X1 terhadap Y

$$\text{Direct; } Y \leftarrow X1 \rightarrow Y = (\rho_{yx1}) \cdot (\rho_{yx1}) = \dots$$

$$\text{Indirect; } X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx1}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$

$$\text{Total Effect; } = \dots$$

- (2) Pengaruh X2 terhadap Y

$$\text{Direct; } Y \leftarrow X2 \rightarrow Y = (\rho_{yx2}) \cdot (\rho_{yx2}) = \dots$$

$$\text{Indirect; } X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx2}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$

$$\text{Total Effect; } = \dots$$

- (3) Pengaruh X3 terhadap Y

$$\text{Direct; } Y \leftarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{yx3}) \cdot (\rho_{yx3}) = \dots$$

$$\text{Indirect; } X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx3}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$

$$\text{Total Effect; } = \dots$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y melalui variabel Z.

3.7.5. Uji Sobel

Uji Sobel Menurut Baron dan Kenny (1986 dalam Ghozali, 2018:235) suatu variabel dapat dikatakan sebagai mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen . Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan uji sobel, dimana prosedur tersebut dikembangkan oleh Sobel (1982). Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari X ke Y melewati Z, dimana Z merupakan variabel intervening. Pengaruh tidak langsung X ke Y melewati Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke Z (dilambangkan dengan a) dengan jalur Z ke Y (dilambangkan b), sehingga dapat dilambangkan dengan (ab). Dari hasil perkalian tersebut, didapat koefisien ab adalah (c-c''), dimana c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, dan c'' merupakan pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Uji sobel dapat dilakukan dengan menggunakan kalkulator online yang dikembangkan oleh *Daniel Soper*. Dimana nilai A merupakan koefisien regresi dari variabel X terhadap variabel Z sedangkan B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel Z terhadap Y. SEa merupakan standar error pengaruh dari variabel X terhadap Z dan SEb merupakan nilai standar error dari variabel Z terhadap Y. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel tes lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Menurut Baron dan Kenny (1986), jika variabel *independent* tidak memiliki pengaruh langsung pada variabel *dependen* setelah melalui variabel *mediator* maka dapat dinyatakan sebagai *perfect* atau *complete mediation*. Sedangkan jika pengaruh variabel *independent* pada variabel *dependen* setelah mengontrol variabel

mediator berkurang namun masih tetap signifikan maka dinyatakan sebagai *partial mediation*.

3.7.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu faktor *Burnout Syndrome (individual effort,organizational effort,work enviroentment)* dan variabel Z yaitu kepuasan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja perawat yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

Koefisien Determinasi Total:

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan rumus

sebagai berikut: $R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah rumah sakit tipe B non pendidikan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, perawatan intensif dan gawat darurat. Pada tahun 2022 Rumah Sakit dr. H. Koesnadi Bondowoso juga telah terakreditasi Paripurna bintang 5 oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Visi Rumah Sakit dr. H.Koesnadi Bondowoso adalah terwujudnya Rumah Sakit yang terpercaya dan bermartabat dengan pelayanan kesehatan yang bermutu, dengan misinya mewujudkan Pelayanan Kesehatan Rujukan Rumah Sakit yang Profesional

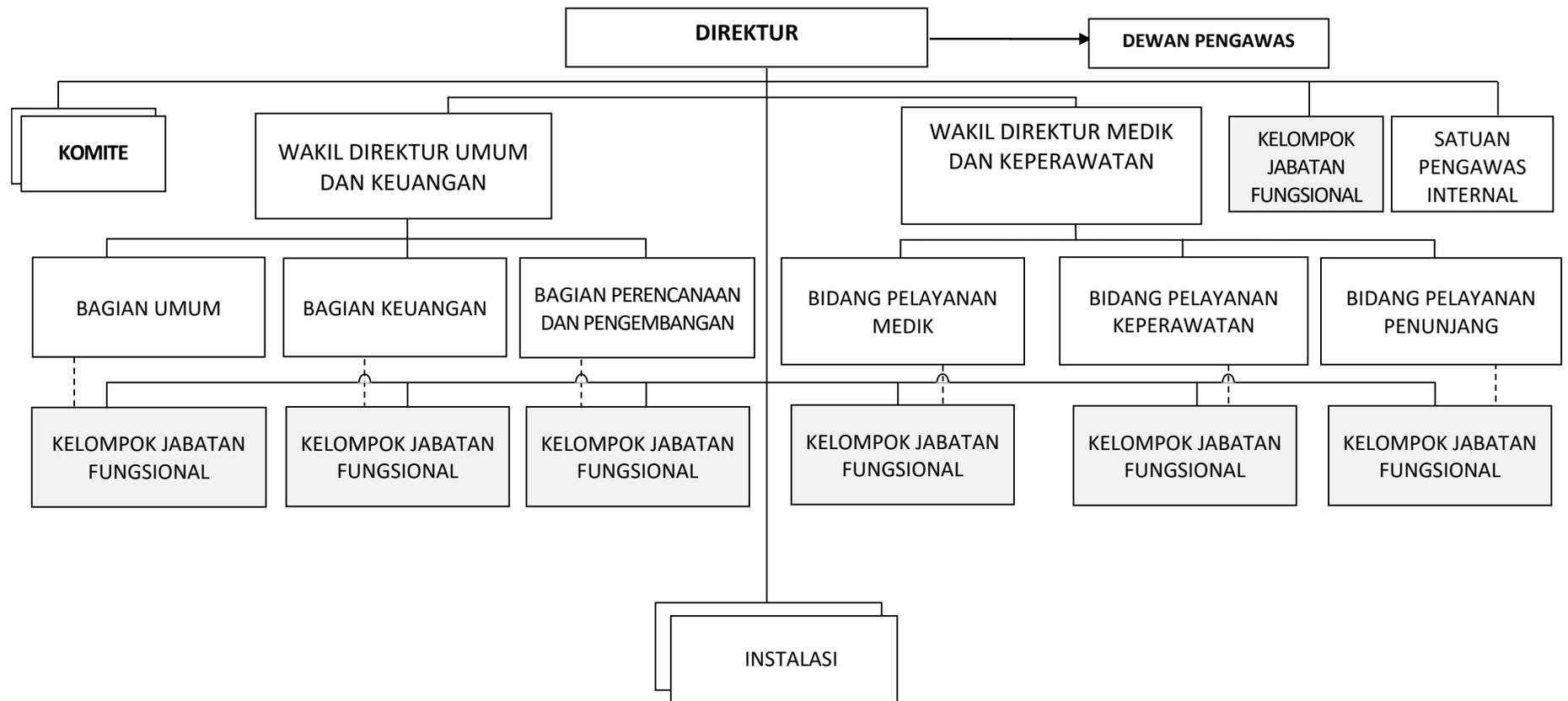
Berdasarkan Keputusan Bupati Bondowoso Nomor 188.45/450/430.6.2/2011 tanggal 9 Agustus 2011, RSUD dr H. Koesnadi Bondowoso telah ditetapkan sebagai BLUD (Badan Layanan Umum Daerah).

Untuk mewujudkan visi dan misi RSUD dr. H. Koesndai Bondowoso yang telah ditetapkan sebagai BLUD mengimplementasikan tujuan dan sasaran dalam program prioritas RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dalam kurun waktu tahun 2018 – 2023, yaitu: Peningkatan Pelayanan Kesehatan BLUD, Program ini dicapai dengan kegiatan: Pelayanan dan pendukung pelayanann kesehatan BLUD. Program Pengadaan, Peningkatan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit, Program ini dicapai dengan kegiatan: Pengadaan alat - alat kesehatan rumah sakit; Pengadaan

gedung dan bangunan rumah sakit. Pembinaan lingkungan sosial, Program ini dicapai dengan kegiatan: Penyediaan/Peningkatan/Pemeliharaan Sarana/Prasarana fasilitas Kesehatan yang berkerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, RSUD dr. H. Koesnadi menyelenggarakan fungsi: Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit; Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis; Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Struktur organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bondowoso Nomor 139 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah dr.H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang berjumlah 189 orang. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia dan masa kerja. Karakteristik ini diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Karakteristik responden ini oleh peneliti dibuat kedalam suatu tabel untuk memudahkan dalam penilaian atau pengambilan kesimpulan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	75	39,7
Perempuan	114	60,3
Total	189	100

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 189 orang responden, sebesar 39,7% atau sebanyak 75 responden terdiri dari perawat laki-laki. Sebesar 60,3% atau sebanyak 114 responden perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Hal ini dikarenakan faktor tingkat kooperatif responden dalam mengisi kuesioner, umumnya perawat perempuan lebih memiliki sikap partisipatif dalam kegiatan pengisian kuesioner. Selain itu minat untuk menjadi perawat umumnya diminati oleh wanita atau perempuan, hal tersebut dapat dilihat dari kompetensi lulusan sarjana keperawatan yang didominasi oleh perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan status pernikahan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Perkawinan	Responden	Persentase (%)
Menikah	178	94,2
Belum Menikah	11	5,8
Total	189	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Tabel 4.2 menjelaskan status perkawinan perawat yang menjadi responden sebanyak 178 responden atau 94,2% telah menikah dan 11 responden atau 3,83% responden belum menikah. Hal ini menunjukkan perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang menjadi responden telah memiliki keluarga dan mempunyai peran dan tanggung jawab di keluarga selain peran dan tanggung jawabnya sebagai perawat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang menjadi responden berdasarkan usia digambarkan seperti tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
21 - 30 tahun	38	20,1
31 – 40 tahun	77	40,7
41 – 50 tahun	72	38,1
>50	2	1,1
Total	189	100

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 4.3 menjelaskan usia perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, responden dengan rentang usia antara 21 - 30 tahun sebesar 20,1% atau sebanyak 38 responden, usia antara 31 - 40 tahun sebesar 40,7% atau sebanyak 77 responden, usia antara 41 - 50 tahun sebesar 38,1% atau sebanyak 72 responden kemudian usia > 50 tahun sebesar 1,1% atau sebanyak 2 orang. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok perawat dengan rentang usia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih berada pada kondisi usia produktif. Usia tersebut didominasi oleh usia 31 – 40 tahun karena penerimaan perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dilakukan ketika ada kebutuhan untuk jenis layanan kesehatan yang baru.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dirincikan berdasarkan masa kerja pada ruangan saat ini bekerja seperti tabel di berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 5 tahun	102	54,0
5 - 10 tahun	47	24,9
> 10 tahun	40	21,1
Total	189	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 menjelaskan masa kerja pada ruangan saat ini bekerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, responden dengan masa kerja antara 1 - 5 tahun sebesar 54,0% atau sebanyak 102 orang, masa kerja antara 5 - 10 tahun, sebesar 24,9% atau sebanyak 47 orang, masa kerja antara > 10 tahun sebesar 21,1% atau sebanyak 40 orang. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat dengan masa kerja 1-5 tahun pada ruangan saat ini bekerja. Hal tersebut

bukan berarti perawat tersebut tergolong batu berkeja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Melainkan karena kebijakan direktur RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso untuk dilakukan rotasi perawat antar unit/ruangan setiap dibukanya pelayanan baru di rumah sakit.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
D3 Keperawatan /Kebidanan	71	37,6
D4 kebidanan	10	5,3
S1 keperawatan	106	56,1
S2 keperawatan	1	0,5
S2 Keilmuan lain	1	0,5
Total	189	100

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan tingkat pendidikan responden saat ini , responden terbanyak dengan Pendidikan S-1 Keperawatan yaitu 106 orang atau sekitar 56,08 % . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dan bidan di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso telah memiliki tingkat pengetahuan yang baik sebagai seorang perawat professional..

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan

cara mengkorelasikan tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,30.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan pada waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha* dan instrument penelitian ini dikatakan reliable memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Item	r_{hitung}	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	X1.1.1	0.501	Valid	0,715	Reliabel
	X1.1.1	0.715	Valid		Reliabel
	X1.1.3	0.618	Valid		Reliabel
	X1.2.1	0.638	Valid		Reliabel
	X1.2.2	0.796	Valid		Reliabel
	X1.2.3	0.611	Valid		Reliabel
	X1.3	0.576	Valid		Reliabel
2	X2.1.1	0.562	Valid	0,897	Reliabel
	X2.1.2	0.598	Valid		Reliabel
	X2.1.3	0.816	Valid		Reliabel
	X2.2.1	0.824	Valid		Reliabel
	X2.2.2	0.816	Valid		Reliabel
	X2.2.3	0.822	Valid		Reliabel
	X2.2.4	0.674	Valid		Reliabel
	X2.3.1	0.696	Valid		Reliabel
	X2.3.2	0.630	Valid		Reliabel
	X2.3.3	0.748	Valid		Reliabel
3	X3.1	0.729	Valid	0,795	Reliabel
	X3.2	0.776	Valid		Reliabel
	X3.3	0.608	Valid		Reliabel
4	Z1.1	0.771	Valid	0,911	Reliabel
	Z1.2	0.768	Valid		Reliabel
	Z1.3	0.778	Valid		Reliabel

	Z1.4	0.578	Valid	0,955	Reliabel	
	Z1.5	0.745	Valid		Reliabel	
	Z1.6	0.771	Valid		Reliabel	
	Z1.7	0.791	Valid		Reliabel	
	Z1.8	0.716	Valid		Reliabel	
	Z1.9	0.559	Valid		Reliabel	
	Z2.1	0.512	Valid		Reliabel	
	Z2.2	0.455	Valid		Reliabel	
	Z2.3	0.498	Valid		Reliabel	
	Z3.1	0.543	Valid		Reliabel	
	Z3.2	0.449	Valid		Reliabel	
	Z3.3	0.587	Valid		Reliabel	
	Z4	0.684	Valid		Reliabel	
	Z5.1	0.600	Valid		Reliabel	
	Z5.2	0.643	Valid		Reliabel	
	Z5.3	0.621	Valid		Reliabel	
	Z5.4	0.684	Valid		Reliabel	
	5	Y1.1	0.482		Valid	Reliabel
		Y1.2	0.604		Valid	Reliabel
		Y1.3	0.806		Valid	Reliabel
Y1.4		0.729	Valid	Reliabel		
Y1.5		0.802	Valid	Reliabel		
Y1.6		0.827	Valid	Reliabel		
Y2		0.838	Valid	Reliabel		
Y3		0.802	Valid	Reliabel		
Y4.1		0.882	Valid	Reliabel		
Y4.2		0.615	Valid	Reliabel		
Y4.3		0.698	Valid	Reliabel		
Y4.4		0.860	Valid	Reliabel		
Y5.1		0.805	Valid	Reliabel		
Y5.2		0.757	Valid	Reliabel		
Y5.3		0.730	Valid	Reliabel		
Y6.1		0.796	Valid	Reliabel		
Y6.2		0.767	Valid	Reliabel		
Y7.1	0.447	Valid	Reliabel			
Y7.2	0.823	Valid	Reliabel			
Y7.3	0.679	Valid	Reliabel			

Sumber: Lampiran 3 dan 4

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30, hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid

digunakan sebagai pengumpul data. Hasil pengujian juga menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Individual effort factors*, *organizational effort factors*, *work environment*, kepuasan kerja, dan kinerja perawat. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Individual effort factors* (X1)

Dalam variabel *Individual effort factors* (X1) memiliki tiga indikator namun dikembangkan menjadi 7 item pernyataan yang digunakan sebagai kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *Individual effort factors* perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7
Variabel *Individual effort factors* (X1)

No	Item	STS		TS		Skor R		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1.1	0	0,0	1	0,5	1	0,5	68	36,0	119	63,0	189	100,0
2	X1.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	94	49,7	93	49,2	189	100,0
3	X1.1.3	0	0,0	0	0,0	1	0,5	99	52,4	87	46,0	189	100,0

4	X1.2.1	3	1,6	14	7,4	27	14,3	109	57,7	33	17,5	189	100,0
5	X1.2.2	0	0,0	1	0,5	21	11,1	101	53,4	63	33,3	189	100,0
6	X1.2.3	0	0,0	9	4,8	34	18,0	115	60,8	28	14,8	189	100,0
7	X1.3	0	0,0	1	0,5	3	1,6	88	46,6	95	50,3	189	100,0

Sumber: Lampiran 2

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui indikator pertama tentang *Individual effort factors* pada perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah berfikir positif, yaitu kemampuan perawat dalam menilai positif setiap permasalahan di tempat kerja, didominasi oleh item ketiga yakni Saat responden mengalami stres kerja, mereka tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja dengan memperoleh jawaban sangat setuju berjumlah 119 responden atau 63,0%.

Pada indikator kedua tentang *Individual effort factors* pada perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah perilaku kreatif, yaitu kemampuan perawat dalam mengembangkan cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, didominasi oleh item pertama yakni responden memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya dalam bekerja memperoleh jawaban setuju berjumlah 115 responden atau 60,8%.

