

PENGARUH *EMOTIONAL DISPLAY RULES* DAN *WORK FAMILY INTERFERENCE* TERHADAP *BURNOUT* PADA PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SEMEN PADANG

SKRIPSI



Oleh:

ANDREAN MOEFTI

1310011211120

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2018**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas

Bung Hatta menyatakan :

Nama : **Andrean Moefi**

NPM : **1310011211120**

Program Study : **Strata Satu (S1)**

Jurusan : **Manajemen**

Judul Skripsi : **Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family***

Interference Terhadap Burnout pada Perawat

Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan telah dinyatakan **Lulus** dalam ujian komprehensif pada hari Kamis **16 Agustus 2018**.

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Akmal, SE, M.Si

Purbo Jadmiko, SE, M.Sc

Disetujui oleh

Dekan Fakultas Ekonomi Bung Hatta

Dr. Listiana Sri Mulatsih, SE, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dapat disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, Agustus 2018

Andreas Moefi, S.E

KATA PENGANTAR

puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **"Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family Interference* Terhadap *Burnout* pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang"**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.

Penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini sangatlah sulit bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang, tua Mama dan Papa yang telah melimpahkan kasih sayang, cinta, perhatian dan membantu penulis baik secara moril dan materil untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan untuk mendapatkan gelar sarjana.
3. Dr Listiana Sri Mulatshi S,E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.
4. Bapak Maihendri, M.Si, AK. CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta.

5. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Purbo Jadmiko S.E, M.Sc selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran atau pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penulisan ini.
6. Ibu Ice Kamela, S.E, M.M dan Ibu Dahliana Kamener, MBA selaku penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi penguji dalam pengujian komprehensif penulis
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta yang telah memberikan bantuan dan kelancaran penyusunan skripsi ini.
8. Saudara penulis yang telah selalu memberikan semangat dan masukan kepada penulis, Rizky Frazonia Muthi dan Chakra Moefiti.

Penulis menyadari bahwa, skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua, terima kasih.

Padang, Agustus 2018

Andrean Moefiti, S.E

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PERNYATAAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Burnout	10
2.1.1 Indikator Pengukuran Burnout.....	12
2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Burnout	13
2.2 Emotional Display Rules	15
2.2.1 Dimensi Emotional Display Rules	16
2.3 Work Family Interference.....	17
2.3.1 Indikator Work Family Interference.....	18
2.4 Research Gap	19
2.5 Pengembangan Hipotesis	22
2.5.1 Pengaruh Emotional Display Rules Terhadap Burnout	22
2.5.2 Pengaruh Work Family Interference Terhadap Burnout	23

2.5.3	Model Kerangka Konseptual	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.2	Teknik Pengambilan Sampel	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	27
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
3.6	Uji Instrumen Data	28
3.7	Metode Analisis Data	30
3.8	Pengujian Hipotesis	33
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Demografis Responden	36
4.2	Uji Instrumen Penelitian	39
4.2.1	Hasil Pengujian Validitas	39
4.2.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	42
4.3	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.4	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.4.1	Hasil Pengujian Normalitas	45
4.4.2	Hasil Pengujian Multikolinearitas	46
4.4.3	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	47
4.5	Pengujian Hipotesis	48
4.6	Pembahasan	50
4.6.1	Pengaruh Emotional Display Rules Terhadap Burnout Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang ...	50
4.6.2	Pengaruh Work Family Interference Terhadap Burnout Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang ...	51

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	53
5.2 Implikasi	53
5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Staf Medis.....	3
Tabel 2.1	Gap Penelitian.....	20
Tabel 4.1	Prosedur Penyebaran Kuesioner.....	36
Tabel 4.2	Demografis Responden.....	37
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Burnout	40
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Emotional Display Rules ..	41
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Work Family Interference.	42
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	43
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Normalitas	46
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Multikolinearitas	47
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Staf Medis	3
Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Deskriptif Umum Responden.....
Lampiran 2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Burnout.....
Lampiran 3	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Burnout.....
Lampiran 4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Emotional Display Rules....
Lampiran 5	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Emotional Display Rules.
Lampiran 6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Work Family Interference...
Lampiran 7	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Work Family Interference
Lampiran 8	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....
Lampiran 9	Hasil Pengujian Normalita.....
Lampiran 10	Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....
Lampiran 11	Hasil Pengujian Hipotesis.....

Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family Interference* Terhadap *Burnout* pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang

Andreas Moefti¹, Akmal², Purbo Jadmiko³

⁽¹²³⁾**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta**

**E-mail : Moefti_andreas@yahoo.com, akmal@gmail.com,
purbojadmiko@yahoo.com**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh *emotional display rules* dan *work family interference* terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang yang berjumlah 109 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *purposive sampling*, yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Variabel dependen adalah *burnout*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *emotional display rules* dan *work family interference*. Metode analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dan uji t-statistik.

Kata kunci: *Emotional Display Rules*, *Work Family Interference* dan *Burnout*.

***Effect of Emotional Display Rules and Work Family Interference Against
Burnout on Female Nurses at Semen Padang Hospital***

Andrean Moefti¹, Akmal², Purbo Jadmiko³

⁽¹²³⁾Department of Management, Faculty of Economics, Bung Hatta University

**E-mail : Moefti_andrean@yahoo.com, akmal@gmail.com,
purbojadmiko@yahoo.com**

Abstract

This study aims to determine empirically the influence of emotional display rules and work family interference on burnout on female nurses at Semen Padang Hospital. The sample in this study were some female nurses at Semen Padang Hospital, totaling 109 respondents. The technique used in sampling is purposive sampling method, which is used is primary data through questionnaires. The dependent variable is burnout, while the independent variables in this study are emotional display rules and work family interference. Data analysis method used is multiple linear regression model and t-statistical test.

Keywords: Emotional Display Rules, Work Family Interference and Burnout.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi di Sumatera Barat yang sedang berbenah menuju kota besar yang maju dan modern, salah satu infrastruktur yang harus dibenahi pemerintah daerah adalah ketersediaan pelayanan publik dari berbagai bidang kehidupan, salah satu sarana dan prasarana yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat modern adalah pelayanan dibidang kesehatan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat di Sumatera Barat dan Kota Padang pada khususnya pemerintah terus membangun instalasi kesehatan khususnya rumah sakit (Maisani, 2018).

Program tersebut telah dimulai pada awal tahun 2011 hingga 2021 mendatang. Wacana pemerintah untuk mengembangkan infrastruktur dibidang kesehatan ditandai dengan dibangunnya berbagai proyek rumah sakit besar di Kota Padang, seperti Rumah Sakit Semen Padang, Rumah Sakit Andalas dan Rumah Sakit Hermina yang baru akan beroperasi ditahun 2020 mendatang. Diharapkan dengan bertambahnya unit rumah sakit tersebut dapat mendorong terpenuhinya berbagai kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan (Alexander, 2015).

Menurut Ardhi (2015) mengungkapkan bahwa salah satu rumah sakit kelas A yang berada di Kota Padang dan siap memenuhi kebutuhan masyarakat di Kota Padang pada khususnya dan masyarakat pada umumnya adalah Rumah Sakit Semen Padang. Rumah sakit tersebut didukung oleh tenaga profesional yang

handal dan terpercaya. Selain itu Rumah Sakit Semen Padang juga didukung oleh peralatan medis yang mutahir dan dilengkapi dengan standar pelayanan kelas ISO 1401.

