

PENGARUH *BURNOUT* DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERAWAT RSUD DR MOEWARDI SURAKARTA

Jesslyn Valentina ¹⁾

Y. Djoko Suseno ²⁾

Erni Widajanti ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta
e-mail: ¹⁾ jesslynv@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the significant influence between: (1) burnout on performance, (2) work conflict on performance, (3) motivation on performance, (4) burnout on performance that is moderated by work motivation, and (5) work conflict on performance which is moderated by motivation in nurses at RSUD Dr. Moewardi Surakarta. The results showed that burnout, work conflict, and motivation significantly influence the performance of nurses Dr. Moewardi Surakarta. In addition, motivation also moderates the effect of burnout and work conflict on the performance of nurses at RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Keywords: *burnout, work conflict, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan di rumah sakit (RS) salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM). Perawat adalah salah satu sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit. Tak hanya itu, perawat juga menjalin kontak pertama dan paling lama dengan pelanggan, baik pasien maupun keluarganya. Menurut Nursalam (2015: 110), kepuasan pasien tidak lepas dari kinerja yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah 60,55% (Kemenkes, 2017: 26).

Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Rahmat (2016: 21) di rumah sakit Surabaya memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Motivasi kerja memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai dan harus dimiliki oleh seluruh pegawai, termasuk perawat. Menurut Gibson et al (2011: 185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu hal utama yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja adalah *burnout* yang saat ini juga merupakan salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja (Ramon dan Anita dalam Yeni dan Niswati, 2012: 34). Jackson, Schwab dan Schuler, serta Leiter dan Meechan (Yeni dan Niswati, 2012: 34) mengatakan bahwa pekerjaan yang berhubungan langsung dengan orang lain memiliki nilai rentan

stres yang lebih tinggi sehingga menyebabkan *burnout*. Udai dalam Yeni dan Niswati (2012: 35), menyebutkan timbulnya *burnout* dalam diri karyawan menyebabkan tidak ada lagi motivasi untuk berprestasi yang muncul jika karyawan melakukan hanya pekerjaan kecil berulang-ulang kali seperti layaknya mesin.

Konflik dalam organisasi merupakan hal yang wajar dan sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari organisasi. Perbedaan kepentingan serta persaingan antar anggota organisasi merupakan awal terjadinya konflik. Konflik yang terjadi tidak serta merta menjadi hambatan atau kendala dalam memajukan organisasi, tetapi sebaliknya dapat menjadi pemacu atau motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit pemerintah kotamadya Surakarta. RSUD Dr. Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit kelas A dan sekaligus sebagai rumah sakit rujukan nasional, sehingga perlu adanya peningkatan pelayanan untuk kepuasan pasien. Selain menyediakan sarana medis, RSUD Dr Moewardi juga merupakan rumah sakit pendidikan (Anggraeni, 2009: 4).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara: (1) *burnout* terhadap kinerja, (2) konflik kerja terhadap kinerja, (3) motivasi kerja terhadap kinerja, (4) *burnout* terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja, dan (5) konflik kerja terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Maslach dalam Hardiyanti (2013: 344) menjelaskan bahwa “*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari”. Bernardin dalam Natalia (2016: 95) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Orang yang terjangkit *burnout* akan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional (Pine s dan Aronson dalam Firdaus, 2006: 23).

Konflik Kerja

Konflik merupakan sebuah proses yang dimulai saat salah satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, dan hal tersebut menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Konflik dapat mencakup tindakan secara terus terang atau kekerasan hingga ke bentuk-bentuk ketidaksepakatan yang tidak terlihat secara langsung (Robbins dalam Dalimunthe, 2016: 1). Menurut Tommy (2010: 15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja.

Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 32), “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Sudarmanto (2009: 9), “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual

orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi”. Kinerja perawat dapat dilihat sesuai dengan peran fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan. Menurut Florence Nighthingale, peran perawat adalah menjaga pasien mempertahankan kondisi terbaiknya terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya (Priharjo, 2009: 104). Menurut Ilyas (2013: 21) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir.

