

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, bidang sarana dan prasarana di tuntut untuk meningkatkan keandalan dan efisiensi guna memperkuat daya saing. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas bagi masyarakat (Hidayah, 2017:1).

Peran organisasi (rumah sakit) sebagai fasilitas yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagiannya mencakupi skala profit selayaknya padat akan sumber daya yang mampu mendukung aktivitasnya. Pekerjaan perawat juga sangat berisiko karena berhubungan dengan kondisi kesehatan dan nyawa orang lain, dimana jika mereka melakukan kesalahan dalam pemberian obat akan fatal sekali akibatnya pada nyawa pasien mereka(Hidayah, 2017:1).

Hal ini dikarenakan mereka tidak hanya berhubungan langsung dengan pemimpin dan anggota keluarga, namun juga dengan pasien yang sakit. Untuk mencapai tujuan organisasi kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Mengingat pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu

organisasi didalam mencapai tujuannya (Hidayah, 2017:1).

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Nitisemito (2012:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja karyawan (perawat) bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pekerjaan karyawan yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga. Jonathan and Ronald (2016) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya burnout pada karyawan. Shamila dan Sohail (2013) sumber-sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan sekerja, dan atasan. Seorang perawat yang bekerja di rumah sakit diharapkan mendapat dukungan sosial baik dari atasan, teman sekerja, maupun keluarga. Bentuk dukungan sosial yang terpenting yang harus diberikan kepada perawat yaitu dukungan informatif dan dukungan penghargaan. Bentuk dari dukungan informatif misalnya memberikan informasi bila terdapat alat kesehatan baru dan informasi tentang jenis penyakit baru serta cara menanganinya di rumah sakit tersebut. Bentuk dari dukungan penghargaan yaitu memberikan *rewards* bila seorang perawat sudah menjalankan tugasnya dengan sangat baik tanpa ada komplain dari pasien dan memberikan semangat dari sesama teman kerja maupun atasan.

Perawat dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, tuntutan itu karena pekerjaan yang bersifat *human service* atau bidang pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian pelayanan diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan ketrampilan yang tinggi, sehingga bila tidak mampu beradaptasi akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*). Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Munculnya kejenuhan kerja berakibat kerugian di pihak pekerja maupun perusahaan. Beban kerja dan kejenuhan kerja pada diri perawat akan menurunkan kualitas kerja perawat sehingga menimbulkan kinerja yang rendah.

Salah satu faktor yang tidak bisa kita pungkiri peranannya terhadap kinerja perawat adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pada saat ini lingkungan organisasi dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Menurut Nitisemito (2012:24), iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim organisasi dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi iklim organisasi dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara

efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Iklim organisasi tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Permasalahan yang terjadi pada perawat di RSUD Rokan Hulu mengenai dukungan sosial yaitu berupa masih kurangnya dukungan penghargaan yang ada diantara sesama perawat. Hal ini dikarenakan adanya sifat egois dan kecemburuan sosial yang dimiliki beberapa orang perawat terhadap sesama rekannya sebagai perawat.

Permasalahan yang terjadi pada perawat bidang rawat inap di RSUD Rokan Hulu mengenai burnout. Perawat sering merasa ketakutan untuk kembali bekerja karena beban kerja yang berat, sehingga menciptakan rasa mudah marah dan tersinggung, merasa depresi menghadapi pekerjaan karena sering merasa gagal dalam bekerja dan sering merasa pasien bukan prioritas dalam bekerja.

Fenomena lain yang terjadi di RSUD Rokan Hulu kurangnya kualitas dan kuantitas perawat dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keadaan riil kinerja perawat saat ini kurang baik, karena tidak sesuai jumlah perawat dengan pasien yang ada. Membuat kualitas kinerja perawat menurun. Contohnya di ruangan dahlia menggunakan rumus Douglas (1975). Jumlah pasien saat ini 25 orang dengan kategori 7 pasien perawatan minimal, 10 pasien perawatan parsial, 8 pasien perawatan total. Shift pagi 6,79 + shift siang 6,38 + shift malam 6,4 = 19,57 (20 orang). Sedangkan jumlah perawat dahlia saat ini adalah 16 orang. Maka kinerja perawat saat ini kurang efektif. Rumah Sakit Daerah Rokan Hulu memiliki Perawat sebanyak 201 Orang dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel.1.1 Daftar Perawat RSUD Kabuapten Rokan Hulu