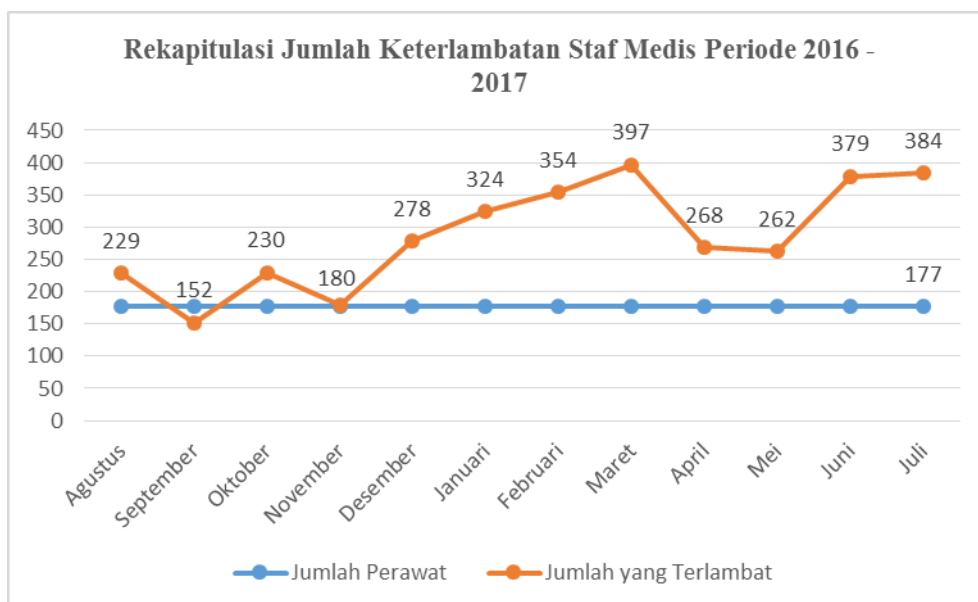
Walaupun Rumah Sakit Semen Padang telah mendapatkan ISO 1401 sebagai salah satu penghargaan yang menunjukkan reputasi mereka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien, akan tetapi didalam pelaksanaan pelayanan kepada setiap pasien masih terdapat sejumlah keluhan yang dirasakan oleh pasien, seperti petugas yang kurang sopan dan kasar dalam berkomunikasi dengan pasien, pelayanan yang terkesan lamban. Tidak konsisten pelayanan yang diberikan menunjukkan terjadinya penurunan kualitas kerja dari sejumlah perawat di Rumah Sakit Semen Padang gejala yang terjadi pada perilaku bekerja perawat identik dengan *burnout* (Tawale, 2011). Oleh sebab itu upaya untuk menurunkan kadar *burnout* dalam diri perawat khususnya di lingkungan Rumah Sakit Semen Padang harus dilakukan, agar reputasi dan eksistensi Rumah Sakit Semen Padang sebagai unit pelayanan kesehatan terkemuka di Kota Padang semakin terjaga.

Selain itu pada umumnya perawat merasa bosan karena dituntut terlalu lama melayani pasien, seperti selalu senyum kepada pasien, ramah dan selalu mau mendengarkan keluhan pasien. Panjangnya jam kerja menciptakan rasa bosan yang mendorong terjadinya peningkatan keterlambatan pada perawat di Rumah Sakit Semen Padang. Berdasarkan data yang diperoleh dari manajemen sumber daya manusia Rumah Sakit Semen Padang diketahui perkembangan keterlambatan perawat terlihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Staf Medis Periode Tahun 2016 – 2017

No	Bulan	Jumlah Perawat (Orang)	Jumlah yang Terlambat (Orang)	Growth (%)
1	Agustus	177	229	
2	September	177	152	-33.62
3	Oktober	177	230	51.32
4	November	177	180	-21.74
5	Desember	177	278	54.44
6	Januari	177	324	16.55
7	Februari	177	354	9.26
8	Maret	177	397	12.15
9	April	177	268	-32.49
10	Mei	177	262	-2.24
11	Juni	177	379	44.66
12	Juli	177	384	1.32
Total			3437	-

Sumber: Rumah Sakit Semen Padang (2017)



Sumber: Rumah Sakit Semen Padang (2017)

Pada tabel 1.1 dan grafik terlihat terjadi fluktuasi jumlah keterlambatan perawat di Rumah Sakit Semen Padang, hal tersebut terlihat dari Bulan Agustus 2016 jumlah keterlambatan adalah sebanyak 229 kasus, mengalami penurunan sebanyak 33,62% di bulan September menjadi 152 kasus keterlambatan. Akan tetapi di Bulan Oktober jumlah perawat yang terlambat meningkat lebih tajam dengan pertumbuhan hingga mencapai 51.32% atau menjadi 230 kasus keterlambatan. Fluktuasi keterlambatan perawat terus terjadi hingga bulan Juli 2017. Dalam dua belas bulan kerja terlihat jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2017 dengan keterlambatan mencapai 397 kasus.