Pada indikator ketiga tentang *Individual effort factors* pada perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah *Determination dan Compliance*, yaitu kepatuhan perawat terhadap standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, didominasi oleh jawaban sangat setuju berjumlah 95 responden atau 50,3%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel *Individual effort factors* sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pernyataan mengenai *Individual effort factors* perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden

dengan jenis kelamin perempuan yaitu meskipun responden mengalami stres kerja, mereka akan tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja, karena *mother insting* dalam profesi keperawatan hanya dimiliki oleh responden perempuan. Selain itu responden dengan usia 31 – 40 tahun tentu memiliki durabilitas mental sebagai seorang perawat yang juga memiliki masa kerja cukup lama pada bidang tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling tinggi adalah responden merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan setiap perawat harus mengutamakan SOP dalam memberikan layanan dari pada menentukan/memutuskan tindakan dalam memberikan layanan kepada pasien maupun keluarga pasien.

b. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Organizational effort factors* (X2)

Dalam variabel *organizational effort factors* (X2) memiliki tiga indikator yang dikembangkan menjadi 10 item pernyataan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *organizational effort factors* (X2) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Hasil jawaban responden pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Variabel *Organizational effort factors* (X2)

No	Indikator	STS		TS		Skor R		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	31,7	127	67,2	189	100,0
2	X2.1.2	0	0,0	0	0,0	15	7,9	82	43,4	90	47,6	189	100,0
3	X2.1.3	1	0,5	2	1,1	12	6,3	103	54,5	68	36,0	189	100,0
4	X2.2.1	0	0,0	4	2,1	9	4,8	96	50,8	77	40,7	189	100,0
5	X2.2.2	1	0,5	3	1,6	29	15,3	79	41,8	74	39,2	189	100,0
6	X2.2.3	0	0,0	7	3,7	25	13,2	69	36,5	85	45,0	189	100,0
7	X2.2.4	0	0,0	0	0,0	1	0,5	63	33,3	123	65,1	189	100,0
8	X2.3.1	0	0,0	2	1,1	26	13,8	82	43,4	77	40,7	189	100,0
9	X2.3.2	1	0,5	2	1,1	41	21,7	112	59,3	31	16,4	189	100,0
10	X2.3.3	0	0,0	1	0,5	23	12,2	74	39,2	89	47,1	189	100,0

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui indikator pertama tentang *organizational effort factors* pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah *Support of Workmates*, yaitu peran dari rekan sesama perawat dalam bekerja, didominasi oleh item pertama yakni responden merasa Rekan kerja satu shift mendukung tindakan yang saya lakukan saat saya bekerja dengan memperoleh jawaban sangat setuju berjumlah 127 responden atau 67,2%.

Pada indikator kedua tentang *organizational effort factors* pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah *Managerial Support*, yaitu merupakan dukungan dari kepala ruangan di tempat perawat tersebut bekerja, didominasi oleh item keempat yakni responden merasa pimpinan berlaku adil dalam pembagian jadwal kerja di rumah sakit, dengan memperoleh jawaban sangat setuju berjumlah 123 responden atau 65,1%.

Pada indikator ketiga tentang *organizational effort factors* pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah *Organizational Atmosphere*, yaitu dukungan RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yang dapat menimbulkan keinginan perawat untuk berprestasi, didominasi oleh item kedua yakni responden merasa Pekerjaannya memberikan keamanan untuk masa depan perawat dengan memperoleh jawaban sangat setuju berjumlah 112 responden atau 59,3%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel *organizational effort factors* pada RSUD dr. Koesnadi Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada ketiga indikator variabel *organizational effort factors* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden

dengan jenis kelamin perempuan yaitu rekan kerja satu shift mendukung tindakan yang responden lakukan saat bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan etika profesi keperawatan yang mana satu tim dalam unit layanan harus saling mendukung dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling tinggi adalah responden merasa kepala ruangan bersedia mempertimbangkan gagasan dan saran-saran yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua kepala ruangan memiliki fleksibilitas kerja yang sama. Sehingga beberapa responden tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan maupun saran yang dibutuhkan.

c. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Work environment* (X3)

Dalam variabel *work environment* (X3) memiliki tiga indikator yang digunakan sebagai kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *work environment* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9
Variabel *Work environment* (X3)

No	Indikator	STS		TS		Skor R		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0,0	1	0,5	19	10,1	102	54,0	64	33,9	189	100,0
2	X3.2	0	0,0	1	0,5	6	3,2	99	52,4	80	42,3	189	100,0
3	X3.3	0	0,0	1	0,5	6	3,2	79	41,8	100	52,9	189	100,0

Sumber: Lampiran 2

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui indikator pertama tentang *work environment* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah responden merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental, didominasi oleh jawaban setuju

dengan jumlah 102 responden atau 54,0%.

Pada indikator kedua tentang *work environment* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu responden merasa tidak pernah *nervousness* dan gelisah saat menghadapi pasien, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 99 responden atau 52,4%.

Pada indikator ketiga tentang *work environment* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah responden merasa tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload*, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 100 responden atau 52,9%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel *work environment* sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pernyataan mengenai *work environment* RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu responden tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload*, karena sudah menjadi beban kerja yang menjadi tanggung jawab perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Selain itu responden dengan usia 41-50 tahun lebih pengalaman mengatasi kondisi pekerjaan yang *overload* seperti kondisi pandemi covid 19 yang mengalami lonjakan jumlah pasien sehingga dibutuhkan mental dan tenaga yang optimal untuk mengatasi hal tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban ragu-ragu paling banyak adalah responden merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental. Hal ini umumnya didominasi oleh perawat dengan rentang usia 21 – 30

tahun yang tergolong baru di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Sikap tersebut juga karena masa kerja mereka masih kurang dari 5 tahun.

d. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dalam variabel Kepuasan kerja (Z) memiliki lima indikator namun dikembangkan menjadi 20 item pernyataan yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10
Variabel Kepuasan kerja (Z)

No	Indikator	STS		TS		Skor				SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Z1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	54	28,6	133	70,4	189	100,0
2	Z1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	59	31,2	128	67,7	189	100,0
3	Z1.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	52	27,5	135	71,4	189	100,0
4	Z1.4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	100	52,9	87	46,0	189	100,0
5	Z1.5	0	0,0	1	0,5	1	0,5	98	51,9	87	46,0	189	100,0
6	Z1.6	0	0,0	0	0,0	1	0,5	91	48,1	95	50,3	189	100,0
7	Z1.7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	85	45,0	102	54,0	189	100,0
8	Z1.8	0	0,0	0	0,0	3	1,6	90	47,6	94	49,7	189	100,0
9	Z1.9	0	0,0	1	0,5	5	2,6	88	46,6	93	49,2	189	100,0
10	Z2.1	3	1,6	7	3,7	7	3,7	100	52,9	69	36,5	189	100,0
11	Z2.2	0	0,0	10	5,3	23	12,2	104	55,0	50	26,5	189	100,0
12	Z2.3	0	0,0	0	0,0	13	6,9	99	52,4	75	39,7	189	100,0
13	Z3.1	6	3,2	19	10,1	34	18,0	89	47,1	40	21,2	189	100,0
14	Z3.2	2	1,1	12	6,3	34	18,0	99	52,4	40	21,2	189	100,0
15	Z3.3	1	0,5	10	5,3	8	4,2	123	65,1	47	24,9	189	100,0
16	Z4	1	0,5	8	4,2	15	7,9	100	52,9	63	33,3	189	100,0
17	Z5.1	1	0,5	11	5,8	20	10,6	105	55,6	50	26,5	189	100,0
18	Z5.2	0	0,0	2	1,1	5	2,6	115	60,8	65	34,4	189	100,0
19	Z5.3	0	0,0	1	0,5	4	2,1	104	55,0	78	41,3	189	100,0
20	Z5.4	0	0,0	1	0,5	5	2,6	97	51,3	84	44,4	189	100,0

Sumber:Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah Pekerjaan:

perasaan puas perawat terhadap pekerjaannya, didominasi oleh item ketiga yakni responden merasa merasa puas bila dapat memberikan asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien, dengan memperoleh jawaban sangat setuju berjumlah 135 responden atau 71,4%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah Gaji yaitu Perawat merasa puas dengan gaji dan pendapatan lain yang diterima, didominasi oleh item kedua yakni responden merasa Selain gaji saya juga menerima jasa pelayanan dalam bentuk uang setiap bulannya, dengan memperoleh jawaban setuju berjumlah 104 responden atau 55,0%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah Hubungan dengan atasan: perasaan perawat terhadap penghargaan dan dukungan yang diberikan kepala ruangan, didominasi oleh item ketiga yakni responden merasa merasa puas bila mendapat pujian dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan, dengan memperoleh jawaban setuju berjumlah 123 responden atau 65,1%.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah promosi: penilaian perawat terhadap promosi yang diterimanya sudah dirasa baik, didominasi oleh jawaban setuju berjumlah 100 responden atau 52,9%.

Sedangkan untuk indikator kelima tentang Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso adalah Hubungan dengan rekan sekerja: perasaan perawat terhadap dukungan rekan sekerja terhadap pekerjaannya, didominasi oleh item ketiga yakni responden merasa Rekan kerja saya memberikan motivasi dalam

melaksanakan tugas sebagai perawat, dengan memperoleh jawaban setuju berjumlah 115 responden atau 60,8%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel Kepuasan kerja pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada variabel Kepuasan kerja.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu responden merasa puas bila dapat memberikan asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien. Karena hal tersebut merupakan tuntutan sebagai perawat baik dengan jenis kelamin perempuan maupun laki-laki. Terlebih responden dengan rentang usia 41-50 tahun tentu dapat dengan mudah memberikan tindakan dengan cepat dan tepat kepada pasien.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling banyak adalah responden menilai promosi yang diberikan sudah baik dan sesuai dengan penilaian kinerja. Hal tersebut dikarenakan sebagai perawat sangat jarang mendapatkan promosi, berkaitan dengan posisi jabatan yang sangat minim.

e. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja perawat (Y)

Dalam variabel kinerja perawat (Y) memiliki tujuh indikator namun dikembangkan menjadi 20 item pernyataan yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Variabel Kinerja perawat (Y)

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1.1	0	0,0	0	0,0	2	1,1	138	73,0	46	24,3	189	100,0
2	Y1.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	138	73,0	48	25,4	189	100,0
3	Y1.3	0	0,0	0	0,0	2	1,1	133	70,4	51	27,0	189	100,0
4	Y1.4	0	0,0	0	0,0	1	0,5	155	82,0	30	15,9	189	100,0
5	Y1.5	0	0,0	0	0,0	1	0,5	129	68,3	56	29,6	189	100,0
6	Y1.6	0	0,0	0	0,0	1	0,5	127	67,2	58	30,7	189	100,0
7	Y2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	130	68,8	56	29,6	189	100,0
8	Y3	0	0,0	0	0,0	1	0,5	141	74,6	44	23,3	189	100,0
9	Y4.1	0	0,0	0	0,0	1	0,5	141	74,6	44	23,3	189	100,0
10	Y4.2	0	0,0	0	0,0	4	1,6	166	88,4	16	8,5	189	100,0
11	Y4.3	1	0,5	0	0,0	1	0,5	142	75,1	42	22,2	189	100,0
12	Y4.4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	145	76,7	41	21,7	189	100,0
13	Y5.1	0	0,0	0	0,0	1	0,5	164	86,8	21	11,1	189	100,0
14	Y5.2	0	0,0	0	0,0	1	0,5	162	85,7	23	12,2	189	100,0
15	Y5.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	158	83,6	28	14,8	189	100,0
16	Y6.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	166	87,8	20	10,6	189	100,0
17	Y6.2	0	0,0	0	0,0	2	1,1	164	86,8	20	10,6	189	100,0
18	Y7.1	1	0,5	0	0,0	1	0,5	167	87,8	18	9,5	189	100,0
19	Y7.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	155	82,0	31	16,4	189	100,0
20	Y7.3	0	0,0	0	0,0	2	1,1	159	84,1	25	13,2	189	100,0

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Keterampilan Kerja: Penguasaan perawat tentang prosedur kerja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, didominasi oleh jawaban setuju pada item keempat yaitu Kemampuan memahami prosedur kerja dan melaksanakannya sesuai standar prosedur operasional (SPO) memperoleh jawaban setuju sejumlah 155 responden atau 82,0%.

Untuk indikator kedua tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Kualitas pekerjaan. Kemampuan perawat menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian, didominasi oleh jawaban setuju sejumlah 130 responden atau 68,8%.

Untuk indikator ketiga tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Tanggung jawab: tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya, didominasi oleh jawaban setuju oleh sejumlah 141 responden atau 74,6%.

Untuk indikator keempat tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Prakarsa; kemampuan perawat dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, didominasi oleh jawaban setuju pada item kedua yaitu Kemampuan melaksanakan tugas sesuai peran, fungsi serta kewenangan memperoleh jawaban setuju sejumlah 166 responden atau 88,4%.

Untuk indikator kelima tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Disiplin; ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah tidak kehadiran dan keluar kantor untuk urusan diluar kedinasan, didominasi oleh jawaban setuju pada item pertama yaitu Mempunyai gagasan/ide terkait pengembangan kualitas layanan dan asuhan keperawatan/kebidanan, termasuk pengembangan organisasi rumah sakit memperoleh jawaban setuju sejumlah 164 responden atau 86,8%.

Untuk indikator keenam tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu Kerjasama: kemampuan perawat untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas, didominasi oleh jawaban sangat setuju pada item pertama yaitu Presensi di unit kerja sesuai ketentuan (datang dan pulang) memperoleh jawaban setuju sejumlah 166 responden atau 87,8%.

Untuk indikator ketujuh tentang kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi

Bondowoso yaitu Kuantitas pekerjaan kemampuan perawat dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas yang diberikan, didominasi oleh jawaban sangat setuju pada item pertama yaitu Kemampuan bekerjasama dengan orang lain memperoleh jawaban setuju sejumlah 167 responden atau 87,8%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso sebagian besar responden umumnya memberikan respon setuju.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu responden merasa memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Karena sebagai perawat kemampuan bekerja sama cukup penting mengingat jenis pekerjaan yang cukup kompleks jika hanya dikerjakan seorang perawat saja.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

4.2.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi

multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Collinearity Statistic

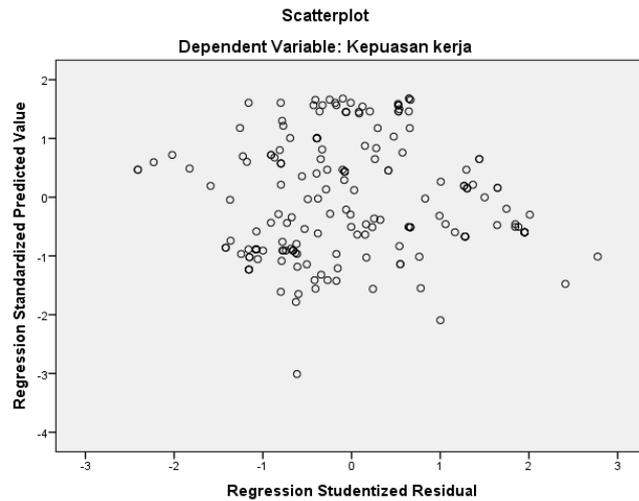
Pengujian	Variabel	VIF	Keterangan
Z	X1	2.160	VIF < 10
	X2	2.303	Tidak ada
	X3	1.488	Multikolinearitas
Y	X1	2.163	VIF < 10
	X2	2.405	Tidak ada
	X3	1.755	Multikolinearitas
	Z	1.605	Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 5 & 6

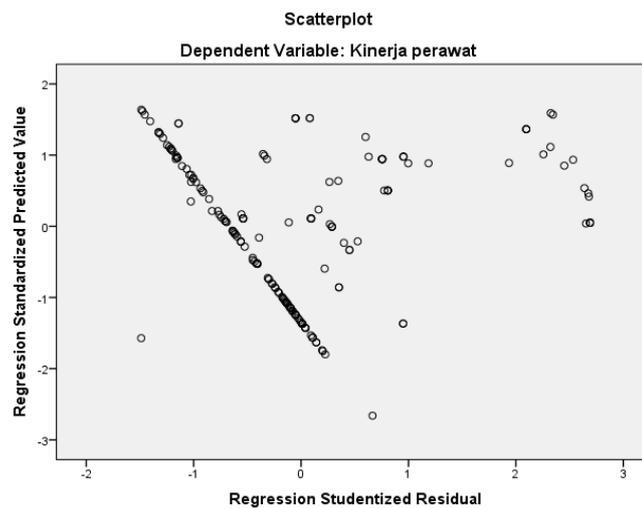
Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Z



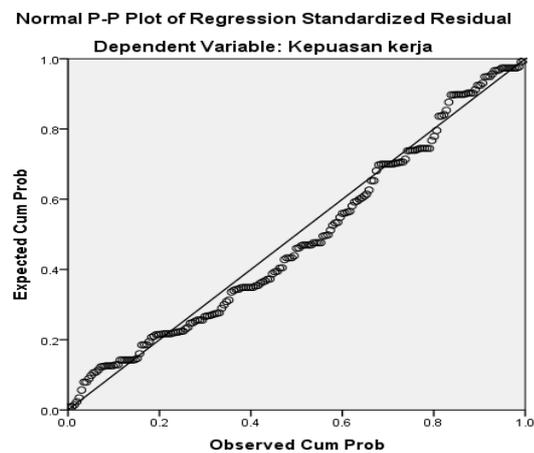
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X_1 X_2 dan Z Terhadap Y

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

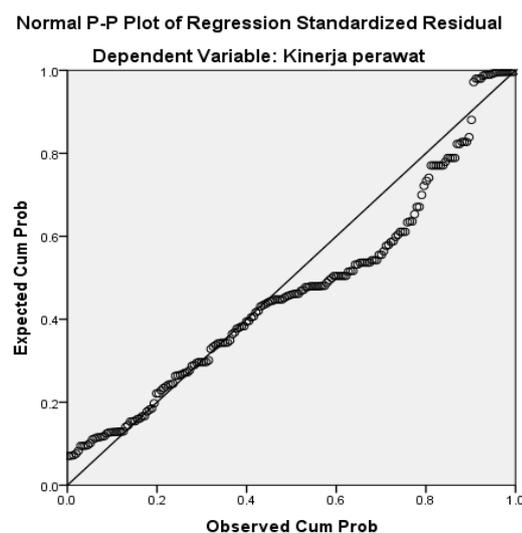
4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau-kah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Normalitas



Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

4.2.4 Analisis Data Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.2.1 Analisis Jalur Perhitungan Koefisien Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung *Individual effort factors* (X1) dan *organizational effort factors* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta (β)	t-hitung	ρ -value	Keterangan
1.	<i>Individual effort factors</i>	Kepuasan Kerja	0,242	2,497	0,019	Signifikan
2.	<i>Organizational effort factors</i>	Kepuasan Kerja	0,251	2,850	0,005	Signifikan
3.	<i>Work environment</i>	Kepuasan Kerja	0,408	5,762	0,000	Signifikan
4.	<i>Individual effort factors</i>	Kinerja perawat	0,370	1,702	0,028	Signifikan
5.	<i>Organizational effort factors</i>	Kinerja perawat	0,347	2,390	0,038	Signifikan
6.	<i>Work environment</i>	Kinerja perawat	0,355	4,397	0,008	Signifikan
7.	Kepuasan Kerja	Kinerja perawat	0,344	3,517	0,000	Signifikan