Motivasi Kerja

Kata motivasi diangkat dari Bahasa latin, yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Colquitt *et al* (2009: 25), “Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan”. Menurut Herzberg dalam Ardana *et al.* (2012: 196), motivasi yang ada di dalam diri manusia dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri sehingga mendorong orang tersebut untuk dapat menghasilkan karya yang maksimal. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

HIPOTESIS

1. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta
Pines dan Guendlman dalam Imaniar dan Sularso (2016: 49) mendefinisikan bahwa orang yang mengalami kejenuhan kerja akan mempengaruhi tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Penelitian mengenai pengaruh kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan oleh Maharani (2012: 177) menyatakan bahwa tidak ada hubungan kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit Baptis Kediri, karena semua perawat memiliki kinerja yang baik dan cukup walau memiliki kejenuhan kerja.
H1: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta
Konflik dalam organisasi disebut sebagai The Conflict Paradoks, yaitu pandangan bahwa disatu sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi di sisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisir konflik (Cahya, 2018: 33). Wahyudi dan Akdon dalam Fatikhin *et al* (2017: 179) menyatakan bahwa konflik dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja organisasi bergantung pada sifat konflik dan pengelolaan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin *et al* (2017: 172) menyatakan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta
Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal

(Mahardhika et al, 2013: 5). Penelitian yang dilakukan oleh Zainaro et al (2017: 1) menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan $p\text{-value} = 0,000$ dan $OR = 16,200$. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Salawangi et al (2018: 1) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

4. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Bhanugopan dan Alan dalam Imaniar dan Sularso (2016: 49) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017: 509) menyatakan bahwa *burnout*, beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yunarifah et al (2012: 155), terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

H4: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

5. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Untuk perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi ekstrinsik salah satunya dibangun oleh lingkungan kerja yang nyaman dan terbebas dari konflik (Mahardhika, 2013: 5). Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017: 509) menyatakan bahwa *burnout*, beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yunarifah et al (2012: 155), terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

H5: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan studi potong lintang (*cross sectional*). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Dr Moewardi. Tempat tersebut dipilih karena tersedianya sumber data dan izin untuk melakukan penelitian.

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 61) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi sumber pada penelitian adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr Moewardi Surakarta yang berjumlah 125 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011: 62). Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 125 orang.

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati (Moleong, 2010: 4). Data kualitatif pada penelitian ini berupa gambaran umum lokasi dan subyek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2012: 13). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa jumlah perawat, usia perawat, lama bekerja, motivasi kerja, *burnout*, konflik kerja, dan kinerja.

Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung dilapangan. Sumber data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara dengan cara menggali sumber asli secara langsung melalui responden. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner *burnout*, konflik kerja, motivasi kerja, dan kinerja oleh perawat pelaksana.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data tidak langsung yang mampu memberikan data tambahan serta penguatan terhadap data penelitian. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Erlina, 2011: 23). Sumber data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan bantuan media internet.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Meleong, 2010: 186). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.

2. Kuesioner

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data yaitu menggunakan angket atau kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 101). Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku tersebut dianggap sebagai sumber data yang akan diolah dan dianalisis seperti banyak dilakukan oleh ahli sejarah, sastra dan bahasa (Danial, 2009: 80). Penelitian yang dilakukannya dengan cara menelaah dan membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji statistik t, uji statistik F, koefisien determinasi (R^2), dan uji selisih mutlak. Pengolahan data statistik akan dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 for Windows.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment Correlation diketahui bahwa variabel *burnout*, konflik kerja, kinerja, dan motivasi kerja mempunyai p value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel budaya kerja valid. Hasil uji reliabilitas variabel *burnout*, konflik kerja, kinerja, dan motivasi kerja, diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada variabel bebas, terikat, dan moderasi mempunyai nilai r - alpha cronbach $> 0,06$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	$Tolerance (0,100; 0,103; 0,583) > 0,10$ $VIF (10,024; 9,755; 1,716) < 10$	Tidak ada multikolinieritas
Uji autokorelasi	$p (0,419) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p (0,139; 0,618; 0,696) > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,07) > 0,05$	Residual terdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *burnout*, konflik kerja, dan motivasi kerja, semuanya lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance untuk variabel *burnout*, konflik kerja, dan motivasi kerja semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut lolos uji multikolinieritas. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai *Test Value* adalah 0,13866 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,419 lebih besar dari 0,05, yang berarti hipotesis nol diterima. Dapat disimpulkan bahwa residual adalah random atau tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan masing-masing variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5% atau

lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 1.910 dan Asymp. Sig. (2-tailed) pada 0,07 atau lebih dari 0,05. Hal ini berarti H0 diterima dan data yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal sehingga lolos uji normalitas.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Parsial