Jika diamati dari data keterlambatan perawat di Rumah Sakit Semen Padang menunjukkan keterlambatan sebagai gejala kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja, yang terjadi akibat durasi kerja yang sangat panjang dan melelahkan. Tingginya tingkat keterlambatan perawat yang terjadi di Rumah Sakit Semen Padang dapat menurunkan kualitas kerja dari masing masing perawat yang melakukannya sekaligus menunjukkan terjadinya gejala *burnout* pada perilaku kerja yang ditunjukkan perawat.

Montgomery et al (2005) mengungkapkan bahwa salah satu ciri terjadinya *burnout* dalam bekerja adalah menurunnya kualitas kinerja dari setiap karyawan, selain itu *burnout* juga berkaitan erat dengan kedisiplinan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasa jenuh dan bosan dalam bekerja karena jam kerja yang panjang akibatnya pelayanan menjadi tidak optimal. Akibat kebosanan atau kejenuhan yang tinggi dalam bekerja seorang karyawan yang

mengalami *burnout* akan berusaha menghindari pekerjaan akibatnya tingkat keterlambatan dan absensi menjadi meningkat.

Tidak optimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terjadi karena rasa jenuh yang dirasakan karyawan dalam bekerja atau *burnout* (Brief dan Weiss, (2002), Barsade et al, (2003). Pemahaman yang lebih kuat tentang *burnout* dijelaskan didalam teori Hochschild (1983:7) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan kelelahan emosional, menurunnya rasa percaya diri dan terjadinya gejala emosional dalam diri karyawan yang bekerja. Gejala tersebut muncul karena jam kerja yang terlalu panjang (James, (1989), Rafaeli dan Sutton, (1990), Stenross dan Kleinman, (1989), Sutton, (1991), Tolich, (1993)).

Pengembangan konsep *burnout* juga dilakukan oleh Brotheridge dan Grandey, (2002), Brotheridge dan Lee, (1998), Mann, (1999), Morris dan Feldman, (1996), Wharton, (1993) yang menyatakan bahwa *burnout* dapat dipicu oleh berbagai variabel salah satunya adalah kondisi emosional karyawan dan intervensi keluarga pada pekerjaan.

Menurut Gibson et al (2010) *burnout* merupakan wujud kelelahan emosional yang dirasakan individu yang bekerja, kelelahan emosional terbentuk karena adanya beban kerja yang berat, lemahnya nilai keadilan dalam organisasi atau pun terjadinya lemahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. *Burnout* menciptakan tekanan psikologis dalam diri masing masing individu yang bekerja sehingga mendorong mereka untuk menghindari pekerjaan tersebut. *Burnout* yang tinggi menciptakan tekanan psikologis yang tinggi sehingga dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga individu tersebut rentan terhadap berbagai penyakit.

Menurut Rouxel et al, (2016) menemukan *emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, didalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *emotional display rules* yang diukur dengan *perceived positive display rules* akan menurunkan *burnout*. Sikap positif yang diperlihatkan oleh setiap individu dalam bekerja mendorong menurunnya kelelahan emosional dan perasaan tidak percaya diri akibat terjadinya *burnout* dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2012) mengungkapkan bahwa *work family interference* menunjukkan terjadinya sejumlah masalah yang muncul didalam ruang lingkup pekerjaan akibat adanya masalah yang terdapat didalam lingkungan keluarga, selain itu *work family interference* juga berkaitan dengan masalah yang muncul di lingkungan keluarga akibat adanya problematika yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Konflik yang terjadi didalam lingkungan kerja atau pun masalah yang terjadi di lingkungan keluarga akan meningkatkan *burnout*.