Sumber lampiran 5 & 6

- a. Pengaruh Variabel *Individual effort factors* (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Individual effort factors* (X1) terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,242 dengan ρ -value sebesar 0,019. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,019 < 0,05$) maka dengan demikian *Individual effort factors* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z).

b. Pengaruh Variabel *Organizational effort factors* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *organizational effort factors* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,251 dengan ρ -value sebesar 0,005. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian *organizational effort factors* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z).

c. Pengaruh Variabel *Work environment* (X3) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *organizational effort factors* (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,408 dengan ρ -value sebesar 0,000. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian *organizational effort factors* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z).

d. Pengaruh Variabel *Individual effort factors* (X1) terhadap Kinerja perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *Individual effort factors* (X1) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,370 dengan ρ -value sebesar 0,028. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,028 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian *Individual effort factors* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

- e. Pengaruh *Organizational effort factors* (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *organizational effort factors* (X2) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,347 dengan ρ -value sebesar 0,038. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,038 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian *organizational effort factors* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

- f. Pengaruh Variabel *Work environment* (X3) terhadap Kinerja perawat (Y)

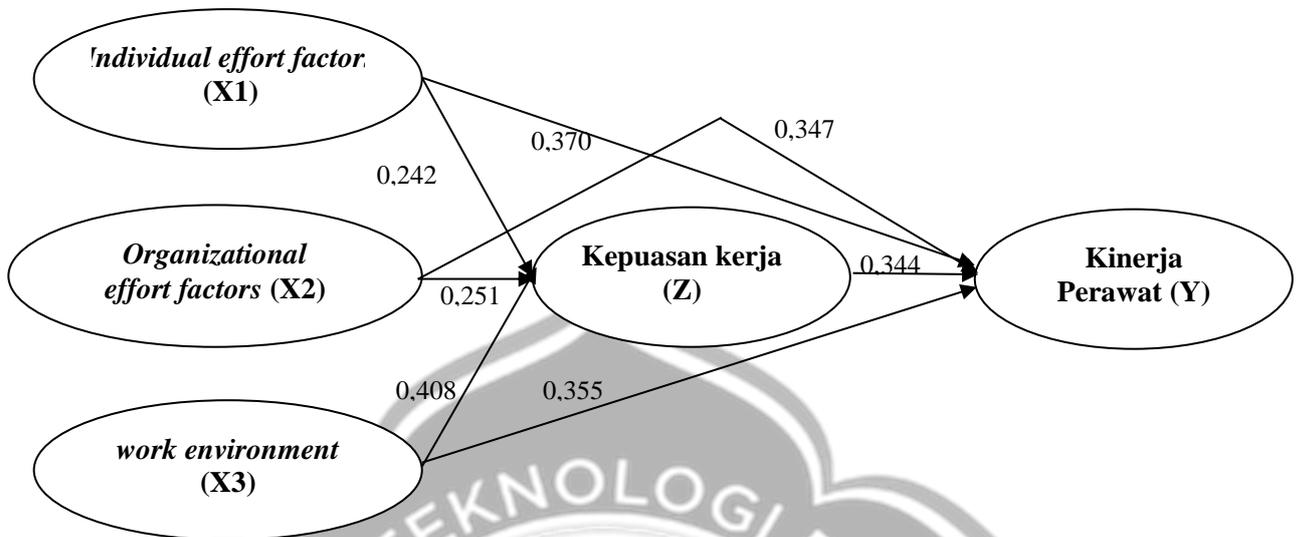
Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel *work environment* (X3) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,355 dengan ρ -value sebesar 0,008. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,008 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian *work environment* (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

- g. Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja perawat (Y) diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,344 dengan ρ -value sebesar 0,000. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

4.2.2 Model Struktural

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel *Individual effort factors* (X1) dan *organizational effort factors* (X2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat (Y), melalui variabel intervening kepuasan kerja (Z). dan *Diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur

Dengan mendasarkan pengujian koefisien jalur seperti pada Tabel 4.12, maka model dalam bentuk *diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada gambar 4.6, model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut:

$$Z = 0,242 X1 + 0,251 X2 + 0,408 X3$$

$$Y = 0,370 X1 + 0,347 X2 + 0,355 X3 + 0,344 Z$$

4.2.3 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh tidak Langsung

N o.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Direct (β^2)	Indirect	Total	Keterangan
1.	<i>Individual effort factors</i>	Kepuasan Kerja	0,242	-	-	Signifikan
2.	<i>Organizational effort factors</i>	Kepuasan Kerja	0,251	-	-	Signifikan
3.	<i>Work environment</i>	Kepuasan Kerja	0,408	-	-	Signifikan
4.	<i>Individual effort factors</i>	Kinerja perawat	0,370	0,083	0,453	Signifikan
5.	<i>Organizational effort factors</i>	Kinerja perawat	0,347	0,086	0,433	Signifikan
6.	<i>Work environment</i>	Kinerja perawat	0,355	0,140	0,495	Signifikan
7.	Kepuasan Kerja	Kinerja perawat	0,344	-	-	Signifikan

Sumber: lampiran 7

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur tampak bahwa:

- a. Total pengaruh variabel *Individual effort factors* (X1) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar 0,453 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,370 pengaruh tidak langsung sebesar 0,083. Sehingga diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.
- b. Total pengaruh variabel *organizational effort factors* (X2) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar 0,433 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,347 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,086. Sehingga diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.
- c. Total pengaruh variabel *work environment* (X3) terhadap kinerja perawat (Y) adalah sebesar 0,495 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,355 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,140. Sehingga diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

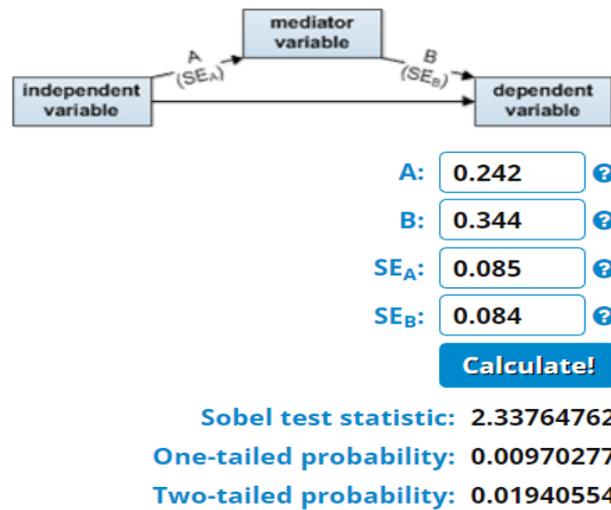
Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Individual effort factors* (X1) dan *organizational effort factors* (X2) *work environment* (X3) mempengaruhi kinerja perawat (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Menurut Baron dan Kenny (1986) jika pengaruh variabel *independent* pada variabel *dependen* setelah mengontrol variabel *mediator* berkurang namun masih tetap signifikan maka dinyatakan sebagai *partial mediation*.

Dari perhitungan diatas, variabel *independent* yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah variabel *work environment* (X3) yaitu sebesar 0,408. Sedangkan variabel *independent* yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja perawat (Y) adalah *Individual effort factors* (X1) yaitu sebesar 0,370. Variabel *independent* yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja perawat (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z) adalah variabel *work environment* (X3) yaitu sebesar 0,140.

4.2.5 Uji Sobel

Nilai mediasi juga dapat diketahui dengan menggunakan sobel test. Untuk memudahkan dalam menghitung nilai mediasi dari sobel test, peneliti memanfaatkan kalkulator online yang dikembangkan oleh *Daniel Soper*.

- a. Pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan
Nilai mediasi dari *sobel test online calculator* untuk hubungan pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja digambarkan sebagai berikut :

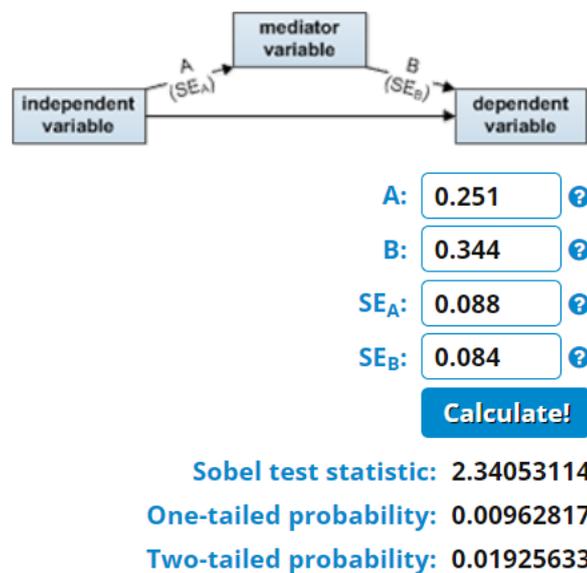


Gambar 4.7 Hasil nilai mediasi dari sobel test online calculator

Berdasarkan gambar 4.7 hasil nilai mediasi dari sobel test online calculator dimana A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *individual effort factors* terhadap kepuasan perawat sebesar 0,242 sedangkan B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,344. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel *individual effort factors* terhadap kepuasan perawat sebesar 0,085 sedangkan SE_B merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,084. Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 2,33764762. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat mampu memediasi antara *individual effort factors* terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 8 yang menyatakan “*individual effort factors* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat” diterima.

- b. Pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan

Adapun nilai mediasi dari *sobel test online calculator* untuk hubungan pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat sebagai berikut:



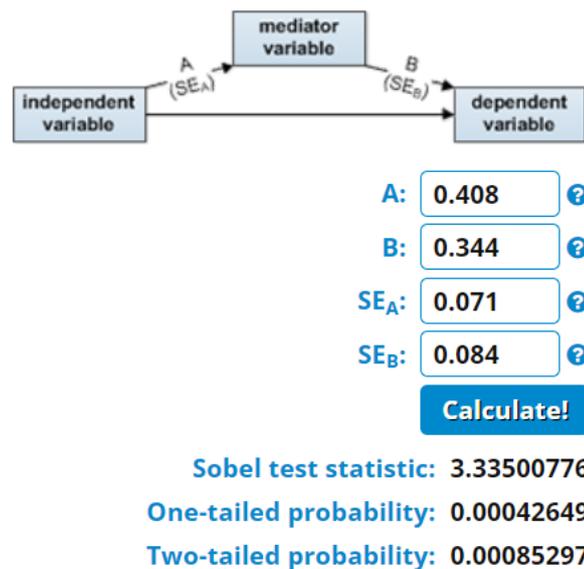
Gambar 4.8 Hasil nilai mediasi dari sobel test online

Berdasarkan gambar 4.8 hasil nilai mediasi dari sobel test online calculator dimana A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *organizational effort factors* terhadap kepuasan perawat sebesar 0,251 sedangkan B merupakan merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,344. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel *organizational effort factors* terhadap kepuasan perawat sebesar 0,088 sedangkan SE_B merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,084. Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 2,34053114. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang

diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat memediasi antara *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 9 atau H9 yang menyatakan “*organizational effort factors* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat” diterima.

c. Pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan

Adapun nilai mediasi dari *sobel test online calculator* untuk hubungan pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan sebagai berikut:



Gambar 4.9 Hasil nilai mediasi dari sobel test online calculator

Berdasarkan gambar 4.9 hasil nilai mediasi dari sobel test online calculator dimana A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *work environment* terhadap kepuasan perawat sebesar 0,408 sedangkan B merupakan merupakan nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,344. SE_A merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel *work environment*

terhadap kepuasan perawat sebesar 0,071 sedangkan SE_B merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel kepuasan perawat terhadap kinerja perawat sebesar 0,084. Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 3,33500776 Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat memediasi antara *work environment* terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 10 atau H10 yang menyatakan *work environment* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat diterima.

4.2.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3 Terhadap Z
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.699	.669	.54859484	1.295

a. Predictors: (Constant), work environment, Individual effort factors, Organizational effort factors

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Lampiran 5

Hasil perhitungan *path analysis* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 total diperoleh nilai sebesar 0,669. Hal ini berarti 66,9% variasi variabel Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Individual effort factors*, *organizational effort*

factors, dan *work environment* sedangkan sisanya sebesar 33,1% diterangkan oleh variabel lain dan *error* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi X1, X2, X3 dan Z Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759	.684	.701	.90511686	1.220

a. Predictors: (Constant), work environment, Individual effort factors, Organizational effort factors

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 6

Hasil perhitungan *path analysis* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 total diperoleh nilai sebesar 0,701. Hal ini berarti 70,1% variasi variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel *Individual effort factors*, *organizational effort factors*, *work environment* dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 29,9% diterangkan oleh variabel lain dan *error* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh *individual effort factors* terhadap kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015) mengaitkan *individual effort factors* dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang berasal dari kepuasan batin atau keinginan untuk mencapai pencapaian pribadi, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan hadiah eksternal seperti pengakuan atau imbalan finansial. Menurut Robbins, faktor usaha individu, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil dari sebuah studi

yang dilakukan oleh Lin dan Chang pada tahun (2017), faktor usaha individu seperti motivasi kerja, dedikasi, dan tanggung jawab terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hsu dan Lin pada tahun 2016 juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi, inisiatif kerja, dan self-efficacy (keyakinan diri) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat. Perawat yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, memiliki inisiatif untuk melakukan tugas-tugas tambahan, dan percaya pada kemampuan mereka sendiri, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain pendapat ahli, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afifah (2022), Gifariani (2021); Oka dkk. (2020), Akinwale (2021) dan Pradana (2020) menyatakan bahwa *individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis pertama *Individual effort factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data, didapatkan bahwa pengaruh *Individual effort factors* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,242 (nilai β) dengan *p-value* 0.019. Hal tersebut berarti bahwa *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *Individual effort factors* yang memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Aspek-aspek *Individual effort factors* diantaranya adalah: *Positive Thinking, Creative Behavior, Determination and compliance. Positive Thinking*

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu meskipun responden mengalami stres kerja, mereka akan tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja, karena *mother insting* dalam profesi keperawatan lebih banyak dimiliki oleh responden perempuan. Selain itu responden dengan usia 31 – 40 tahun tentu memiliki durabilitas mental sebagai seorang perawat yang juga memiliki masa kerja cukup lama pada bidang tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju adalah pada item responden merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan persepsi setiap perawat harus mengutamakan SOP dalam memberikan layanan dari pada menentukan/memutuskan tindakan dalam memberikan layanan kepada pasien maupun keluarga pasien.

4.3.2 Pengaruh *organizational effort factors* terhadap kepuasan kerja

Hackman dan Oldham dalam Chiu & Chen. (2005) menjelaskan teori Karakteristik Pekerjaan yang Membawa Kepuasan (Job Characteristics Theory) juga menyentuh faktor usaha organisasi. Mereka menyatakan bahwa faktor-faktor seperti dukungan organisasi, sumber daya yang memadai, dan kejelasan tugas dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang diberikan, termasuk komunikasi yang efektif, peluang pengembangan, dan kesempatan partisipasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2016) juga mengakui pentingnya faktor usaha organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dia menyoroti faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, pengakuan, kesempatan untuk pengembangan karir, keadilan dalam kebijakan organisasi, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Faktor-faktor ini dapat memberikan rasa keterlibatan,

motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi kepada karyawan. Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Andarini, 2018; Asruni & Gifariani, 2021; Janicijević dkk., 2015; Larasati & Haksama, 2016) menyatakan bahwa *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis kedua *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,251 dengan *p*-value sebesar 0,005 yang berarti bahwa *organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₂ diterima. Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *organizational effort factors* yang telah memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Aspek tersebut diantaranya adalah: Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan dan *Organizational Atmosphere*.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi yaitu rekan kerja satu shift mendukung tindakan yang responden lakukan saat bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan etika profesi keperawatan yang mana satu tim dalam unit layanan harus saling mendukung dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien baik di ruang rawat inap, rawat jalan, IGD , ruang rawat intensif karena sebagai makhluk sosial manusia selalu berinteraksi satu sama lain saling melengkapi.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling tinggi adalah responden merasa kepala ruangan bersedia mempertimbangkan gagasan dan

saran-saran yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua kepala ruangan memiliki fleksibilitas kerja yang sama. Sehingga beberapa responden merasa tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan maupun saran yang dibutuhkan. Dan jumlah responden yang terbanyak adalah perempuan yang mengedepankan perasaan dari pada responden laki-laki.