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Bugenvil	13
2	Tulip	10
3	Cempaka	14
4	Angrek	10
5	Mawar	13
6	Perina	13
7	Poli	19
8	Melati	37
9	Ok	22
10	UGD	22
11	ICU	12
12	Dahlia	16
Total		201

Sumber : Data dari RSUD Rokan Hulu 2019

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa jumlah pegawai disetiap ruangan memiliki jumlah yang sedikit. Dapat dilihat RSUD Rokan Hulu yang bergerak pada pelayanan kepada masyarakat. Timbulnya *burnout* (kejenuhan kerja) perawat karena jumlah perawat yang sedikit dan tuntutan tugas yang dibebankan kepadanya membuat kinerja perawat tidak efisien dalam melayani para pasien dan berkomunikasi dengan para dokter. Adapun tuntutan kerja dan beban kerja yang membuat para perawat mengalami burnout (kejenuhan kerja) seperti masuk kerja dan pulang kerja tepat pada waktunya dan harus melayani para pasien dengan pelayanan prima kepada masyarakat, serta mengerjakan intruksi yang di berikan oleh para dokter sesuai dengan apa yang di inginkan.

Permasalahan iklim organisasi yang terjadi berupa kurangnya fleksibilitas yang dirasakan perawat ketika menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan setiap perawat sudah memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap pekerjaannya. Selain itu kurangnya pemberian penghargaan terhadap perawat yang berprestasi karena

pihak rumah sakit beranggapan bahwa apa yang dikerjakan oleh perawat merupakan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Dukungan Sosial, *Burnout* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahannya penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam berpikir dalam menganalisa suatu permasalahan yang diteliti.
2. Bagi RSUD Kabupaten Rokan Hulu, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pembaca dan peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, permasalahan-permasalahan yang ada, tujuan, manfaat dilakukannya penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan objek penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan analisa sistem yang diusulkan dengan menggunakan sistem analisis deskriptif, serta pembahasan secara detail final elisitasi yang ada di bab sebelumnya, di jabarkan secara satu persatu dengan menerapkan konsep sesudah adanya sistem yang diusulkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Dukungan Sosial

2.1.1.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai tingkat dimana seseorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan sistem baru. Dukungan sosial bertujuan memberikan pengaruh kepada seseorang untuk menggunakan teknologi informasi dalam mendukung kinerjanya. Jogiyanto (2012: 318) mendefinisikan Dukungan sosial sebagai sejauh mana seorang individual mempersepsikan kepentingan yang dipercaya oleh orang-orang lain yang akan mempengaruhinya menggunakan sistem yang baru. Menurut Venkatesh et al., (2013:12), teori, *dukungan* sosial didefinisikan sebagai tingkat dimana seorang individu merasa bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan sistem yang baru.

Menurut Sarafino (2015:26) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Menurut Gonollen dan Bloney (2011:18), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh

orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat lain. Dukungan sosial pada umumnya menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat penulis simpulkan bahwa dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stress dari suatu peristiwa. Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi si penerimanya.

2.1.1.2 Indikator Dukungan Sosial

Menurut Jogiyanto (2012: 318), ada beberapa indikator dukungan sosial yang sering digunakan yaitu :

1. Dukungan emosional

Mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

2. Dukungan penghargaan

Terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atas perasaan individu dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain.

3. Dukungan instrumental

Mencakup bantuan langsung. Misalnya memberi pinjaman uang kepada orang lain atau membantu pekerjaan orang lain yang sedang mengalami stres kerja

4. Dukungan informatif

Berupa memberi nasehat, petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

Menurut Gonollen dan Bloney (2011:18), indikator dukungan sosial terdiri dari:

1. Dukungan emosi

Meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu

2. Dukungan penghargaan

Terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif individu dengan orang lain.

3. Dukungan instrumental atau konkret

Dukungan secara langsung, misalnya bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk, meminjamkan uang.