Work family conflict memiliki dua dimensi salah satunya adalah *work family interference* (WFI) yang terjadi ketika tekanan dari pekerjaan dan peran keluarga saling tidak kompatibel, sehingga partisipasi dalam satu peran menyulitkan untuk berpartisipasi dalam peran yang lain (Greenhaus dan Beutell, 1985). Studi yang membahas munculnya *work family interference* (WFI) sangat berhubungan dengan waktu kerja dan apa yang didapat dalam bekerja (Geurts dan Demerouti, 2003).

Menurut Wharton dan Erickson (1995), *work family interference* harus menjaga keseimbangan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan. keduanya membutuhkan tingkat manajemen emosi yang tinggi dan diatur oleh norma

tampilan yang berbeda. Hubungan antara kerja emosional dan WFI telah ditunjukkan terakhir oleh Montgomery et al, (2005), yang menemukan bahwa kerja emosional, yang diukur dengan permukaan bertindak di tempat kerja, berhubungan positif dengan WFI di antara dokter, dan bertindak di rumah permukaan secara positif terkait dengan gangguan keluarga-kerja di antara perawat. Selain itu, Smith dan Kleinman (1989), dalam studi kualitatif mahasiswa kedokteran, menemukan bahwa pelatihan medis menciptakan banyak masalah sebagai makna baru untuk tubuh dan untuk kontak tubuh yang “pulang” bersama mereka di malam hari.

Hasil penelitian Laeeque (2014) menemukan bahwa dimensi *work family conflict* yang diukur *work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan bank Pakistan. Keadaan tersebut mengisyaratkan semakin besar campur tangan keluarga didalam pekerjaan akan semakin mendorong terjadinya *burnout* bagi karyawan bank di Pakistan. Hasil penelitian Indrawan et al (2015) menemukan bahwa *work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi didalam aktifitas pekerjaan akibat konflik yang terjadi di dalam keluarga, atau sebaliknya akan menciptakan tekanan psikologis yang kuat sehingga mendorong meningkatnya *burnout*. Berbeda dengan hasil penelitian Susanti dan Kurniawan (2015) menemukan bahwa *work family interference* tidak berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat wanita di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Berdasarkan kepada uraian ringkas yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi terjadinya *burnout* di lingkungan perawat di lingkungan Rumah Sakit Semen Padang. Mengingat secara teori *work family interference* dan *emosional display rules* memiliki pengaruh terhadap *burnout*, selain itu terdapat sejumlah peneliti dimasa lalu yang memperoleh sejumlah hasil yang berbeda beda, sehingga menciptakan ketertarikan dalam peneliti untuk melakukan penelitian kembali tentang *burnout* dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family Interference* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang masalah peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *emosional display rules* berpengaruh terhadap *burnout* perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang ?
2. Apakah *work family interference* berpengaruh terhadap *burnout* perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *emotional display rules* terhadap *burnout* perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.
2. Menganalisis pengaruh *work family interference* terhadap *burnout* perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Rumah Sakit Semen Padang, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi untuk mengurangi *burnout* di perawat khususnya di dalam lingkungan instansi.
2. Akademisi, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Burnout*

Awalnya, kelelahan diukur dalam layanan manusia (Schaufeli dan Enzmann, 1998), tetapi baru-baru ini ukuran umum telah dikembangkan untuk mengakses kejenuhan di luar layanan manusia: Survei Inventarisasi Maslach *Burnout-General* (MBI-GS). Dengan demikian, kelelahan dilihat sebagai sindrom kelelahan, sinisme dan menurun tingkat profesionalisme seseorang dalam bekeja. *Burnout*, mengacu pada penurunan energi dan sumber daya yang disebabkan oleh stres kerja yang kronis dianggap sebagai indikator kesehatan psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan (Schaufeli dan Enzmann, 1998).