4.3.3 Pengaruh *work environment* terhadap kepuasan kerja

Edward Lawler dan Susan Hall (2000) dalam bukunya "Total Reward" menyatakan bahwa *work environment* meliputi semua aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Ini mencakup aspek fisik, seperti desain kantor dan fasilitas, serta aspek sosial, seperti keadilan, komunikasi, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Pandangan ahli tersebut memberikan pemahaman umum mengenai *work environment* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penting untuk dicatat bahwa pandangan ini mencakup pandangan yang luas dan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan penelitian yang lebih spesifik. Memperoleh literatur terkini dan penelitian terbaru akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *work environment* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akinwale (2020) Pradana (2020) Ervan (2020) dan Andarini (2018) mengungkapkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis ketiga *work environment* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja perawat. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil nilai beta (β) sebesar 0.498 dengan *p-value* sebesar 0,000 hal ini menyatakan

bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₃ diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *work environment* telah mampu menciptakan kepuasan kerja perawat. Aspek-aspek *work environment* tersebut adalah suasana kekeluargaan, *nervousness* dan gelisah, dan tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload*.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi adalah responden tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload*, karena sudah menjadi tanggung jawab dan perawat yang bekerja di rumah sakit untuk selalu mengedepankan pelayan kesehatan kepada pasien yang datang. Selain itu responden terbanyak dalam penelitian ini pada usia 31-40 tahun masih dalam usia produktif dan lebih pengalaman mengatasi kondisi pekerjaan yang *overload* seperti kondisi pandemi covid 19 yang mengalami lonjakan jumlah pasien sehingga dibutuhkan mental dan tenaga yang optimal untuk mengatasi hal tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban ragu-ragu paling banyak adalah responden merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental. Hal ini berkaitan dengan masa kerja terbanyak responden berkisar antara 1 - 5 tahun di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Masa kerja 1- 5 tahun merupakan masa orientasi dan pengenalan lebih lanjut dengan lingkungan kerja baru,

4.3.4 Pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat

Menurut Locke (2013), *individual effort factors* mencakup tingkat upaya, tekad, dan ketekunan yang ditunjukkan oleh individu dalam mencapai tujuan. Locke menekankan pentingnya motivasi dan komitmen individu dalam

mempengaruhi hasil kinerja. Individu yang secara aktif terlibat dan berusaha keras dalam melaksanakan tugas-tugas mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Latham (2014) berpendapat bahwa *individual effort factors* terkait erat dengan pengaturan tujuan. Menurutnya, individu yang menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk diri mereka sendiri, serta berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Latham juga menyoroti pentingnya umpan balik (feedback) yang efektif dalam mendorong upaya individu. Pandangan ahli ini menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, pengaturan tujuan, keyakinan diri, dan persepsi individu dalam mempengaruhi *individual effort factors*. Upaya individu yang kuat dan berfokus dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan di tempat kerja.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imlabla dkk. (2018), Kusumaningrum dkk. (2016), Nurwati & Ahmad (2021), Suhardi (2015), Kumarawati (2021) dan Rahayu (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Individual effort factors* dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hipotesis keempat *Individual effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,370 dengan *p-value* 0,028 hal ini berarti *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *Individual effort factors* telah mampu menciptakan kinerja perawat. Aspek-aspek *Individual effort factors* diantaranya

adalah: *Positive Thinking, Creative Behavior, Determination and compliance*.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden yaitu item pernyataan meskipun responden mengalami stres kerja, mereka akan tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sehingga mother insting dalam melaksanakan kewajiban dalam profesi keperawatan lebih tinggi sehingga walaupun stress dalam bekerja mereka tetap berusaha berpikir positif. Selain itu responden dengan usia 31 – 40 tahun tentu memiliki durabilitas mental sebagai seorang perawat yang juga memiliki masa kerja cukup lama pada bidang tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling tinggi adalah responden merasa memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan setiap perawat harus mengutamakan SOP dalam memberikan layanan dari pada menentukan/memutuskan tindakan dalam memberikan layanan kepada pasien maupun keluarga pasien

4.3.5 Pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat

Menurut Robbins, (2016) *organizational effort factors* (faktor usaha organisasi) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi. Robbins menyatakan bahwa faktor-faktor ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas individu. Berikut adalah beberapa pendapat Robbins mengenai *organizational effort factors*: Robbins menekankan pentingnya keadilan dalam kebijakan organisasi, seperti kebijakan kompensasi, promosi, dan pengakuan. Organisasi yang menerapkan kebijakan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu,

serta memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Selanjutnya Robbins menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan tepat waktu dapat memfasilitasi aliran informasi yang baik, membantu individu memahami tujuan organisasi, dan meningkatkan koordinasi kerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja individu. Terakhir pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam meningkatkan kinerja individu. Dukungan yang diberikan dalam bentuk bimbingan, umpan balik konstruktif, dan kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri individu, serta membantu mereka mengatasi tantangan dan mencapai tujuan kerja.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumarawati (2021) Muangme (2021) (Imlabla dkk., 2018; Kusumaningrum dkk., 2016; Nurwati & Ahmad, 2021) menyatakan bahwa *Organizational effort factors* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis kelima *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,347 dengan p-value sebesar 0,038 yang berarti bahwa *organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *organizational effort factors* telah mampu menciptakan kinerja yang baik bagi perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Kejelasan struktur organisasi dalam tim keperawatan dan desain pekerjaan yang dibangun akan dapat membuat perawat lebih bertanggungjawab terhadap

pekerjaannya sehingga tidak mengalami kebuntuan saat menghadapi masalah-masalah dalam memberikan pelayanan pada pasien. Hal tersebut berkaitan pula dengan etika profesi keperawatan yang mana satu tim dalam unit layanan harus saling mendukung dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling tinggi adalah responden merasa kepala ruangan bersedia mempertimbangkan gagasan dan saran-saran yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua kepala ruangan memiliki fleksibilitas kerja yang sama. Sehingga beberapa responden tidak diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan maupun saran yang dibutuhkan.

4.3.6 Pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat

Edward Lawler dan Susan Hall (2000) dalam bukunya "Total Reward" menyatakan bahwa *work environment* meliputi semua aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Ini mencakup aspek fisik, seperti desain kantor dan fasilitas, serta aspek sosial, seperti keadilan, komunikasi, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Pandangan ahli tersebut memberikan pemahaman umum mengenai *work environment* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penting untuk dicatat bahwa pandangan ini mencakup pandangan yang luas dan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan penelitian yang lebih spesifik. Memperoleh literatur terkini dan penelitian terbaru akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai *work environment* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Selain pendapat ahli yang dikemukakan penelitian ini juga didukung hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Edward & Purba, 2020; Efendi & Yusuf, 2021; Hardiyono dkk., 2017; Hidayati dkk., 2019; Qomariah, 2019) Ervan (2020) dan Muangme (2021) menyatakan bahwa *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hipotesis keenam *work environment* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil nilai beta (β) sebesar 0,355 dengan *p-value* sebesar 0,008, hal ini berarti bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_0 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan *work environment* telah mampu mempengaruhi kinerja perawat di RSUD dr.H Koesnadi Bondowoso.

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi adalah tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload*, karena sudah menjadi beban kerja yang menjadi tanggung jawab perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Selain itu responden dengan usia terbanyak responden berada pada rentang 31 – 40 tahun yang merupakan usia produktif dan dengan masa kerja terbanyak responden berkisar antara 1-5 tahun cukup pengalaman mengatasi kondisi pekerjaan yang *overload* seperti kondisi pandemi covid 19 yang mengalami lonjakan jumlah pasien sehingga dibutuhkan mental dan tenaga yang optimal untuk mengatasi hal tersebut.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban ragu-ragu paling banyak adalah responden merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental. Hal ini karena responden didominasi oleh perawat dengan rentang usia 1 –

5 tahun yang tergolong baru di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, sehingga masih dalam adaptasi pengenalan lebih dekat dengan lingkungan kerja.

4.3.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Menurut Edmondson (2003): bahwa kepuasan kerja perawat dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui efek pada komitmen organisasional dan kepuasan pasien. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih komitmen terhadap organisasi dan mungkin memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Selanjutnya Heslop dan Smith (2010): Mereka menemukan bahwa kepuasan kerja perawat berhubungan positif dengan kinerja mereka. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih berdedikasi, dan memiliki tingkat absen (ketidakhadiran) yang lebih rendah. Lu et al. (2014): Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja mereka. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, termasuk tingkat pemberian asuhan yang lebih baik, kepatuhan terhadap protokol, dan sikap yang lebih positif terhadap pasien. Dalam keseluruhan, pandangan para ahli mengindikasikan bahwa kepuasan kerja perawat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi perawat, meningkatkan komitmen organisasional, meningkatkan kepuasan pasien, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan yang berkualitas.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh (Ayalew dkk., 2019; Hadi & Sullaida, 2018; Mangkunegara & Huddin, 2016; Renyut dkk., 2017; Steijn & van der Voet, 2019) Fithrie (2022) dan Suhardi (2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hipotesis ketujuh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil nilai beta (β) sebesar 0,344 dengan *p-value* sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_7 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek Kepuasan kerja yang berkaitan dengan kinerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso antara lain gaji, promosi, pemberian asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien

Item paling dominan mendapat respon setuju paling tinggi oleh responden yaitu responden merasa puas bila dapat memberikan asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien. Karena hal tersebut merupakan tuntutan sebagai perawat baik dengan jenis kelamin perempuan maupun laki-laki. Terlebih responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun tentu dapat dengan mudah memberikan tindakan dengan cepat dan tepat kepada pasien. Selain itu Pendidikan yang lebih banyak dari responden adalah pendidikan sarjana sehingga mempunyai pengetahuan yang cukup untuk memberikan asuhan keperawatan yang cepat dan tepat sesuai dengan yang diperlukan oleh pasien.

Sedangkan item yang mendapatkan jawaban tidak setuju paling banyak adalah responden menilai promosi yang diberikan sudah baik dan sesuai dengan

penilaian kinerja. Hal tersebut dikarenakan sebagai perawat sangat jarang mendapatkan promosi, berkaitan dengan bahwa perawat merupakan jabatan fungsional yang posisi jabatan hanya terbatas pada perawat pelaksana dan perawat ahli yang hanya akan didapat dengan peningkatan kompetensi melalui peningkatan pendidikan dan uji kompetensi. Sedangkan jabatan kepala ruangan atau ketua tim sangat terbatas, sehingga promosi terhadap jabatan masih dirasakan kurang. Untuk mengatasi hal ini Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan merotasi berkala kepala ruang atau Ketua Tim yang telah memiliki jabatan lebih dari 5 tahun di ruangan agar terjadi pemerataan terhadap promosi jabatan bagi perawat yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik.

4.3.8 Pengaruh *individual effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Muangme (2021) mengatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja perawat, di sisi lain, adalah tingkat kepuasan dan kepuasan subjektif yang dirasakan oleh perawat terhadap pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan aspek-aspek seperti pengakuan, keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan dari rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang positif. Pengaruh Individual effort factor terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut: ketika seorang perawat memberikan usaha yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berdedikasi, dan

berkinerja lebih baik. Peningkatan kepuasan kerja perawat juga dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui faktor-faktor seperti komitmen organisasional yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan, dan sikap yang lebih positif terhadap pasien dan rekan kerja. Semua ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, penting bagi organisasi dan manajemen untuk memperhatikan dan mendorong faktor usaha individu perawat, seperti motivasi, dukungan pengembangan keterampilan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui pengaruh positif dari faktor usaha individu, organisasi dapat secara efektif meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan perawat.

Berdasarkan hipotesis kedelapan *individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *Individual effort factors* (X1) terhadap variabel kinerja perawat (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z). Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 2,33764762. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat mampu memediasi antara *individual effort factors* terhadap kinerja perawat sebesar 2,33. Maka hipotesis 8 yang menyatakan “*individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui

kepuasan perawat” diterima.

4.3.9 Pengaruh *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Organizational effort factor (faktor usaha organisasi) melibatkan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memfasilitasi, dan memperhatikan kebutuhan perawat. Faktor-faktor ini dapat mencakup kebijakan sumber daya manusia yang baik, program pengembangan karyawan, dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang baik, dan budaya organisasi yang positif.

Kepuasan kerja perawat, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, adalah tingkat kepuasan dan kepuasan subjektif yang dirasakan oleh perawat terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional, termasuk kebijakan, praktik, dan budaya kerja yang ada dalam organisasi tempat perawat bekerja. Pengaruh *Organizational effort factor* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut: ketika organisasi secara aktif berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan perawat, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, dapat berdampak positif pada kinerja perawat.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi perawat untuk berkinerja lebih baik, lebih berdedikasi, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat, lebih proaktif, dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pasien dan

rekan kerja. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan perawatan yang berkualitas. Penting bagi organisasi untuk mengenali pentingnya faktor usaha organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui upaya yang terus menerus dalam meningkatkan kebijakan, praktik, dan budaya kerja yang positif, organisasi dapat secara langsung atau tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Selain pendapat ahli, berikut ini beberapa rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muangme (2021) disebutkan bahwa konflik mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja

Berdasarkan hipotesis kesembilan bahwa *organizational effort factors* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel *organizational effort factors* (X2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z). Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 2,34053114. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat memediasi antara *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 9 atau H9 yang menyatakan “*organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat” diterima.

4.3.10 Pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Pengaruh *work environment* (lingkungan kerja) terhadap kinerja melalui kepuasan merujuk pada bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu. *Work environment* mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dukungan rekan kerja, kebijakan, dan prosedur kerja, dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja individu. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan subjektif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor-faktor lingkungan kerja. Ketika individu merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh *work environment* terhadap kinerja melalui kepuasan dapat dijelaskan sebagai berikut: individu yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Individu yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif, lebih berdedikasi, dan berkinerja lebih baik. *Work environment* yang positif juga dapat mempengaruhi kinerja individu melalui faktor-faktor seperti kolaborasi, komunikasi yang efektif, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja mendukung kerja tim, saling percaya, saling mendukung dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi yang efektif, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Ervan (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis kesepuluh *work environment* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui Kepuasan kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel *work environment* (X3) terhadap kinerja perawat (Y) melalui variabel *intervening* Kepuasan kerja (Z). Dari perhitungan sobel test nilai mediasi variable kepuasan perawat adalah sebesar 3,33500776. Variable dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat memediasi antara *work environment* terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis 10 atau H10 yang menyatakan “*work environment* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan perawat” diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, hal ini berarti jika *Individual effort factors* perawat di tingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.
2. Hasil pengujian membuktikan *Organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, maka semakin meningkat *organizational effort faktor* di lingkungan kerja akan membawa peningkatan terhadap kepuasan kerja perawat.
3. Hasil pengujian membuktikan *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, maka jika *work envirotment* ditingkatkan akan semakin meningkat kepuasan perawat.
4. Hasil pengujian membuktikan *Individual effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka semakin meningkat *individual effort factor perawat* maka kinerja perawat akan semakin meningkat
5. Hasil pengujian membuktikan *organizational effort factors* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat maka semakin meningkat *organizational effort factor* akan semakin meningkat kinerja perawat.

6. Hasil pengujian membuktikan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka semakin meningkat kondisi *work environment* akan semakin meningkat kinerja yang ditunjukkan oleh perawat.
7. Hasil pengujian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, maka semakin meningkat kepuasan kerja seseorang akan semakin meningkat kinerja yang ditunjukkan oleh perawat.
8. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan *Individual effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, yang berarti semakin meningkat *Individual effort factors* yang terdiri dari berfikir positif, berperilaku kreatif dan kepatuhan seorang perawat maka akan meningkat juga kepuasan kerja perawat tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.
9. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan *organizational effort factors* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, yang berarti semakin meningkat *Organizational effort factors* yang terdiri dari dukungan rekan kerja, dukungan atasan dan dukungan organisasi seorang perawat maka akan meningkat juga kepuasan kerja perawat tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.
10. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan *work environment* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso, yang berarti semakin meningkat *work*

envirotment yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perawat maka akan meningkat juga kepuasan kerja perawat tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pengaruh *individual effort factor*, *organizational effort factors* dan *work environment* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, terdapat beberapa implikasi. Berikut adalah beberapa implikasi yang relevan berdasarkan hasil penelitian:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa *individual effort factor*, *organizational effort factor* dan *work environment* berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

2. Implikasi Manajerial

4.2.1 Hasil penelitian ini bahwa faktor penyebab *burnout syndrome* yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *work envirotment*, sehingga RSUD dr. H. Koesnadi dapat menciptakan *work environment* bagi perawat yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat seperti kelengkapan peralatan perawatan modern yang dapat membantu memberikan kemudahan serta mendukung kelancaran perawat saat memberikan pelayanan kepada pasien dan dapat memberikan kenyamanan pada pasien saat di rawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

4.2.2 Hasil penelitian ini memungkinkan juga peningkatan kinerja perawat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak hanya mengedepankan kepuasan kerja, melainkan kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing pegawai mampu mendorong perawat dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsinya melalui pemenuhan dan peningkatan *individual effort factor*, *organizational effort factor*, dan *work environment*, kualitas kompetensi perawat sekaligus budaya kerja yang positif dan mendukung sehingga ada keterlibatan dan kepercayaan perawat terhadap organisasi, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka.

3. Implikasi Metodologi

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga secara kontekstual terbatas pada eksplorasi data kuesioner. Hasil penelitian selanjutnya akan menjadi lebih baik jika dicoba dengan menggabungkan pendekatan kualitatif agar diketahui lebih mendalam mengapa *individual effort faktor*, *organizational effort faktor* dan *work environment* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

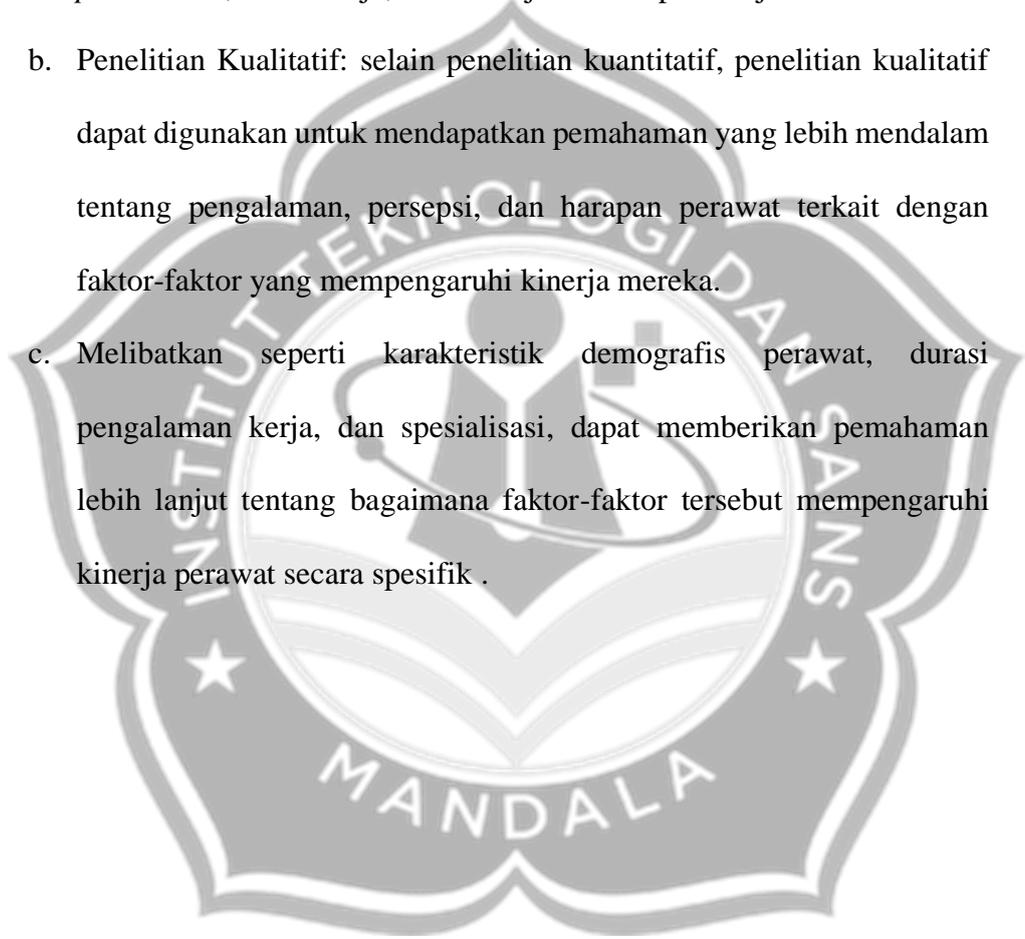
1. Saran untuk RSUD dr . H. Koesnadi Bondowoso
 - a. Peningkatan *Individual Effort Faktor* perawat melalui pelatihan-pelatihan dan penguatan kapasitas individu perawat. Dukungan manajemen dalam hal ini dapat mencakup alokasi anggaran yang

memadai untuk pelatihan baik dalam peningkatan kompetensi perawat serta pelatihan etika dan keagamaan bagi perawat, dan memfasilitasi partisipasi perawat dalam seminar, konferensi, atau workshop.