4. Dukungan informasi

Dukungan ini meliputi pemberian nasehat, saran ataupun umpan balik kepada individu.

5. Dukungan jaringan sosial

Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu yang bersangkutan.

2.1.2 *Burnout*

2.1.2.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Wibowo (2013:322), *Burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis. Menurut Robbins (2012:167) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Menurut Davis & Jhon (2011:13), *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. Jogiyanto (2012: 318), Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba. Menurut Venkatesh et al., (2013:21), *burnout* adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu. Seseorang

yang menderita *burnout* secara emosional kelelahan dan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Jadi dari penjelasan beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *burnout* adalah tekanan psikologis akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

2.1.2.2 Indikator *Burnout*

Indikator burnout menurut Robbins (2012:17) sebagai berikut:

a) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja.

b) Depersonalisasi (Depersonalization)

Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan.

c) Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Menurut Wibowo (2013:322) indikator *burnout* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu

organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, merupakan badan petunjuk suatu organisasi untuk mengetahui posisi kerja atau jabatan karyawan.
5. Kepemimpinan organisasi, merupakan gaya pimpinan untuk membina karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan tekanan.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Iklim organisasi dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim organisasi yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim organisasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim organisasi yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Menurut Nitisemito (2012:23), iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi,

terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.

Sedarmayati (2012:21) definisi iklim organisasi adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Schultz (2013:76), mendefenisikan iklim organisasi sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang iklim organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan organisasi yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

2.1.3.2 Manfaat Iklim Organisasi

Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim organisasi merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim organisasi berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim organisasi masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim organisasional.

Ishak dan Tanjung (2013:23), manfaat iklim organisasi adalah :

1. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2012:23), manfaat yang dicapai dari sebuah iklim organisasi adalah :

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi bersumber dari iklim kerja yang terbentuk dari persepsi karyawan terhadap kejelasan organisasi, kesesuaian kebijakan, standar, tanggung jawab, dukungan penghargaan, dan tim kerja. Iklim kerja akan mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.

Menurut Nitisemito (2012:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain:

1. Fleksibilitas

Merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab

Merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.

3. Standart

Merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Umpan balik

Merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepastinya diterima oleh karyawan.

5. Kejelasan

Merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

6. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

7. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.

Menurut Sugiyono (2013:12), iklim organisasi memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Pimpinan dengan Bawahan

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan adalah interaksi antara pimpinan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu. Dalam hubungan kerja sama, perlu ada kecocokan antara pimpinan dengan bawahan.

2. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan sebagai “Suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

3. Konflik

Konflik dalam suatu organisasi adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, meskipun konflik itu mengandung makna pertentangan atau ketidak sesuaian, ternyata pandangan para ahli tentang kedudukan dan peran konflik bagi karyawan dalam organisasi pun bermacam-macam.

4. Struktur

Merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

5. Tanggung Jawab

Uraian tugas diperlukan oleh staff dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

6. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada staff ditentukan secara objektif sehingga tidak merusak kondisi kompetitif.

7. Tim Kerja

Dalam menjalankan tugas sangat dibutuhkan dibutuhkan kesamaan pandangan, sikap saling mendukung dalam mencapai tujuan dan semangat kerjasama.

8. Komitmen

Merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

9. Dukungan

Merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dkelompok kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012:2) Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (2012:59) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Umam (2013:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan karyawan itu sendiri.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:75), menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbin (2012:26) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.3 Tujuan dan Evaluasi Kinerja

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2016:10) sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

2.1.4.4 Penilaian kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Menurut Widodo (2012:22) penilaian kinerja perlu dilakukan untuk memenuhi apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kinerja nyata dan terukur. Menurut Widodo (2012:23) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk mencapai perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya dan harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