Penjelasan umum tentang kelelahan menunjukkan bahwa frekuensi atau kuantitas interaksi dengan klien atau pelanggan yang berkontribusi terhadap kelebihan peran dan kelelahan (Cordes dan Dougherty, 1993), tetapi interaksi tersebut juga dapat melibatkan kebutuhan karyawan untuk mengatur emosi mereka dengan cara meminta dukungan sosial dan rekan kerja (Rafaeli dan Sutton, 1989). Sebuah meta-analisis baru-baru ini meneliti hubungan antara kerja emosional dan kelelahan, hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara waktu bekerja dengan kelelahan emosional (Bono dan Vey, 2004),

Burnout juga dinyatakan oleh Montgomery *et al* (2005:213) yang menyatakan bahwa *job burnout* adalah hasil dari akumulasi efek *role stress*. *Role stress* yang terdiri atas tiga dimensi (*role ambiguity*, *role conflict*, dan *role*

overload) mungkin tidak akan menimbulkan dampak yang berlebihan jika terjadi tidak secara bersamaan, namun saat ketiga hal tersebut dialami secara bersamaan hal tersebut dapat menutupi sumber daya individu.

Sharma (2007) dalam Abbas *et al* (2012) *burnout* di definisikan sebagai status mental, fisik dan kelelahan emosional, yang biasanya di akibatkan dari stres yang terus menerus. *Burnout* muncul karena adanya sebuah pekerjaan yang tidak dapat dikelola atau dikerjakan oleh pegawai, besarnya tekanan dan sanksi yang mungkin didapatkan pegawai, mendorong munculnya kelelahan dalam diri pegawai yang disebut dengan *burnout*.

Salah satu definisi *burnout* dapat diketahui dari Cordes & Dougherty (1993) dalam Murtiasri dan Ghozali (2006:96) yang mengemukakan bahwa *burnout* adalah kondisi yang terjadi akibat gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Sesuai dengan uraian ringkas sejumlah uraian teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi yang terjadi akibat gabungan tiga tendensi yang terdapat dalam diri individu yaitu berhubungan dengan kelelahan emosional, penurunan prestasi dan tidak berkembangnya karir yang dijalankan individu. *Burnout* akan menciptakan sikap pesimis dalam diri pegawai. Kegagalan demi kegagalan yang pernah terjadi menjadi hal yang semakin meningkatkan kadar kelelahan dan kejenuhan dalam diri pegawai dalam bekerja.

2.1.1 Indikator Pengukuran *Burnout*

Menurut Gibson *et al* (2009) *burnout* merupakan sindrom yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja yang memiliki efek bagi psikologis karyawan secara individu. Untuk mengukur *burnout* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Maslach (1982) dalam Mas'ud (2004) yaitu terdiri dari enam pertanyaan dan tiga indikator yang meliputi:

1. Prilaku emosional.
2. Kurangnya kepercayaan.
3. Melemahnya semangat kerja.

Prilaku emosional menunjukkan perilaku yang diperlihatkan individu dalam bekerja seperti cepat marah, atau mudah tersinggung, kurangnya percaya diri, individu yang mengalami *burnout* pada umumnya kurang yakin dengan kemampuan sendiri, sehingga menciptakan keragu-raguan dalam bekerja, selain itu individu yang mengalami *burnout* akan memiliki semangat kerja yang lemah sehingga mereka cenderung menghindari pekerjaan.

Individu yang merasakan *burnout* akan memiliki prilaku emosional yang tinggi, perilaku emosional tersebut dari tingginya amarah yang dimiliki karyawan dalam bekerja, selain itu individu yang mengalami *burnout* akan memiliki kepercayaan diri yang lemah, hal tersebut dari kurangnya keberanian karyawan dalam mengambil keputusan, selain itu individu yang mengalami kelelahan emosional juga terlihat dari melemahnya semangat kerja yang terlihat dari adanya tindakan karyawan yang menghindari pekerjaan, atau memiliki tingkat absensi yang tinggi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Burnout tidak terbentuk dengan sendirinya akan tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti keberadaan beban kerja yang meningkat, dan terjadinya *work family conflict*. Meningkatnya beban kerja akan menciptakan tekanan psikologis dan mental, ketika seluruh pekerjaan tidak berhasil diselesaikan dengan baik kelelahan emosional akan meningkat, sedangkan *work family conflict* terjadi ketika pekerjaan yang panjang di kantor memberikan dampak negatif bagi keharmonisan sebuah keluarga (Gibson *et al*, 2009).