- b. Peningkatan *organizational effort faktor* melalui budaya organisasi yang positif, hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan komunikasi terbuka, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi perawat. Menyediakan dukungan tim dan supervisi yang efektif. Supervisi yang tepat harus diberikan untuk memberikan umpan balik konstruktif, bimbingan, dan bantuan dalam menghadapi tantangan kerja sehari-hari. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen perawat, serta memperkuat kepuasan kerja mereka.
- c. Peningkatan *work environment* perawat melalui pengelolaan beban kerja perawat secara efektif yang melibatkan pengaturan penugasan yang seimbang, distribusi tugas yang adil, dan pengaturan waktu kerja yang memadai. Peningkatan *work environment* juga dapat dilakukan dengan pemenuhan alat-alat kesehatan yang mendukung kerja perawat di Rumah Sakit.
- d. Peningkatan kepuasan kerja perawat dengan cara mengukur dan memantau kepuasan kerja secara berkala dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, wawancara, atau forum diskusi. Hasil survei dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam hal peningkatan kepuasan kerja..

2. Bagi penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap *Burnout Syndrom*, seperti kepuasan kerja dan kinerja perawat seperti *reward and punishment*, stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja
- b. Penelitian Kualitatif: selain penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan harapan perawat terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.
- c. Melibatkan seperti karakteristik demografis perawat, durasi pengalaman kerja, dan spesialisasi, dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja perawat secara spesifik .



DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. N. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4127>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work Environment And Job Satisfaction Among Nurses In Government Tertiary Hospitals In Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gholia.
- Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-Perpustakaan Universitas Airlangga*, 2018, 1–113.
- Antara, D. K. A. S., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2013). Rekomendasi Penurunan Burnout Pada Perawat Kontrak. *Jurnal Ners Indonesia*, 8(142).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asruni, & Gifariani, N. S. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors, Dan Work Environment Effort Factors Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Di RSUD Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *KINDAI*, 17(1), 137–141. <https://doi.org/10.35972/KINDAI.V17I1.574>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/S12912-019-0373-8>
- Bektas, C., & Peresadko, G. (2013). Frame of Workplace Guidance How to Overcome Burnout Syndrome: A Model Suggestion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(July 2013), 879–884. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.666>

- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 172–182. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Etim, J. J., Okoi, N. O., Ndep, A. O., & Ibiang, O. E. (2017). Work-Overload and Work-place Stress on Hospital Staff in Ugep- Urban of Yakurr Local Government Area, Cross River State, Nigeria. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 42(May 2018), 196–206. Work-overload, work stress, hospital staff, Presenteeism, Key Informant Interview.
- Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 62–69. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.855>
- Hadi, A. A., & Sullaida, N. (2018). The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, And Work Discipline On Performance Employee With Organizational Commitment As Intervening Variable Of Administration Staffs At State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(1), 52–67. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer>
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area. 86–96. *Proceedings of the 2nd International Conference on Accounting, Management*. <https://doi.org/10.2991/ICAME-17.2017.7>

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Imlabla, F. V., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 2(1), 34–48. <https://doi.org/10.52643/MARS.V2I1.415>
- Janicijević, N., Kovacević, P., & Petrović, I. (2015). Identifying organizational factors of job satisfaction: The case of one Serbian company. *Economic Annals*, 60(205), 73–104. <https://doi.org/10.2298/EKA1505073J>
- Ketut, N. L., Kumarawati, A. S., & Darma, G. S. (2021). Peran Mediasi Burnout Syndrome Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien. *Bali Health Journal*, 5(2), 2021. <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ>
- Kusumaningrum, I. Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Jember, U., Manajemen, S. J., & Saleh, C. (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). *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 329–342. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6202>
- Larasati, S. P., & Haksama, S. (2016). Penerapan Theory of Constraint pada Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 155. <https://doi.org/10.20473/JAKI.V4I2.2016.155-162>
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/UJM.2016.040404>
- Muangmee, C., Sammapoch, B., Panyasupat, R., & Meekaewkunchorn, N. (2021). Influence of Organizational Work Culture on Job Performance and

- Satisfaction in Public University. *Global Journal of Entrepreneurship and Management*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.57585/GJEM.021.005>
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Nurwati, I., & Ahmad, A. (2021). Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta. *Indonesian Scholar Journal of Medical and Health Science*, 1(03), 102–109. <https://doi.org/10.54402/ISJMHS.V1I03.82>
- Oka, I. K., Landra, I. N., & Widiadnya, I. B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Suar Artha Dharma Kabupaten Badung. *VALUES*, 1(2).
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Qomariah, N. (2019). The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, October. <http://repository.unmuhjember.ac.id/5315/>
- Rahayu, S., Komariah, M., & Somantri, I. (2022). Burnout Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu.Keperawatan Jiwa*, 5(3), 455–460.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. Van. (2009). How Changes In Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job>
- Siswoyo, S., Muhammad Nur, K. R., & Ulya, F. (2020). The Relationship Between Moral Distress With Level of Burnout on Nurses in Intensive Care Room at the dr. Soebandi Hospital Jember. *NurseLine Journal*, 5(2), 273. <https://doi.org/10.19184/nlj.v5i2.16226>
- Steijn, B., & van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64–80. <https://doi.org/10.1111/PADM.12352>
- Subiyono, K., Susanti, I. H., & Hanum, F. (2022). Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Wh. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 17–34.
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh Optimisme dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta di Kecamatan Praya Lombok Tengah. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(1), 117–124.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua. *INSAN Media Psikologi*, 13(2), 74–84.

Lampiran 1

LEMBAR PENJELASAN *INFORMED CONSENT* RESPONDEN

Nama Peneliti	: Wiwin Nur Siam
Judul Penelitian	: Pengaruh <i>burnout syndrome</i> terhadap Kinerja perawat melalui kepuasan kerja
Tujuan Penelitian	: Menganalisis faktor penyebab <i>burnout syndrome</i> dan pengaruhnya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel <i>intervening</i>
Manfaat Penelitian	: Hasil penelitian ini dapat menjelaskan secara konsep teori mengenai penyebab <i>burnout syndrome</i> dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kinerja sebagai variable <i>intervening</i>

Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan lembar kuesioner tentang faktor penyebab *burnout syndrome*, kepuasan kerja dan kinerja perawat untuk di isi oleh responden (perawat-bidan)

Dalam penelitian ini tidak ada risiko yang mempengaruhi secara fisik. Jika saudara ingin berkomunikasi dengan peneliti, saudara bisa menghubungi:

Nama	: Wiwin Nur Siam
Alamat	: Perum Ijen Regency D-5 Bondowoso
No. Telepon	: 081259360417

Partisipasi ini sepenuhnya bersifat sukarela, tidak ada pengaruh terhadap apapun, semua catatan yang berhubungan dengan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya. Perawat dapat memutuskan untuk berpartisipasi atau tidak atas penelitian ini kapanpun, tanpa ada konsekuensi dan sanksi apapun.

Bondowoso, Mei 2023

Yang memberi penjelasan

(Wiwin Nur Siam)

INFORMED CONSENT PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan kesediaan untuk turut berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa Magister Manajemen Institute Teknologi dan Sains Mandala Jember

Data yang telah saya isi dalam kuesioner ini benar – benar telah sesuai dengan apa yang saya alami, saya rasakan dan saya lakukan selama bekerja disini. Tanda tangan saya dibawah ini menunjukkan bahwa saya telah diberi informasi yang sejelas-jelasnya dan saya memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

Responden

Bondowoso,2023

Yang memberi penjelasan

(.....)

(Wiwin Nur Siam)

LEMBAR KUESIONER IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (di isi oleh peneliti)

Petunjuk :

1. Bacalah dengan cermat dan teliti pada setiap pernyataan
2. Pilihlah jawaban yang menurut saudara paling sesuai dan berikan tandapada jawaban yang telah saudara pilih

Ruangan :

Usia :

1. 21 – 30 tahun
2. 31 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. > 50 tahun

Jenis Kelamin :

1. Laki –laki
2. Perempuan

Status Perkawinan :

1. Menikah
2. Belum menikah

Pendidikan Terakhir :

1. D3 Keperawatan/D3 Kebidanan
2. D4 Kebidanan
3. S1 Keperawatan
4. S2 keperawatan

Lama Kerja :

1. 1 – 5 tahun
2. 5 – 10 tahun
3. > 10 tahun

KUESIONER

Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita. Beri tanda cawing (√) pada kolom yang tersedia untuk pilihan jawaban anda. Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria :

Sangat Tidak Setuju / STS

Tidak Setuju / TS

Ragu-Ragu / R

Setuju / S

Sangat Setuju / SS

1. *INDIVIDUAL EFFORT FACTORS (X₁)*

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<i>Positive Thinking</i>						
1.	Saat saya mengalami stres kerja, saya tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja					
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya dalam bekerja					
<i>Creative Behavior</i>						
4.	Saya memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam bekerja					
5.	Saya mampu berinovasi dan mengembangkan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba sesuatu sesuai dengan ide pribadi					
<i>Determination and compliance</i>						
7.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mengikuti Standar Operasional Prosedur dan aturan yang ditetapkan					

2. *ORGANIZATIONAL EFFORT FACTORS (X₂)*

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
<i>Dukungan Rekan Kerja</i>						
8.	Rekan kerja satu shift mendukung tindakan yang saya lakukan saat saya bekerja					

9.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya					
10.	Rekan kerja saya mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat					
Dukungan Atasan						
11.	Pimpinan (Kepala ruangan) saya mendukung terhadap keputusan yang saya ambil berkenaan pekerjaan yang saya lakukan					
12.	Pimpinan saya cakap dalam membimbing dan melatih					
13.	Pimpinan saya bersedia mempertimbangkan gagasan dan saran-saran yang saya berikan					
14.	Pimpinan saya adil dalam pembagian jadwal kerja di rumah sakit					
Organizational Atmosphere						
15.	Saya merasa nyaman di rumah sakit tempat saya bekerja					
16.	Pekerjaan saya memberikan keamanan untuk masa depan saya					
17.	Rumah sakit memberikan peluang yang menarik untuk promosi jabatan bagi karyawan berprestasi					

3. **WORK ENVIRONMENT (X₃)**

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
18	Saya merasakan adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental					
19	Saya tidak pernah <i>nervousness</i> dan gelisah saat menghadapi pasien					
20	Saya tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang <i>overload</i>					

KEPUASAN KERJA PERAWAT

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap benar, berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu :

1. **STS** = **Sangat Tidak Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sangattidak sesuai dengan pernyataan
2. **TS** = **Tidak Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan tidak sesuaidengan pernyataan
3. **R** = **Ragu-Ragu**, artinya saudara ragu terhadap yang saudara rasakan
4. **S** = **Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sesuai dengan pernyataan
5. **SS** = **Sangat Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sangat sesuai dengan pernyataan

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A	Pekerjaan					
1.	Saya merasa puas bila dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2.	Saya merasa puas bila hasil kerja saya lebih baik dibandingkan sebelumnya					
3.	Saya merasa puas bila dapat memberikan asuhan keperawatan dengan cepat dan tepat kepada pasien					
4.	Saya merasa puas bila dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada waktu berdinas					
5.	Saya merasa puas karena pembagian tugas dalam mengelola pasien setiap berdinas sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Saya merasa puas bila asuhan keperawatan kepada pasien yang saya rawat membutuhkan keterampilan yang saya miliki					
7.	Saya merasa puas karena asuhan keperawatan yang saya berikan kepada pasien dapat menyelesaikan masalah					
8.	Saya merasa puas karena mendapat kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien					
9.	Saya merasa puas bila pekerjaan saya mendapat pujian dari pasien yang saya rawat					
B	GAJI					
10.	Saya merasa puas dengan gaji dan penghasilan saya di Rumah Sakit					
11.	Selain gaji saya juga menerima jasa pelayanan dalam bentuk uang setiap bulannya					
12.	Jasa pelayanan atau uang kesejahteraan yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab saya					

C	PROMOSI					
13.	Saya menilai promosi yang diberikan pada saya sudah baik					
D	HUBUNGAN DENGAN ATASAN					
14.	Saya merasa puas bila hasil kerja saya dihargai oleh atasan saya					
15.	Saya merasa puas karena prestasi kerja saya mendapat pengakuan dari atasan saya					
16.	Saya merasa puas bila mendapat pujian dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan					
H	Hubungan dengan Rekan Kerja					
17.	Rekan kerja saya akan senang hati membantu saya dan sangat menjunjung pelaksanaan tugassaya sebagai perawat					
18.	Saya merasa puas karena hubungan dengan rekan kerja baik					
19.	Rekan kerja saya memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai perawat					
20.	Saya merasa puas karena rekan kerja menghargai hasil kerja saya					

KINERJA PERAWAT

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap benar, berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu :

1. **STS = Sangat Tidak Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sangattidak sesuai dengan pernyataan
2. **TS = Tidak Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan tidak sesuaidengan pernyataan
3. **R = Ragu-Ragu**, artinya saudara ragu terhadap yang saudara rasakan
4. **S = Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sesuai dengan pernyataan
5. **SS = Sangat Setuju**, artinya kenyataan yang saudara rasakan sangat sesuaidengan pernyataan

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A	Pengetahuan dan Keterampilan Kerja					
1	Saya mampu mengenali kebutuhan pasien, termasuk dalam kondisi kegawatdaruratan pasien (<i>critical thinking</i>)					
2	Saya memiliki kemampuan memberikan bimbingan dan berbagi pengetahuan bagi perawat selevel ataupun tingkat dibawahnya (<i>role model pengetahuan</i>)					
3	Saya memiliki kemampuan memberikan informasi dan edukasi kesehatan yang adekuat kepada pasien dan keluarga					
4	Saya mampu memahami prosedur kerja dan melaksanakannya sesuai standar prosedur operasional (SPO)					
5	Saya mampu menguasai berbagai teknologi dan sarana pendukung pelaksanaan tugas					
6	Saya mampu memberikan asuhan keperawatan/kebidanan secara aman dan sesuai standar keselamatan pasien					
B	Kualitas Kerja					
7	Saya selalu Cermat, teliti, dan tidak membuat kesalahan dalam bekerja					
C	Kuantitas Kerja					
8	Hasil kerja saya dapat memenuhi tuntutan yang diharapkan (pemenuhan target)					
D	Tanggung Jawab					
9	Saya mampu berkoordinasi dengan atasan bilamana menemukan permasalahan dalam pelaksanaan tugas					
11	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai peran, fungsi serta kewenangan					

10	Dalam situasi mendesak, saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, guna kepentingan bersama/organisasi					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda waktu (respon time pelayanan)					
E	PROMOSI					
13	Saya mempunyai gagasan/ide terkait pengembangan kualitas layanan dan asuhan keperawatan/kebidanan, termasuk pengembangan organisasi rumah sakit					
14	Saya dapat menunjukkan inisiatif/kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diminta					
15	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diminta (kemampuan refleksi/introspeksi diri)					
F	Disiplin					
16	Saya selalau melakukan presensi di unit kerja sesuai ketentuan (datang dan pulang)					
17	Saya selalu berpenampilan rapi, memakai seragam dan atribut sesuai ketentuan					
G	Kerja Sama					
18	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain					
19	Saya memiliki kontribusi secara positif dalam tim					
20	Saya selalu memberikan hasil kerja terbaik					

HASIL TABULASI DATA KUISIONER

Demografi						Individual Effort Factor							Organizational Effort Factor										Work Environment		
No Res	Usia	Jenis Kel.	Status Pernikahan	Pendidikan	Lama bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X3.1	X3.2	X3.3
1	3	1	1	5	2	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	5	5	4	3
3	3	1	1	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
5	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3
6	2	2	1	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
7	2	1	1	3	2	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4
8	2	2	1	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3
9	3	2	1	3	3	5	5	5	1	5	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	2
10	3	2	1	3	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4
11	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
12	3	2	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
13	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	2	1	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
15	3	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
16	2	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
17	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	1	1	3	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
19	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
20	2	1	1	1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
21	2	1	1	3	1	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	2	1	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5
23	1	1	2	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
24	3	2	1	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
25	3	2	1	1	1	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
26	3	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	2	2	1	1	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