Variabel	Koefisien Regresi	t	p value
<i>Burnout</i>	-0,525	-11,132	0,000
Konflik Kerja	-0,447	-9,496	0,000
Motivasi Kerja	0,464	6,537	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2019

- Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta Melalui hasil uji regresi linear paraisal, diperoleh data sebagai berikut:
 Dari hasil uji analisis regresi linear parsial, dihasilkan *coeficient sig* di angka $0,00 < 0,05$, sehingga *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai konstanta adalah sebesar -0,525. Hal ini berarti bahwa kinerja perawat sebesar -0,525 jika *burnout* sama dengan nol, dimana tanda negatif disini menunjukkan peningkatan kinerja dengan cara menurunkan *burnout*. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja meningkat jika seseorang memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “*Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta” terbukti kebenarannya.
- Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta Melalui hasil uji regresi linear paraisal, diperoleh data sebagai berikut:
 Dari hasil uji analisis regresi linear parsial, dihasilkan *coeficient sig* di angka $0,00 < 0,05$, sehingga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai konstanta adalah sebesar -0,447. Hal ini berarti bahwa kinerja perawat sebesar -0,447 jika konflik kerja sama dengan nol, di mana tanda negatif disini menunjukkan peningkatan kinerja dengan cara menurunkan konflik kerja. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja meningkat jika seseorang memiliki konflik kerja yang rendah. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta” terbukti kebenarannya.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta Melalui hasil uji regresi linear parsial, diperoleh data sebagai berikut:
 Dari hasil uji analisis regresi linear parsial, dihasilkan *coeficient sig* di angka $0,00 < 0,05$, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai konstanta adalah sebesar 0,464. Hal ini berarti bahwa kinerja perawat sebesar 0,464 jika konflik kerja sama dengan nol, dimana tanda positif disini menunjukkan peningkatan kinerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja meningkat jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa

“Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta” terbukti kebenarannya

- Pengaruh *burnout* terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Melalui hasil uji selisih mutlak, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Selisih Mutlak *Burnout* terhadap Kinerja yang Dimoderasi Motivasi Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Burnout</i>	-3,600	0,442	-0,659	-8,145	0,000
Motivasikerja	0,209	0,453	0,038	0,462	0,645
Kinerja	-1,161	0,425	-0,176	-2,732	0,007

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji selisih mutlak, dihasilkan Sig di angka $0,007 < 0,05$, sehingga motivasi kerja memoderasi *burnout* terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “*Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta” terbukti kebenarannya.

- Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Melalui hasil uji selisih mutlak, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Selisih Mutlak Konflik Kerja terhadap Kinerja yang dimoderasi Motivasi Kerja

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konflik kerja	-3,134	0,473	-0,574	-6,622	0,000
Motivasi kerja	0,583	0,488	0,107	1,193	0,235
Kinerja	-1,048	0,467	-0,156	-2,243	0,027

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil uji selisih mutlak, dihasilkan Sig di angka $0,027 < 0,05$, sehingga motivasi kerja memoderasi konflik kerja terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, hipotesis 5 yang menyatakan bahwa “Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta” terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

- Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuhadi (2016: 69) mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Sumedang yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara *burnout* dengan kinerja, semakin tinggi tingkat *burnout* maka kinerja semakin rendah. Sedangkan hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Suharti dan Daulima (2013: 120) mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami perawat termasuk kategori sedang, dan kinerja yang dicapai oleh perawat dalam kategori kinerjanya baik, menggambarkan bahwa perawat bekerja secara profesional meskipun mengalami *burnout* tingkat sedang.

2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016: 67) yang menunjukkan bahwa konflik kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Ruswanti dan Jakobus (2013: 81) yang mengungkapkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dan stres kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Pada penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainaro et al (2017: 209) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat tahun 2017 yang menunjukkan bahwa Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan $p\text{-value} = 0,000$ dan $OR = 16,200$. Penelitian serupa dilakukan oleh Sitinjak dan Wardhana (2016: 587) dan hasilnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam sebesar 80,5%.

4. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Penelitian mengenai motivasi kerja yang memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat masih belum ada, namun terdapat penelitian yang membahas mengenai pengaruh *burnout* dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan oleh Bagiada dan Netra (2019: 493) menemukan bahwa stres kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

5. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi kerja pada perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Penelitian mengenai motivasi kerja yang memoderasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat masih belum ada. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017: 509) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat secara parsial. Apabila beban kerja perawat meningkat maka motivasi kerjanya akan meningkat sebesar 0,084 secara konstan.

KESIMPULAN

Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Orang yang mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja diri sendiri maupun pengembangan karir. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh perawat akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. Semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka kinerja perawat tersebut akan semakin meningkat. Selain itu, motivasi kerja memoderasi *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Motivasi kerja juga memoderasi konflik kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A. dan Adnyani, I. G., "Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah", *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5, 2474-2500.
- Anggraeni, Hestiyana Dwi, 2009. "Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Moewardi Surakarta", *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Surakarta.
- Bagiada. I.P.S., Netra, I.G.S., 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung". *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 5, 493-524.
- Cahya, F.D., 2018. "Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang", *Universitas Lampung*, Bandar Lampung.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J., 2009. *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Dalimunthe, S. F., 2016. "Manajemen Konflik dalam Organisasi", *Universitas Negeri Medan*, Medan.
- Darmawan, Didit., 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya.
- Dewanti, F.R., 2010. "*Burnout* yang Terjadi pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD)", *skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Dewi, 2018. "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Perawat RSB Permata Hati Dampit dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderator", *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*, Malang.
- Hardiyanti, R., 2013. "*Burnout* Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang", *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01, 02.
- Hernika, 2016., "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Kabupaten Aceh Barat Tahun 2015", *Universitas Teuku Umar*, Meulaboh.
- Imaniar, R.R., Sularso, R.A., 2016. "Pengaruh Burnout terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi", *Jurnal Maksipreneur*, 5, 2, 46-56.
- Julvia, C, 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16, 1, 59-70.
- Maharani, P.A., Triyoga, A., 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan, *Jurnal STIKES*, 5, 2, 168-178.

- Mahardhika, R., 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4, 2, 1-10.
- Mangkunegara AA, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ningsih, S., 2017. "Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir", *JOM Fekon*, 4, 1, 495-509.
- Priyatnasari, N., Indar, Balqis, 2013. "Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar", *Universitas Hassanudin*, Makassar.
- Putri, Ditha Meirany, Destriatania, Suci, Mutahar, Rini, 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014", *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5, 04, 183-191.
- Putriana, D., 2018. Hubungan antara Rasa Bersyukur dengan Burnout pada Perawat Rsud Dr. Moewardi, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Surakarta
- Rahmat, H., 2016. "Hubungan Faktor Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Surabaya", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5, 6, 210-218
- Ridho, M., Maidin, H. M. A., Perdana, N., 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat IV Kendari, *Universitas Hasanuddin*, Makassar.
- Rosa, C.L., Wiyono, G., 2017. "Analisis Daya Penggerak Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Jiwa Grhasia DIY)", *Upajiwa Dewantara*, 1, 1, 58-67.
- Ruswanti, E., Jacobus, O, A., 2013. "Konflik antara Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta", *Forum Ilmiah*, 10, 1, 81-89.
- Sari, P. M., 2015. "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)", *Jurnal Administrasi Bisnis*. 27(2). Diakses 31 Juli 2019.
- Sitinjak dan Wardhana, 2016. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam", *e-Proceeding of Management*, 3, 1, 581-588.
- Suharti, N., Daulima, N. H. C., 2013. "Burnout dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta", *Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*, Jakarta
- Tokan, O. L., 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi", *Universitas Setia Budi*, Surakarta.
- Tommy, Y. D., 2010. "Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada Pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro", *Universitas Malang*, Malang.
- Yuhadi, A.L.P., 2016. "Pengaruh Burnout terhadap Kinerja (Studi terhadap Perawat Rsud Kabupaten Sumedang)", *Widyatama Repository*, Bandung.
- Yunarifah, Usri Nani dan Kustiani, Lilik, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8, 2, 145-155.
- Zainaro, M. A., Isnainy, U. C. A., Furqoni, P. D., Wati, K., 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017", *Jurnal Kesehatan Holistik*, 2, 4: 209-215.