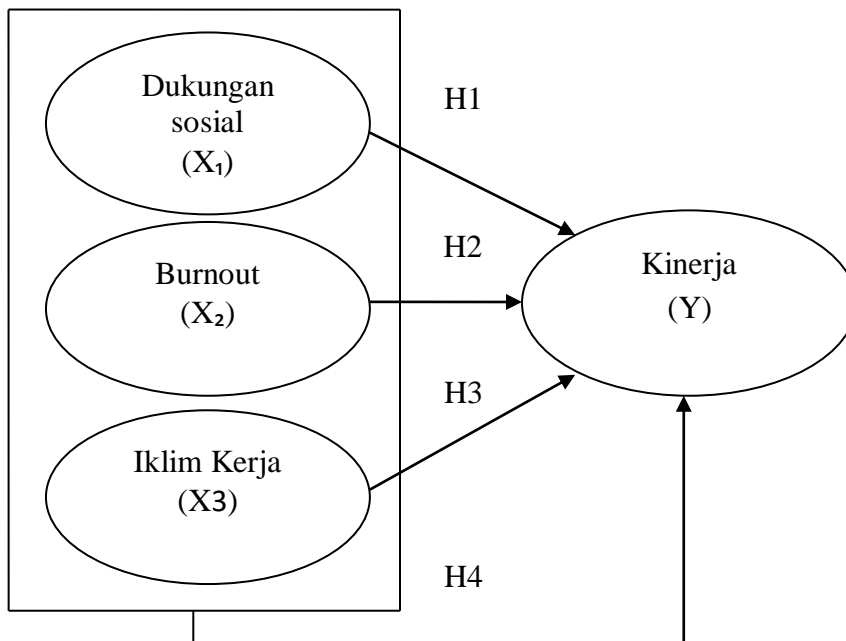
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Asi (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya	Bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap <i>burnout</i> . Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja perawat. <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja perawat
Adnyaswari (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar.
Hidayah (2017)	Pengaruh Pemberdayaan Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur	Pemberdayaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

Sumber: Jurnal *Online*

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Asi (2013) dan Adnyaswari (2017)

Gambar: 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga dukungan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu
- H₂, : Diduga *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu.
- H₃ : Diduga iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu.
- H₄ : Diduga dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang berlokasi di Jalan Syeh Ismail. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2013:19) penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian untuk mencari dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Objek penelitian ini adalah perawat di RSUD Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai bulan Maret 2021.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:19) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah data jumlah perawat sebanyak 201 perawat.

3.2.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013:19) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Teknik pengambilan sampelnya secara *proportional sampling* atau sampling berimbang, yaitu dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam

populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* (Prasetyo, 2012:17) sebagai berikut:

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

dimana:

- n = jumlah elemen / anggota sampel
- N = jumlah elemen / anggota populasi
- e = error level (tingkat kesalahan)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 201 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 10 % atau 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{201}{1+201 (0,1)^2} = \frac{201}{1+ 201 (0,01)} = 66,78 = 67 \text{ responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang dengan pembagian sampel yaitu:

1. Bougenvil = $\frac{13}{201} \times 67 = 4$ orang
2. Tulip = $\frac{10}{201} \times 67 = 3$ orang
3. Cempaka = $\frac{14}{201} \times 67 = 5$ orang
4. Anggrek = $\frac{10}{201} \times 67 = 3$ orang
5. Mawar = $\frac{13}{201} \times 67 = 4$ orang
6. Perina = $\frac{13}{201} \times 67 = 4$ orang
7. Poli = $\frac{19}{201} \times 67 = 6$ orang

$$8. \text{ Melati} = \frac{37}{201} \times 67 = 12 \text{ orang}$$

$$9. \text{ OK} = \frac{22}{201} \times 67 = 7 \text{ orang}$$

$$10. \text{ UGD} = \frac{22}{201} \times 67 = 7 \text{ orang}$$

$$11. \text{ ICU} = \frac{12}{201} \times 67 = 4 \text{ orang}$$

$$12. \text{ Dahlia} = \frac{16}{201} \times 67 = 5 \text{ orang}$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Formasi Sampel Untuk Karyawan Rumah Sakit RSUD Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Bugenvil	13	4
2	Tulip	10	3
3	Cempaka	14	5
4	Angrek	10	3
5	Mawar	13	4
6	Perina	13	4
7	Poli	19	6
8	Melati	37	12
9	Ok	22	7
10	UGD	22	7
11	ICU	12	4
12	Dahlia	16	5
	Jumlah	201	67

Sumber: Perhitungan Data Penelitian

Adapun criteria pemilihan sampel yaitu:

1. Merupakan perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Rokan Hulu
2. Minimal sudah bekerja selama 5 tahun.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013:13) Jenis dan Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini pada Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu
2. Data Sekunder adalah sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta data dari tempat penelitian. Data sekunder dari penelitian ini adalah data jumlah Perawat RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2013:12):

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawabnya.

4. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain oleh subjek. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013:31) definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Tabel. 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Jenis pengukuran
Dukungan sosial (X1)	Jogiyanto (2012: 318) mendefinisikan sebagai sejauh mana individual kepentingan yang orang-orang lain mempengaruhi sistem yang baru.	1. Dukungan emosional. 2. Dukungan penghargaan. 3. Dukungan instrumental. 4. Dukungan informatif. Jogiyanto (2012: 318)	Ordinal

Berlanjut ke hal 33...

...Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Konsep	Indikator	Jenis pengukuran
Burnout (X2)	Menurut Robbins (2009:167) berpendapat bahwa <i>burnout</i> merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan.	1. Kelelahan emosional. 2. Depersonalisasi. 3. Penurunan pencapaian prestasi pribadi. Robbins (2012:17)	Ordinal
Iklm organisasi (X3)	Menurut Nitisemito (2012:23), iklim organisasi adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi.	1. Fleksibilitas 2. Tanggung Jawab 3. Standart 4. Umpan balik 5. Kejelasan 6. Struktur Nitisemito (2012:24)	Ordinal
Kinerja (Y)	Menurut Robbin (2012:26), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketetpatatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemndirian 6. Komitmen kerja Robbin (2012:26)	Ordinal

Sumber: Asi (2013) dan Adnyaswari (2017)

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemebrian sekor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Berdasarkan Skala *Likert*

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:93)

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan *pearson produkt moment correlation*. Menurut Sugiyono (2013:26) Keputusan pengujian validitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maupun nilai probabilitas statistik $<$ (level of significant 5 % = 0,05) maka instrumen dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maupun nilai probabilitas statistik $>$ (level of significant 5 % = 0,05) maka instrumen dikatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:456) uji reliabilitas dimasukkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013:147) analisis deskriptif adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan Sugiyono (2013:74) sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3.4
Tingkat Capaian Responden (TCR)

NO	Tingkat capaian responden	Kriteria
1	82 – 100	Sangat baik
2	68 – 81,99	Baik
3	56 – 67,99	Cukup baik
4	46 – 55,99	Kurang baik
5	0- 45,99	Tidak baik

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Untuk menentukan frekuensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentase masing-masing frekuensi dengan rumus:

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besarnya nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = \sum (F_1 \times \text{Skala}_1)$$

Menghitung besarnya nilai rata-rata dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (*keeratan*) hubungan/pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama disebut homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.2.3 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik.

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013:18) regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2 +b_3X_3+e$$

Keterangan:

- Y = Subjek dalam variabel dependen (Kinerja)
a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)
b = Angka arah atau koefisiensi regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independensi. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.
X1 = Subjek pada variabel independen (Dukungan sosial)
X2 = Subjek pada variabel independen (*Burnout*)
X3 = Subjek pada variabel independen (Iklim organisasi)
e = Error

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2013:23) pengambilan keputusan uji regresi berganda dapat mengacu pada dua hal, yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05.

1. Membandingkan nilai t hitung dan t tabel:
 - Jika nilai t hitung > dari nilai t tabel, artinya variabel bebas (dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).
 - Jika nilai t hitung < dari nilai t tabel, artinya variabel bebas (dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).
2. Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05:
 - Jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas (dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi) berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel terikat (kinerja).
 - Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel

bebas (dukungan sosial, burnout dan iklim organisasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2013:28) pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti:

Dapat diartikan sebagai adanya pengaruh signifikan dari dukungan sosial, burnout dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.

- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima berarti:

Maka dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh signifikan dari dukungan sosial, *burnout* dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.