28	3	2	1	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
29	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
30	1	1	1	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	1	2	1	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
32	2	1	1	3	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5
33	2	1	1	1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	1	2	2	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	3	2	4	4	3	4	5	3	5
35	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
36	3	2	1	1	1	2	5	5	1	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	1	5	5	5	5
37	3	2	1	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	2	1	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	1	1	1	3	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	2	1	2	3	5	5	4	2	4	2	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5
41	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
42	2	1	1	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
43	2	2	1	1	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	2	4	3	5	5
44	1	1	1	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
45	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	1	1	3	3	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
47	3	1	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5
48	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	5
49	1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	2	1	1	3	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5
51	2	2	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4
52	2	2	1	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
53	2	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
54	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	2	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5
57	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4
58	3	2	1	1	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
59	2	2	1	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	1	4	5	2	3	4	5	4	5
60	4	1	1	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
61	1	1	1	1	2	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5
62	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
63	1	2	1	1	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5

64	3	2	1	3	1	5	5	4	1	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
65	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
66	4	2	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	1	1	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4
68	3	1	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
69	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	1	1	3	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
71	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	2	1	3	2	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5
73	1	2	1	1	2	5	5	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
74	1	1	1	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
75	1	2	1	3	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
76	2	1	1	1	1	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
77	3	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
78	3	2	1	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
79	1	1	1	3	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
80	2	2	1	3	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
81	3	2	1	1	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
82	3	2	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	2	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
87	3	1	1	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
88	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
89	3	1	1	1	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
90	2	2	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
91	3	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5
92	3	2	1	1	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
93	2	2	1	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
94	2	1	1	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	1	2	1	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
96	2	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
97	2	2	1	3	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
98	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
99	3	2	1	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5

100	2	1	1	1	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
101	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
102	2	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	2	1	1	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
104	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
105	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
106	2	1	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
107	3	2	1	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
108	1	1	1	1	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
109	2	2	2	2	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
110	3	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
111	1	1	1	3	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
112	1	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
113	1	2	2	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
114	2	2	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
115	2	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
116	1	1	1	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
117	1	1	2	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
118	3	2	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
119	3	1	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
120	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
121	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
122	2	1	1	3	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
123	2	2	2	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
124	2	2	1	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
125	2	1	2	1	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
126	2	2	1	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
127	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
128	3	2	1	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
129	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
130	3	2	1	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
131	2	2	1	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
132	3	1	1	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
133	2	2	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
134	3	1	1	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
135	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

136	3	1	1	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
137	2	2	1	3	1	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
138	2	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
139	2	2	1	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
140	2	1	1	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
141	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
142	3	2	1	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
143	3	2	1	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	2	5	4
144	3	1	1	3	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
145	3	2	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
146	2	2	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
147	2	2	1	1	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
148	3	1	1	1	1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
149	2	1	1	1	1	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
150	2	2	1	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
151	2	1	1	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
152	3	2	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
153	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
154	2	1	1	3	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
155	1	2	1	2	1	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	2	5	4
156	1	1	1	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
157	3	2	1	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
158	3	2	1	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
159	3	2	1	3	1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
160	2	2	1	1	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
161	3	2	1	1	1	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
162	3	1	1	3	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
163	1	1	1	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
164	1	2	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
165	2	1	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4
166	2	1	1	1	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
167	1	2	1	3	1	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	2	5	4
168	3	2	1	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
169	3	2	1	1	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	3	2	1	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	5	5	5	5
171	3	2	1	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5

172	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
173	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4
174	3	2	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	
175	2	1	1	3	1	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
176	2	2	1	1	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
177	1	1	1	3	1	5	5	5	1	5	2	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5
178	3	2	1	3	3	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4
179	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
180	3	1	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
181	3	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	1	2	1	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
183	2	1	1	3	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
184	2	2	1	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	5	5	5	5
185	2	2	1	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
186	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
187	1	2	1	1	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
188	1	2	1	1	2	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5
189	1	2	1	1	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	2	2	4	4	3	5	5	5	5

Keterangan :

Coding Pernyataan Quisioner

- 1 Sangat Tidak Setuju
- 2 Tidak Setuju
- 3 Ragu-Ragu
- 4 Setuju
- 5 Sangat Setuju

Coding Demografi

Pendidikan

- 1 D3 Keperawatan/Kebidanan
- 2 D4 kebidanan
- 3 S1 keperawatan
- 4 S2 keperawatan
- 5 S2 Keilmuan lain

Usia

- 1 21-30 thn
- 2 31 – 40 tahun
- 3 41 – 50 tahun
- 4 >50

Lama Bekerja

- 1 1-5 tahun
- 2 5-10 tahun
- 3 > 10 tahun

Jenis Kelamin

- 1 Laki-laki
- 2 Perempuan

Status Pernikahan

- 1 Menikah
- 2 belum menikah

No, res	Kepuasan Kerja																			
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z4	Z5.1	Z5.2	Z5.3	Z5.4
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	5	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	1	4	1	1	1	4	4	4
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4
23	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	2	3	4	5	5	1	3	5	1	4	4	4	2	4	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

34	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	3	4	4	2	5	5	3
44	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	2	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	1	3	4	3	4	2	2	2
52	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	3	3	3	2	4	4	4
60	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
67	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5
68	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

70	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5
73	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
75	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
78	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
79	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4
86	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
97	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
99	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5
101	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5

106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
110	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5
112	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
121	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
122	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
123	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
124	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
125	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
127	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	3	4
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
132	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
136	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
137	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
138	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
139	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
140	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5

142	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
143	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
144	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
145	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
148	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
149	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
150	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
151	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
152	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
153	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
154	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
155	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
156	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
157	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
160	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
161	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
162	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
163	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5
164	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
165	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
166	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
167	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
168	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
169	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	5	4	4
170	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	4	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
174	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
177	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5

178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3
180	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
183	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	3	5	4	4	
184	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	4	5	5	
185	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
187	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
188	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
189	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5	5	4	5	5	

No, res	Kinerja Perawat																				
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y2	Y3	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y4.4	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Y6.1	Y6.2	Y7.1	Y7.2	Y7.3	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
102	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	3	3	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
112	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
113	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
114	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
117	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
120	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
121	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
126	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5

127	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
128	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
129	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
132	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
133	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
134	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
135	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
136	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
137	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
139	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
140	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
141	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
143	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
144	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
145	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
147	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
148	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
149	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
151	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
153	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
155	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
157	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
159	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
160	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
161	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4

163	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
165	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
167	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
175	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
176	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
184	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
187	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 2
Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	1	.5	.5	1.1
	4.00	68	36.0	36.0	37.0
	5.00	119	63.0	63.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	96	50.8	50.8	50.8
	5.00	93	49.2	49.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	101	53.4	53.4	54.0
	5.00	87	46.0	46.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1.6	1.6	1.6
	2.00	14	7.4	7.4	9.0
	3.00	27	14.3	14.3	23.3
	4.00	112	59.3	59.3	82.5
	5.00	33	17.5	17.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	21	11.1	11.1	11.6
	4.00	104	55.0	55.0	66.7
	5.00	63	33.3	33.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	4.8	4.8	4.8
	3.00	34	18.0	18.0	22.8
	4.00	118	62.4	62.4	85.2
	5.00	28	14.8	14.8	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	3	1.6	1.6	2.1
	4.00	90	47.6	47.6	49.7
	5.00	95	50.3	50.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	62	32.8	32.8	32.8
	5.00	127	67.2	67.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	7.9	7.9	7.9
	4.00	84	44.4	44.4	52.4
	5.00	90	47.6	47.6	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	2	1.1	1.1	1.6
	3.00	12	6.3	6.3	7.9
	4.00	106	56.1	56.1	64.0
	5.00	68	36.0	36.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	2.1	2.1	2.1
	3.00	9	4.8	4.8	6.9
	4.00	99	52.4	52.4	59.3
	5.00	77	40.7	40.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.6	1.6	2.1
	3.00	29	15.3	15.3	17.5
	4.00	82	43.4	43.4	60.8
	5.00	74	39.2	39.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	3.7	3.7	3.7
	3.00	25	13.2	13.2	16.9
	4.00	72	38.1	38.1	55.0
	5.00	85	45.0	45.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	65	34.4	34.4	34.9
	5.00	123	65.1	65.1	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.1	1.1	1.1
	3.00	26	13.8	13.8	14.8
	4.00	84	44.4	44.4	59.3
	5.00	77	40.7	40.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	2	1.1	1.1	1.6
	3.00	41	21.7	21.7	23.3
	4.00	114	60.3	60.3	83.6
	5.00	31	16.4	16.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X2.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	23	12.2	12.2	12.7
	4.00	76	40.2	40.2	52.9
	5.00	89	47.1	47.1	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	19	10.1	10.1	10.6
	4.00	105	55.6	55.6	66.1
	5.00	64	33.9	33.9	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	6	3.2	3.2	3.7
	4.00	102	54.0	54.0	57.7
	5.00	80	42.3	42.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	6	3.2	3.2	3.7
	4.00	82	43.4	43.4	47.1
	5.00	100	52.9	52.9	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	56	29.6	29.6	29.6
	5.00	133	70.4	70.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	61	32.3	32.3	32.3
	5.00	128	67.7	67.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	54	28.6	28.6	28.6
	5.00	135	71.4	71.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	102	54.0	54.0	54.0
	5.00	87	46.0	46.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	1	.5	.5	1.1
	4.00	100	52.9	52.9	54.0
	5.00	87	46.0	46.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	93	49.2	49.2	49.7
	5.00	95	50.3	50.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	87	46.0	46.0	46.0
	5.00	102	54.0	54.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	1.6	1.6	1.6
	4.00	92	48.7	48.7	50.3
	5.00	94	49.7	49.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	5	2.6	2.6	3.2
	4.00	90	47.6	47.6	50.8
	5.00	93	49.2	49.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1.6	1.6	1.6
	2.00	7	3.7	3.7	5.3
	3.00	7	3.7	3.7	9.0
	4.00	103	54.5	54.5	63.5
	5.00	69	36.5	36.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	5.3	5.3	5.3
	3.00	23	12.2	12.2	17.5
	4.00	106	56.1	56.1	73.5
	5.00	50	26.5	26.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	6.9	6.9	6.9
	4.00	101	53.4	53.4	60.3
	5.00	75	39.7	39.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	3.2	3.2	3.2
	2.00	19	10.1	10.1	13.2
	3.00	34	18.0	18.0	31.2
	4.00	90	47.6	47.6	78.8
	5.00	40	21.2	21.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.1	1.1	1.1
	2.00	12	6.3	6.3	7.4
	3.00	34	18.0	18.0	25.4
	4.00	101	53.4	53.4	78.8
	5.00	40	21.2	21.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	10	5.3	5.3	5.8
	3.00	8	4.2	4.2	10.1
	4.00	123	65.1	65.1	75.1
	5.00	47	24.9	24.9	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	8	4.2	4.2	4.8
	3.00	15	7.9	7.9	12.7
	4.00	102	54.0	54.0	66.7
	5.00	63	33.3	33.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	11	5.8	5.8	6.3
	3.00	20	10.6	10.6	16.9
	4.00	107	56.6	56.6	73.5
	5.00	50	26.5	26.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.1	1.1	1.1
	3.00	5	2.6	2.6	3.7
	4.00	117	61.9	61.9	65.6
	5.00	65	34.4	34.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	4	2.1	2.1	2.6
	4.00	106	56.1	56.1	58.7
	5.00	78	41.3	41.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Z5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	5	2.6	2.6	3.2
	4.00	99	52.4	52.4	55.6
	5.00	84	44.4	44.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.1	1.1	1.1
	4.00	141	74.6	74.6	75.7
	5.00	46	24.3	24.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	141	74.6	74.6	74.6
	5.00	48	25.4	25.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.1	1.1	1.1
	4.00	136	72.0	72.0	73.0
	5.00	51	27.0	27.0	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	158	83.6	83.6	84.1
	5.00	30	15.9	15.9	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	132	69.8	69.8	70.4
	5.00	56	29.6	29.6	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	130	68.8	68.8	69.3
	5.00	58	30.7	30.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	133	70.4	70.4	70.4
	5.00	56	29.6	29.6	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	144	76.2	76.2	76.7
	5.00	44	23.3	23.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	144	76.2	76.2	76.7
	5.00	44	23.3	23.3	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	1.6	1.6	1.6
	4.00	170	89.9	89.9	91.5
	5.00	16	8.5	8.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	1	.5	.5	1.1
	4.00	145	76.7	76.7	77.8
	5.00	42	22.2	22.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	148	78.3	78.3	78.3
	5.00	41	21.7	21.7	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	167	88.4	88.4	88.9
	5.00	21	11.1	11.1	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	.5	.5	.5
	4.00	165	87.3	87.3	87.8
	5.00	23	12.2	12.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	161	85.2	85.2	85.2
	5.00	28	14.8	14.8	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	169	89.4	89.4	89.4
	5.00	20	10.6	10.6	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.1	1.1	1.1
	4.00	167	88.4	88.4	89.4
	5.00	20	10.6	10.6	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y7.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	1	.5	.5	1.1
	4.00	169	89.4	89.4	90.5
	5.00	18	9.5	9.5	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y7.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	158	83.6	83.6	83.6
	5.00	31	16.4	16.4	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Y7.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.1	1.1	1.1
	4.00	162	85.7	85.7	86.8
	5.00	25	13.2	13.2	100.0
	Total	189	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Uji Validitas

Factor Analysis

Correlation Matrix

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3
Correlation	X1.1.1	1.000	.259	.241	.117	.100	.053	.336
	X1.1.2	.259	1.000	.389	.263	.544	.206	.297
	X1.1.3	.241	.389	1.000	.245	.302	.351	.131
	X1.2.1	.117	.263	.245	1.000	.492	.394	.130
	X1.2.2	.100	.544	.302	.492	1.000	.450	.305
	X1.2.3	.053	.206	.351	.394	.450	1.000	.086
	X1.3	.336	.297	.131	.130	.305	.086	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1.1	1.000	.161
X1.1.2	1.000	.512
X1.1.3	1.000	.382
X1.2.1	1.000	.407
X1.2.2	1.000	.634
X1.2.3	1.000	.373
X1.3	1.000	.227

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.695	38.501	38.501	2.695	38.501	38.501
2	1.230	17.567	56.068			
3	.856	12.234	68.302			
4	.750	10.718	79.021			
5	.635	9.076	88.096			
6	.507	7.249	95.345			
7	.326	4.655	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X1.1.1	.501
X1.1.2	.715
X1.1.3	.618
X1.2.1	.638
X1.2.2	.796
X1.2.3	.611
X1.3	.576

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.3.1	X2.3.2
Correlation	X2.1.1	1.000	.564	.457	.352	.241	.290	.714	.209	.140
	X2.1.2	.564	1.000	.522	.496	.242	.315	.559	.154	.231
	X2.1.3	.457	.522	1.000	.807	.761	.591	.459	.424	.296
	X2.2.1	.352	.496	.807	1.000	.726	.638	.429	.486	.404
	X2.2.2	.241	.242	.761	.726	1.000	.765	.354	.538	.506
	X2.2.3	.290	.315	.591	.638	.765	1.000	.466	.557	.543
	X2.2.4	.714	.559	.459	.429	.354	.466	1.000	.368	.286
	X2.3.1	.209	.154	.424	.486	.538	.557	.368	1.000	.625
	X2.3.2	.140	.231	.296	.404	.506	.543	.286	.625	1.000
	X2.3.3	.319	.411	.453	.471	.550	.626	.393	.621	.537

Correlation Matrix

		X2.3.3
Correlation	X2.1.1	.319
	X2.1.2	.411
	X2.1.3	.453
	X2.2.1	.471
	X2.2.2	.550
	X2.2.3	.626
	X2.2.4	.393
	X2.3.1	.621
	X2.3.2	.537
	X2.3.3	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1.1	1.000	.315
X2.1.2	1.000	.358
X2.1.3	1.000	.666
X2.2.1	1.000	.678
X2.2.2	1.000	.666
X2.2.3	1.000	.675
X2.2.4	1.000	.454
X2.3.1	1.000	.484
X2.3.2	1.000	.397
X2.3.3	1.000	.559

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.252	52.525	52.525	5.252	52.525	52.525
2	1.565	15.650	68.174			
3	.956	9.562	77.736			
4	.569	5.689	83.426			
5	.447	4.469	87.895			
6	.415	4.145	92.040			

7	.301	3.007	95.047			
8	.203	2.031	97.078			
9	.180	1.805	98.882			
10	.112	1.118	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1.1	.562
X2.1.2	.598
X2.1.3	.816
X2.2.1	.824
X2.2.2	.816
X2.2.3	.822
X2.2.4	.674
X2.3.1	.696
X2.3.2	.630
X2.3.3	.748

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix

		X3.1	X3.2	X3.3
Correlation	X3.1	1.000	.340	.170
	X3.2	.340	1.000	.234
	X3.3	.170	.234	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
X3.1	1.000	.532
X3.2	1.000	.602
X3.3	1.000	.369

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.503	50.098	50.098	1.503	50.098	50.098
2	.846	28.191	78.290			
3	.651	21.710	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X3.1	.729
X3.2	.776
X3.3	.608

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9
Correlation	Z1.1	1.000	.816	.846	.483	.515	.587	.610	.480	.411
	Z1.2	.816	1.000	.866	.569	.444	.473	.589	.563	.348
	Z1.3	.846	.866	1.000	.561	.479	.547	.591	.486	.418
	Z1.4	.483	.569	.561	1.000	.342	.514	.470	.402	.247
	Z1.5	.515	.444	.479	.342	1.000	.660	.665	.567	.303
	Z1.6	.587	.473	.547	.514	.660	1.000	.775	.503	.417
	Z1.7	.610	.589	.591	.470	.665	.775	1.000	.578	.342
	Z1.8	.480	.563	.486	.402	.567	.503	.578	1.000	.598
	Z1.9	.411	.348	.418	.247	.303	.417	.342	.598	1.000
	Z2.1	.338	.345	.336	.172	.350	.329	.315	.300	.355
	Z2.2	.181	.238	.227	.203	.343	.369	.237	.241	.295
	Z2.3	.298	.265	.308	.221	.336	.419	.471	.303	.319
	Z3.1	.325	.336	.346	.011	.482	.339	.401	.289	.244
	Z3.2	.162	.163	.181	.250	.389	.401	.386	.335	.118
	Z3.3	.389	.371	.391	.369	.266	.366	.351	.315	.208
	Z4	.426	.441	.426	.254	.444	.367	.414	.475	.339
	Z5.1	.266	.303	.297	.180	.400	.354	.386	.378	.350
	Z5.2	.358	.399	.370	.302	.520	.548	.499	.386	.266
	Z5.3	.506	.432	.475	.493	.406	.469	.460	.364	.251
Z5.4	.524	.552	.492	.233	.513	.321	.380	.488	.401	