Menurut Robbins dan Timothy (2012) mengungkapkan bahwa kelelahan emosional atau *burnout*, dapat terbentuk akibat *workload* (beban kerja), *role overload* dan *work family conflict*. Masing masing variabel akan meningkatkan *burnout* atau kelelahan emosional dalam diri masing masing karyawan. Kelelahan emosional akan membuat tingkat emosi karyawan semakin meningkat, serta adanya keinginan dari karyawan untuk menghindari pekerjaan tersebut.

Menurut Fogarty *et al* (2000) dan Jones *et al* (2010:143) *burnout* dapat muncul karena adanya *role of stress* dalam diri setiap individu yang meliputi *role of conflict*, *role of ambiguity*, *role overload* dan *work family conflict*. Didalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *role of stress* dalam bentuk *role of conflict*, *role of ambiguity* dan *role overload* secara individual dan bersama sama berpengaruh signifikan terhadap *burnout* yang muncul dalam diri karyawan. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi *role of conflict*, *role of ambiguity* dan *role overload* akan meningkatkan kelelahan emosional atau

depresi didalam diri masing masing individu yang bekerja, dampak negatif yang muncul akibat gejala tersebut adalah tingkat emosional yang tinggi dan menurunnya daya tahan tubuh.

Sesuai dengan uraian ringkas dari teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa tekanan dan beratnya pekerjaan yang dijalankan individu dalam bekerja mendorong munculnya stres. Meningkatnya stres kerja terjadi akibat beban kerja yang terlalu berat, tekanan yang tinggi hingga resiko pekerjaan yang besar. Munculnya stres mendorong karyawan untuk mencoba mencari pemecahan masalah yaitu dengan membandingkan kasus pekerjaan yang mereka hadapi dengan pengalaman dalam bekerja, sehingga memunculkan optimisme akan adanya keberhasilan, akan tetapi ketika individu yang bekerja tidak memiliki pengalaman atau kompetensi yang kuat terhadap bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab maka optimisme muncul akan lebih rendah, akibatnya kelelahan kerja atau *burnout* akan terjadi.

Berdasarkan kepada uraian teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa munculnya kelelahan dalam bekerja karena dipicu oleh stres yang ditandai oleh adanya konflik dalam menjalankan pekerjaan seperti terjadinya *work family conflict*, *role of ambiguity*, dan *role overload*. Stres dipicu oleh adanya konflik didalam keluarga yang memicu masalah di kantor atau organisasi merupakan gejala yang mengindikasikan terjadinya *work family conflict*, sedangkan adanya pegawai yang memiliki posisi yang tidak jelas atau bekerja didua tempat yang berbeda mendorong terjadinya *role of conflict* dan *role of ambiguity*. Masing

masing dimensi tersebut merupakan faktor pemicu stres yang dapat meningkatkan kadar *burnout* dalam diri setiap individu yang bekerja.

2.2 *Emotional Display Rules*

Emosi berasal dari kata *move* yang merupakan kata kerja dalam bahasa latin yang berarti menggerakkan atau bergerak, sedangkan secara istilah emosi adalah suatu perasaan dari pikiran pikiran khas, suatu keadaan psikologis dan fisiologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Menurut Luthan (2012) emosi merupakan keadaan yang ditimbulkan oleh situasi tertentu (khusus) dan cenderung berkaitan dengan perilaku yang mengarah (*approach*) dan menghindari (*avoidance*) terhadap sesuatu dimana perilaku tersebut umumnya disertai adanya ekspresi jasmaniah, sehingga orang lain dapat mengetahui bahwa seseorang sedang mengalami emosi.