Correlation Matrix

		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z4	Z5.1	Z5.2
Correlation	Z1.1	.338	.181	.298	.325	.162	.389	.426	.266	.358
	Z1.2	.345	.238	.265	.336	.163	.371	.441	.303	.399
	Z1.3	.336	.227	.308	.346	.181	.391	.426	.297	.370
	Z1.4	.172	.203	.221	.011	.250	.369	.254	.180	.302
	Z1.5	.350	.343	.336	.482	.389	.266	.444	.400	.520
	Z1.6	.329	.369	.419	.339	.401	.366	.367	.354	.548
	Z1.7	.315	.237	.471	.401	.386	.351	.414	.386	.499
	Z1.8	.300	.241	.303	.289	.335	.315	.475	.378	.386
	Z1.9	.355	.295	.319	.244	.118	.208	.339	.350	.266
	Z2.1	1.000	.183	.112	.302	.069	.416	.497	.577	.201
	Z2.2	.183	1.000	.111	.435	.321	.143	.290	.347	.432
	Z2.3	.112	.111	1.000	.294	.518	.309	.244	.201	.258
	Z3.1	.302	.435	.294	1.000	.425	.402	.336	.296	.322
	Z3.2	.069	.321	.518	.425	1.000	.211	.245	.236	.296
	Z3.3	.416	.143	.309	.402	.211	1.000	.577	.495	.255
	Z4	.497	.290	.244	.336	.245	.577	1.000	.828	.422
	Z5.1	.577	.347	.201	.296	.236	.495	.828	1.000	.409
	Z5.2	.201	.432	.258	.322	.296	.255	.422	.409	1.000
	Z5.3	.049	.275	.340	.180	.292	.450	.317	.166	.478
	Z5.4	.426	.302	.275	.418	.139	.358	.478	.390	.523

Communalities

	Initial	Extraction
Z1.1	1.000	.595
Z1.2	1.000	.590
Z1.3	1.000	.605
Z1.4	1.000	.334
Z1.5	1.000	.555
Z1.6	1.000	.595
Z1.7	1.000	.625
Z1.8	1.000	.512
Z1.9	1.000	.313
Z2.1	1.000	.262
Z2.2	1.000	.207
Z2.3	1.000	.248
Z3.1	1.000	.295
Z3.2	1.000	.202
Z3.3	1.000	.344
Z4	1.000	.468
Z5.1	1.000	.360
Z5.2	1.000	.414
Z5.3	1.000	.386
Z5.4	1.000	.468

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.377	41.883	41.883	8.377	41.883	41.883
2	1.797	8.983	50.866			
3	1.602	8.008	58.874			
4	1.106	5.528	64.402			
5	1.030	5.150	69.552			
6	.950	4.751	74.303			
7	.856	4.282	78.585			
8	.771	3.854	82.439			
9	.606	3.028	85.467			
10	.554	2.772	88.239			
11	.501	2.505	90.744			
12	.387	1.937	92.682			
13	.328	1.640	94.322			
14	.278	1.392	95.713			
15	.226	1.128	96.841			
16	.188	.941	97.782			
17	.140	.702	98.484			
18	.125	.624	99.108			
19	.099	.495	99.603			
20	.079	.397	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^aComponent
1

Z1.1	.771
Z1.2	.768
Z1.3	.778
Z1.4	.578
Z1.5	.745
Z1.6	.771
Z1.7	.791
Z1.8	.716
Z1.9	.559
Z2.1	.512
Z2.2	.455
Z2.3	.498
Z3.1	.543
Z3.2	.449
Z3.3	.587
Z4	.684
Z5.1	.600
Z5.2	.643
Z5.3	.621
Z5.4	.684

Extraction Method: Principal
Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y2	Y3	Y4.1
Correlation	Y1.1	1.000	.811	.477	.292	.666	.648	.621	.411	.548
	Y1.2	.811	1.000	.567	.345	.784	.685	.713	.565	.622
	Y1.3	.477	.567	1.000	.626	.732	.882	.765	.554	.713
	Y1.4	.292	.345	.626	1.000	.684	.608	.631	.667	.667
	Y1.5	.666	.784	.732	.684	1.000	.855	.888	.671	.723
	Y1.6	.648	.685	.882	.608	.855	1.000	.840	.600	.731
	Y2	.621	.713	.765	.631	.888	.840	1.000	.678	.759
	Y3	.411	.565	.554	.667	.671	.600	.678	1.000	.801
	Y4.1	.548	.622	.713	.667	.723	.731	.759	.801	1.000
	Y4.2	.037	.106	.357	.502	.338	.366	.342	.477	.477
	Y4.3	.248	.485	.713	.442	.515	.593	.568	.616	.667
	Y4.4	.473	.548	.705	.675	.636	.672	.727	.674	.853
	Y5.1	.122	.259	.523	.432	.392	.484	.467	.622	.622
	Y5.2	.066	.195	.520	.445	.391	.480	.498	.546	.582
	Y5.3	.149	.236	.508	.425	.475	.588	.480	.539	.574
	Y6.1	.129	.194	.440	.548	.487	.474	.530	.536	.536
	Y6.2	.065	.201	.501	.398	.373	.466	.483	.558	.558
	Y7.1	.055	.175	.284	.331	.329	.261	.180	.319	.319
	Y7.2	.313	.365	.587	.543	.552	.597	.683	.528	.693
	Y7.3	.154	.209	.385	.453	.422	.379	.459	.472	.540

Correlation Matrix

		Y4.2	Y4.3	Y4.4	Y5.1	Y5.2	Y5.3	Y6.1	Y6.2	Y7.1
Correlation	Y1.1	.037	.248	.473	.122	.066	.149	.129	.065	.055
	Y1.2	.106	.485	.548	.259	.195	.236	.194	.201	.175
	Y1.3	.357	.713	.705	.523	.520	.508	.440	.501	.284
	Y1.4	.502	.442	.675	.432	.445	.425	.548	.398	.331
	Y1.5	.338	.515	.636	.392	.391	.475	.487	.373	.329
	Y1.6	.366	.593	.672	.484	.480	.588	.474	.466	.261
	Y2	.342	.568	.727	.467	.498	.480	.530	.483	.180
	Y3	.477	.616	.674	.622	.546	.539	.536	.558	.319
	Y4.1	.477	.667	.853	.622	.582	.574	.536	.558	.319
	Y4.2	1.000	.261	.464	.665	.482	.581	.702	.614	.273
	Y4.3	.261	1.000	.630	.504	.473	.380	.354	.613	.381
	Y4.4	.464	.630	1.000	.659	.619	.467	.612	.552	.203
	Y5.1	.665	.504	.659	1.000	.904	.690	.842	.901	.368
	Y5.2	.482	.473	.619	.904	1.000	.608	.749	.811	.307
	Y5.3	.581	.380	.467	.690	.608	1.000	.776	.652	.549
	Y6.1	.702	.354	.612	.842	.749	.776	1.000	.845	.525
	Y6.2	.614	.613	.552	.901	.811	.652	.845	1.000	.456
	Y7.1	.273	.381	.203	.368	.307	.549	.525	.456	1.000
	Y7.2	.548	.524	.807	.692	.653	.579	.777	.700	.291
	Y7.3	.498	.317	.610	.664	.717	.566	.700	.533	.325

Correlation Matrix

		Y7.2	Y7.3
Correlation	Y1.1	.313	.154
	Y1.2	.365	.209
	Y1.3	.587	.385
	Y1.4	.543	.453
	Y1.5	.552	.422
	Y1.6	.597	.379
	Y2	.683	.459
	Y3	.528	.472
	Y4.1	.693	.540
	Y4.2	.548	.498
	Y4.3	.524	.317
	Y4.4	.807	.610
	Y5.1	.692	.664
	Y5.2	.653	.717
	Y5.3	.579	.566
	Y6.1	.777	.700
	Y6.2	.700	.533
	Y7.1	.291	.325
	Y7.2	1.000	.608
	Y7.3	.608	1.000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1.1	1.000	.232
Y1.2	1.000	.365
Y1.3	1.000	.649
Y1.4	1.000	.531
Y1.5	1.000	.644
Y1.6	1.000	.685
Y2	1.000	.703
Y3	1.000	.644
Y4.1	1.000	.778
Y4.2	1.000	.379
Y4.3	1.000	.487
Y4.4	1.000	.740
Y5.1	1.000	.648
Y5.2	1.000	.573
Y5.3	1.000	.533
Y6.1	1.000	.633
Y6.2	1.000	.589
Y7.1	1.000	.200
Y7.2	1.000	.677
Y7.3	1.000	.461

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.149	55.744	55.744	11.149	55.744	55.744
2	2.890	14.451	70.195			
3	1.011	5.053	75.248			
4	.896	4.478	79.727			
5	.768	3.842	83.569			
6	.618	3.089	86.658			
7	.575	2.877	89.536			
8	.467	2.335	91.871			
9	.373	1.863	93.733			
10	.316	1.582	95.316			
11	.286	1.431	96.747			
12	.156	.779	97.526			
13	.134	.671	98.197			
14	.095	.476	98.673			
15	.088	.439	99.113			
16	.063	.315	99.428			
17	.054	.270	99.697			
18	.038	.189	99.886			
19	.015	.076	99.962			
20	.008	.038	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Y1.1	.482
Y1.2	.604
Y1.3	.806
Y1.4	.729
Y1.5	.802
Y1.6	.827
Y2	.838
Y3	.802
Y4.1	.882
Y4.2	.615
Y4.3	.698
Y4.4	.860
Y5.1	.805
Y5.2	.757
Y5.3	.730
Y6.1	.796
Y6.2	.767
Y7.1	.447
Y7.2	.823
Y7.3	.679

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: Individual effort factors

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	189	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	189	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1.1	4.6138	.52998	189
X1.1.2	4.4921	.50126	189
X1.1.3	4.4550	.50984	189
X1.2.1	3.8360	.85650	189
X1.2.2	4.2116	.65043	189
X1.2.3	3.8730	.71068	189
X1.3	4.4762	.56088	189

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.9577	7.147	2.67341	7

Reliability

Scale: Organizational effort factors

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	189	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	189	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1.1	4.6720	.47075	189
X2.1.2	4.3968	.63262	189
X2.1.3	4.2593	.66962	189
X2.2.1	4.3175	.66426	189

X2.2.2	4.1905	.78937	189
X2.2.3	4.2434	.82127	189
X2.2.4	4.6455	.49060	189
X2.3.1	4.2487	.72681	189
X2.3.2	3.9101	.68211	189
X2.3.3	4.3386	.70834	189

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.2222	23.578	4.85572	10

Reliability

Scale: work environment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	189	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	189	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.2275132	.64088092	189
X3.2	4.3809524	.57691139	189
X3.3	4.4867725	.58898096	189
work environment	.0000000	1.0000000	189

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.0952381	5.175	2.27484094	4

Reliability

Scale: Kepuasan kerja perawat

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	189	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	189	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z1.1	4.7037	.45784	189
Z1.2	4.6772	.46877	189
Z1.3	4.7143	.45295	189
Z1.4	4.4603	.49975	189
Z1.5	4.4444	.53924	189
Z1.6	4.4974	.51182	189
Z1.7	4.5397	.49975	189
Z1.8	4.4815	.53188	189
Z1.9	4.4550	.57828	189
Z2.1	4.2063	.80870	189
Z2.2	4.0370	.77439	189
Z2.3	4.3280	.59992	189
Z3.1	3.7354	1.00735	189
Z3.2	3.8730	.85350	189
Z3.3	4.0847	.73891	189
Z4	4.1534	.78058	189
Z5.1	4.0265	.80843	189
Z5.2	4.2963	.57152	189
Z5.3	4.3810	.55817	189
Z5.4	4.4074	.57255	189

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.5026	62.528	7.90746	20

Reliability**Scale: Kinerja perawat****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	189	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	189	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.2328	.44814	189
Y1.2	4.2540	.43644	189
Y1.3	4.2593	.46297	189
Y1.4	4.1534	.37580	189
Y1.5	4.2910	.46697	189
Y1.6	4.3016	.47158	189
Y2	4.2963	.45784	189
Y3	4.2275	.43281	189
Y4.1	4.2275	.43281	189
Y4.2	4.0688	.31033	189

Y4.3	4.2011	.48575	189
Y4.4	4.2169	.41325	189
Y5.1	4.1058	.32521	189
Y5.2	4.1164	.33770	189
Y5.3	4.1481	.35619	189
Y6.1	4.1058	.30842	189
Y6.2	4.0952	.32849	189
Y7.1	4.0741	.37871	189
Y7.2	4.1640	.37128	189
Y7.3	4.1217	.35879	189

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.6614	34.821	5.90092	20

Lampiran 5: Uji Path Analisis Hipotesis 1 - 3

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja	.0000000	1.0000000	189
Individual effort factors	.0000000	1.0000000	189
Organizational effort factors	.0000000	1.0000000	189
work environment	.0000000	1.0000000	189

Correlations

		Kepuasan kerja	Individual effort factors	Organizational effort factors	work environment
Pearson Correlation	Kepuasan kerja	1.000	.430	.506	.568
	Individual effort factors	.430	1.000	.721	.507
	Organizational effort factors	.506	.721	1.000	.550
	work environment	.568	.507	.550	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan kerja	.	.000	.000	.000
	Individual effort factors	.000	.	.000	.000
	Organizational effort factors	.000	.000	.	.000
	work environment	.000	.000	.000	.
N	Kepuasan kerja	189	189	189	189
	Individual effort factors	189	189	189	189
	Organizational effort factors	189	189	189	189
	work environment	189	189	189	189

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	work environment, Individual effort factors, Organizational effort factors ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.707	.699	.79577145	2.115

a. Predictors: (Constant), work environment, Individual effort factors, Organizational effort factors

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.848	3	23.616	37.293	.000 ^b
	Residual	117.152	185	.633		
	Total	188.000	188			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), work environment, Individual effort factors, Organizational effort factors

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error				
1	(Constant)	6.998E-17	.058		.000	1.000	
	Individual effort factors	.242	.085	.242	2.497	.019	.463
	Organizational effort factors	.251	.088	.251	2.850	.005	.434
	work environment	.408	.071	.408	5.762	.000	.672

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics VIF	
1	(Constant)		
	Individual effort factors		2.160
	Organizational effort factors		2.303
	work environment		1.488

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficient Correlations^a

Model			work environment	Individual effort factors	Organizational effort factors
1	Correlations	work environment	1.000	-.190	-.310
		Individual effort factors	-.190	1.000	-.614
		Organizational effort factors	-.310	-.614	1.000
	Covariances	work environment	.005	-.001	-.002
		Individual effort factors	-.001	.007	-.005
		Organizational effort factors	-.002	-.005	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Individual effort factors	Organizational effort factors	work environment
1	1	2.190	1.000	.00	.07	.07	.09
	2	1.000	1.480	1.00	.00	.00	.00
	3	.533	2.026	.00	.17	.07	.89
	4	.276	2.816	.00	.75	.85	.02

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

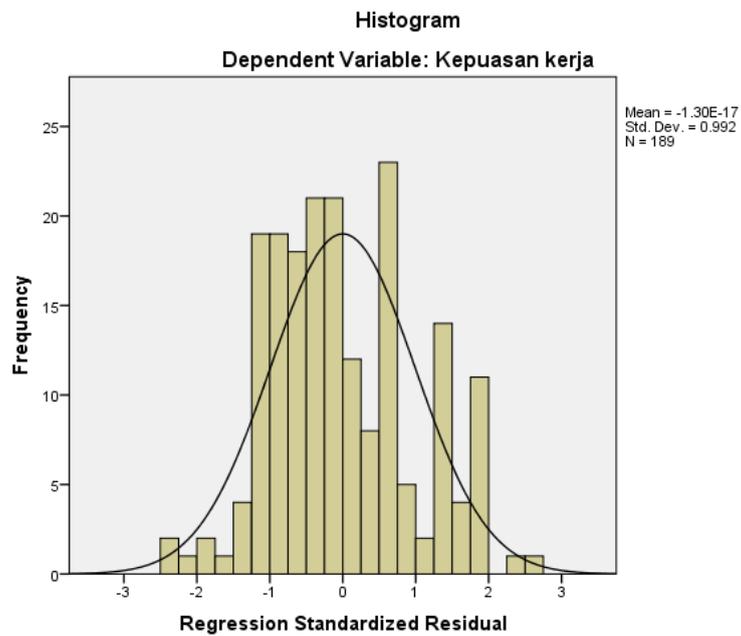
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-1.8477235	1.0306437	.0000000	.61388345	189
Std. Predicted Value	-3.010	1.679	.000	1.000	189
Standard Error of Predicted Value	.060	.256	.111	.034	189
Adjusted Predicted Value	-1.8203412	1.0326604	-.0003309	.61631506	189
Residual	-1.89688420	2.09069371	.00000000	.78939668	189
Std. Residual	-2.384	2.627	.000	.992	189
Stud. Residual	-2.409	2.775	.000	1.004	189
Deleted Residual	-1.93725812	2.33195114	.00033094	.80830720	189

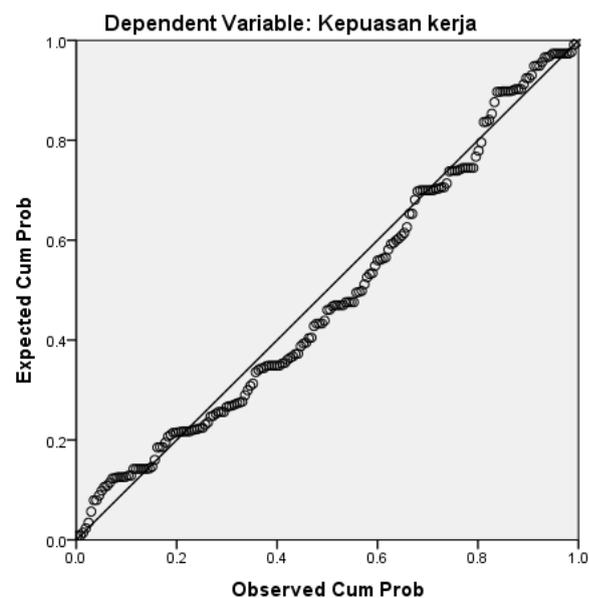
Stud. Deleted Residual	-2.441	2.827	.001	1.009	189
Mahal. Distance	.086	18.455	2.984	3.015	189
Cook's Distance	.000	.222	.006	.018	189
Centered Leverage Value	.000	.098	.016	.016	189

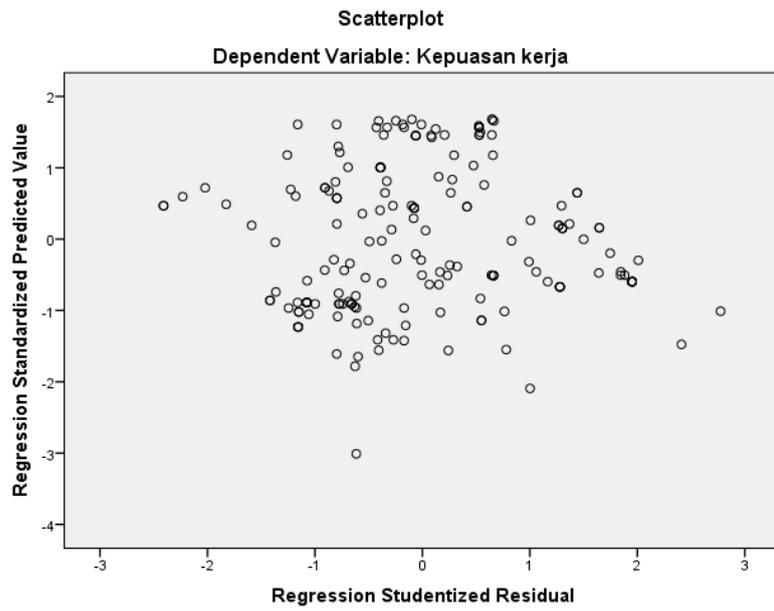
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 5: Uji Path Analisis Hipotesis 4 - 7

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja perawat	.0000000	1.0000000	189
Individual effort factors	.0000000	1.0000000	189
Organizational effort factors	.0000000	1.0000000	189
work environment	.0000000	1.0000000	189
Kepuasan kerja	.0000000	1.0000000	189

Correlations

		Kinerja perawat	Individual effort factors	Organizational effort factors	work environment
Pearson Correlation	Kinerja perawat	1.000	.191	.256	.341
	Individual effort factors	.191	1.000	.721	.507
	Organizational effort factors	.256	.721	1.000	.550
	work environment	.341	.507	.550	1.000
	Kepuasan kerja	.426	.430	.506	.568
Sig. (1-tailed)	Kinerja perawat	.	.004	.000	.000
	Individual effort factors	.004	.	.000	.000
	Organizational effort factors	.000	.000	.	.000
	work environment	.000	.000	.000	.
	Kepuasan kerja	.000	.000	.000	.000
N	Kinerja perawat	189	189	189	189
	Individual effort factors	189	189	189	189
	Organizational effort factors	189	189	189	189
	work environment	189	189	189	189
	Kepuasan kerja	189	189	189	189

Correlations

		Kepuasan kerja
Pearson Correlation	Kinerja perawat	.426
	Individual effort factors	.430
	Organizational effort factors	.506
	work environment	.568
	Kepuasan kerja	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja perawat	.000
	Individual effort factors	.000
	Organizational effort factors	.000
	work environment	.000
	Kepuasan kerja	.
N	Kinerja perawat	189
	Individual effort factors	189
	Organizational effort factors	189
	work environment	189
	Kepuasan kerja	189

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759	.684	.701	.90511686	1.220

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Individual effort factors, work environment, Organizational effort factors

b. Dependent Variable: Kinerja perawat

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.260	4	9.315	11.370	.000 ^b
	Residual	150.740	184	.819		
	Total	188.000	188			

a. Dependent Variable: Kinerja perawat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Individual effort factors, work environment, Organizational effort factors

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.852E-16	.066		.000	1.000	
	Individual effort factors	.370	.097	.370	2.616	.028	.462
	Organizational effort factors	.347	.102	.347	3.058	.038	.416
	work environment	.355	.087	.355	1.769	.008	.570
	Kepuasan kerja	.344	.084	.344	4.119	.000	.623

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	
	Individual effort factors	2.163
	Organizational effort factors	2.405
	work environment	1.755
	Kepuasan kerja	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja perawat

Coefficient Correlations^a

Model		Kepuasan kerja	Individual effort factors	work environment	Organizational effort factors	
1	Correlations	Kepuasan kerja	1.000	-.037	-.390	-.205
		Individual effort factors	-.037	1.000	-.161	-.593
		work environment	-.390	-.161	1.000	-.199
		Organizational effort factors	-.205	-.593	-.199	1.000

Covariances	Kepuasan kerja	.007	.000	-0.003	-0.002
	Individual effort factors	.000	.009	-0.001	-0.006
	work environment	-.003	-.001	.008	-.002
	Organizational effort factors	-.002	-.006	-.002	.010

a. Dependent Variable: Kinerja perawat

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Individual effort factors	Organizational effort factors	work environment
1	1	2.645	1.000	.00	.04	.04	.05
	2	1.000	1.626	1.00	.00	.00	.00
	3	.658	2.005	.00	.21	.09	.12
	4	.424	2.497	.00	.00	.02	.83
	5	.272	3.117	.00	.74	.84	.00

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Kepuasan kerja
1	1	.05
	2	.00
	3	.39
	4	.53
	5	.03

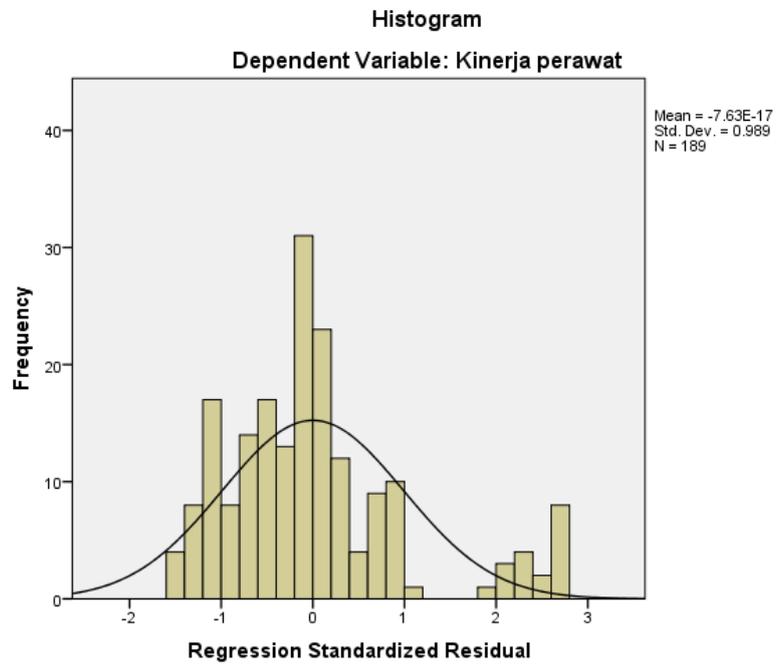
a. Dependent Variable: Kinerja perawat

Residuals Statistics^a

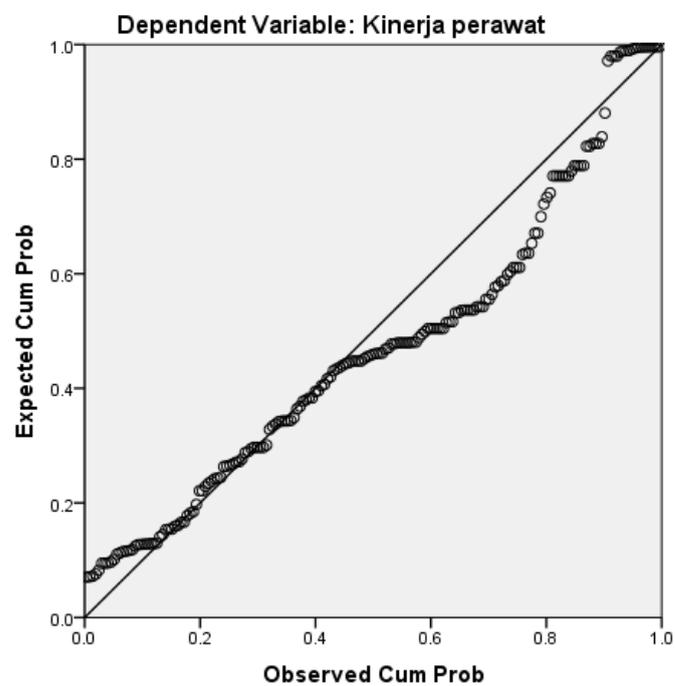
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-1.1846323	.7291160	.0000000	.44518989	189
Std. Predicted Value	-2.661	1.638	.000	1.000	189
Standard Error of Predicted Value	.069	.340	.142	.040	189
Adjusted Predicted Value	-1.2195249	.7637554	.0006332	.44634371	189
Residual	-1.33223152	2.41732097	.00000000	.89543619	189
Std. Residual	-1.472	2.671	.000	.989	189
Stud. Residual	-1.488	2.691	.000	1.002	189
Deleted Residual	-1.36359513	2.46686387	-.00063322	.91890559	189
Stud. Deleted Residual	-1.493	2.738	.003	1.011	189
Mahal. Distance	.090	25.470	3.979	3.370	189
Cook's Distance	.000	.049	.005	.009	189
Centered Leverage Value	.000	.135	.021	.018	189

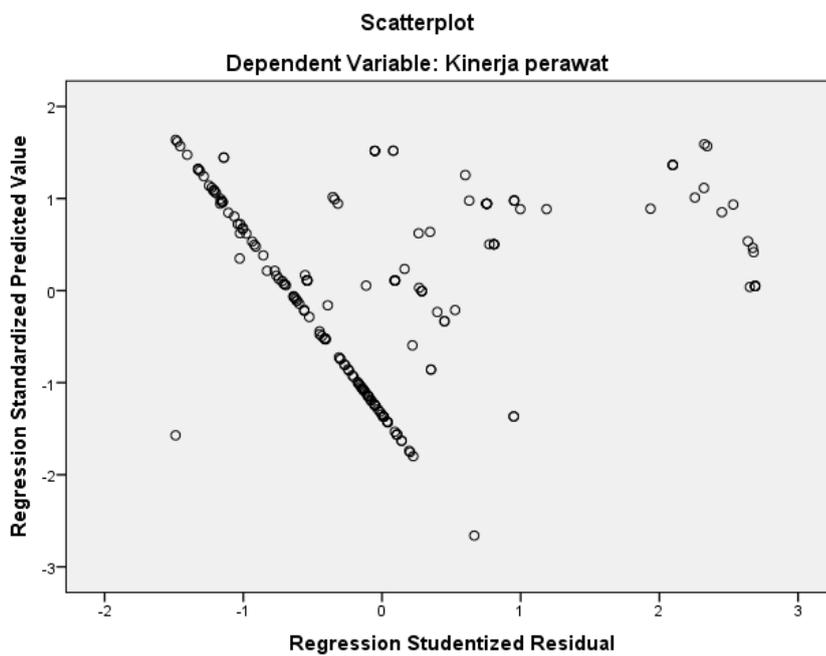
a. Dependent Variable: Kinerja perawat

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus: Jl. Sumatera No. 118 - 120 Jember 68121 Telp. (0331) 334 324 Fax. (0331) 330 941
e-mail : itsm@itsm.ac.id ; website : www.itsm.ac.id

Nomor : 043/ITSM/MM/Q/2023
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol)
Kabupaten Bondowoso
Di
Tempat

Dengan hormat,
Disampaikan bahwa mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember di bawah ini :

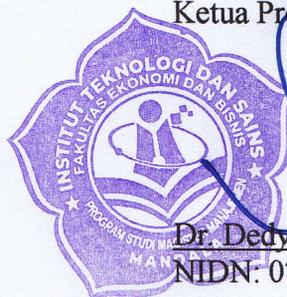
Nama : WIWIN NUR SIAM
Prodi : Magister Manajemen
NIM : 21050018

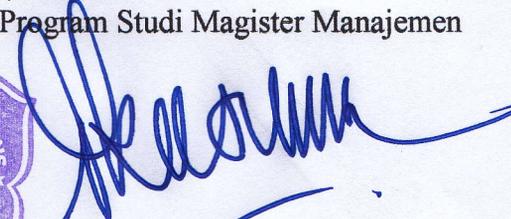
Bermaksud melakukan penelitan/pengambilan data pada **Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bondowoso.**

Untuk maksud tersebut kami mohon kesediaan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan guna keperluan penyusunan tesis.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 22 Mei 2023
Ketua Program Studi Magister Manajemen




Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN: 0721127404



PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Ahmad Yani No.139 Telp. (0332) 431678 / Fax. 424495 / Kode Pos : 68215

BONDOWOSO

Bondowoso, 22 Mei 2023

Nomor : 070/ 579 /430.10.5/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Rekomendasi Penelitian**

Kepada
Yth. Sdr. Direktur RSUD. dr. H. Koesnadi
di

BONDOWOSO

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso;
3. Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bondowoso.

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala, perihal permohonan izin penelitian, Nomor : 043/ITSM/MM/Q/2023, tanggal 22 Mei 2023

Maka dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **WIWIN NUR SIAM**
NIM : 21050018
Alamat : Perum Pesona Ijen Regency D-5 RT.28 RW.04, Badean
Fakultas : Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala

Untuk melakukan Penelitian dengan :

Judul : **Analisis Faktor Penyebab Burn Out Syndrome Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Di RSUD dr. H..Koesnadi Bondowoso**

Waktu : 1 (satu) Bulan
Lokasi : RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso

Sehubungan dengan hal tersebut apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan Instansi Saudara, maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud, diminta Saudara untuk memberikan bantuan berupa data / keterangan yang diperlukan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN BONDOWOSO
Kabid Ideologi, Wasbang dan Ketahanan Ekososbud



LUTVI ANDRIANI, SH

Pembina

NIP. 19710204 199803 2 005

Tembusan :

1. Bupati Bondowoso;
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala



FORM CEKLIST PRASYARAT PENELITIAN
NOMOR : 070/ 949 /430.10.7/2023

1. Surat Pengantar Dari Institusi/Lembaga
 Ada Tidak ada
2. Surat Rekomendasi Dari BAKESBANGPOL Kabupaten/Provinsi
 Ada Tidak ada
3. Proposal Penelitian
 Ada Tidak ada
4. Jenis Penelitian
 Intervensi Intervensi Ringan Non Intervensi
5. Lembar Wawancara/Panduan Wawancara/Kuisisioner
 Disetujui Tidak Disetujui

Berdasarkan form ceklist prasyarat diatas, maka Komite Etik Penelitian Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso menyatakan untuk;

- Menyetujui**
 Merekomendasikan dengan sidang komite etik
 Tidak menyetujui

penelitian atas nama Wiwin Nur Siam dengan judul Analisis Faktor Penyebab Burn Out Syndrome Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. Demikian keputusan Komite Etik Penelitian Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Koesnadi Bondowoso, kami buat sebagai acuan pelaksanaan penelitian dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, ~~22~~ Mei 2023

Ketua Komite Etik Penelitian
RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso


Wahyuni Fauziah, S.Kep., Ns., MHS., Ph.D.
NIP. 198306222007012006



PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. H. KOESNADI
Jl. Kapten Pierre Tendean No. 3 Telepon (0332) 421974. Fax.0332 422311
Website: rsudrkoesnadi.go.id, Email: rsu.koesnadi@gmail.com
BONDOWOSO



Kode Pos: 68214

Bondowoso, Mei 2023

Nomor : 070/949/430.10.7/2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Surat Rekomendasi Penelitian**

Kepada :
Yth. Kepala Bidang Keperawatan
Kepala Instalasi Rawat Jalan
Kepala Instalasi Rawat Inap
Seluruh Kepala Paviliun
Seluruh Kepala Poli
RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso
di-

Bondowoso

Menindaklanjuti surat Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Bondowoso Nomor: 070/579/430.10.5/2023 Tanggal 22 Mei 2023 tentang Rekomendasi Penelitian di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso dan memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Nomor: 043/ITSM/Q/2023 Tanggal 20 Mei 2023 tentang permohonan izin penelitian atas:

Nama : Wiwin Nur Siam
NIM : 21050018
Nomor HP : 081259360417
Judul : Analisis Faktor Penyebab Burn Out Syndrome Terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso
Data yang dibutuhkan : Membagikan kuesioner bagi seluruh perawat dan bidan
Lokasi : RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso
Waktu : 2 (Dua) Bulan Mei 2023 s/d Juli 2023

maka pada prinsipnya kami setuju yang bersangkutan melakukan Penelitian di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso serta kepada pihak terkait dengan kegiatan ini hendaknya dapat membantu sepenuhnya.

Sebagai bentuk partisipasi Dekan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala, maka kami mohon agar hasil rekomendasi/saran dari penelitian ini disampaikan sebagai masukan pada RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso melalui Bagian Perencanaan (Sub Bagian Penelitian, Pengembangan, Monitoring dan Evaluasi) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

an. Direktur
RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso
Wakil Direktur Umum dan Keuangan

Dr. Lukman Hakim, M.Mkes
NIP. 19740514 200212 1 009