Menurut Robbins dan Timothy (2012) mengemukakan bahwa emosional labor adalah sebuah situasi dimana seorang karyawan mengekspresikan emosi-emosi yang diinginkan secara organisasional selama terjadi komunikasi interpersonal antar karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Chia-Ju Yi-Yu (2013) mengemukakan bahwa perilaku kerja emosional atau *emotional display rules* mengacu pada pengendalian emosi dari pekerja yang sering kontak dengan pelanggan. Kontrol ini menghasilkan ekspresi wajah dan gerakan tubuh. Didalam lingkungan organisasi setiap karyawan harus dapat mengelola dan mengendalikan tingkat emosi yang mereka miliki.

2.2.1 Dimensi *Emotional Display Rules*

Menurut Robins dan Timothy (2012) dalam mengukur kemampuan seorang karyawan untuk mengendalikan emosi (*emotional display rules*) dapat diamati dari beberapa dimensi yaitu berpura-pura di permukaan (*surface acting*), berpura pura secara mendalam (*deep acting*). *Surface acting* merupakan perasaan terdalam seseorang untuk menghilangkan ekspresi-eksresi emosional sebagai respon terhadap aturan-aturan penampilan, sedangkan *deep acting* merupakan kemampuan seseorang untuk berpura pura dan terlihat tidak emosi ketika menghadapi tekanan dari atasan.

Gosserand dan Diefendorff (2005) mengungkapkan bahwa *emotional display rules* dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu *surface acting*, *deep acting*, *emotional consonance* dan *suppression*. Masing masing dimensi merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk menjaga emosional dalam bekerja.

Surface acting merupakan kemampuan setiap karyawan untuk bersikap pada atasan walaupun sedang dalam berada dalam tekanan. *Deep acting* merupakan ungkapan sikap yang berusaha menekan amarah dan emosi yang muncul akibat adanya tekanan dalam bentuk bentakan atau hinaan dari atasan. *Emotional consonance*, merupakan upaya yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja untuk mengatasi emosi dalam bekerja dengan cara menyibukkan diri untuk terus bekerja, sedangkan *suppression* merupakan ungkapan sikap yang terbawa emosi, tindakan tersebut muncul ketika karyawan merasa tidak mampu menahan tekanan dalam bekerja.

2.3 *Work Family Interference*

Secara umum, peran WFI sebagai mediator telah disarankan oleh banyak penelitian (Frone et al., 1992; Geurts et al., 1999; Kinnunen dan Mauno, 1998; Montgomery et al., 2003, Parasuraman et al., 1996; Stephens et al., 1997). Namun, hubungan antara emosi, WFI dan kejenuhan belum jelas ditunjukkan hingga saat ini. Situasi semacam itu dapat dijelaskan dengan fakta bahwa meskipun ada penerimaan luas bahwa majikan memiliki hak untuk meminta karyawan untuk melakukan perilaku fisik atau terlibat dalam kegiatan kognitif, perilaku emosional mungkin berada di luar apa yang dapat diminta oleh pengusaha (Briner dan Totterdell, 2002).

Oleh karena itu, tampaknya lebih mungkin bahwa tuntutan emosional akan menyebar dari pekerjaan ke keluarga. Secara empiris, ini ditunjukkan dalam karya Schulz et al. (2004), yang menunjukkan spillover emosional negatif setiap hari. Secara konsisten, Maslach (1982), memberikan perhatian khusus untuk membuat transisi dari kerja ke rumah dengan memperkenalkan gagasan "dekompresi". Maslach berpendapat bahwa orang yang bekerja di lingkungan yang emosional dan menuntut perlu "dekompresi" sebelum pindah ke tekanan normal kehidupan pribadi mereka. Selain itu, Grandey (2000) memandang kerja emosional dan menampilkan aturan sebagai prediktor proksimal stres, dan ini konsisten dengan gagasan bahwa orang membawa stres emosional dari kerja ke rumah. Selain itu, gagasan bahwa WFI dapat berfungsi sebagai mediator antara kerja emosional dan kejenuhan diindikasikan oleh studi Wharton dan Erickson (1995), yang menemukan bahwa kesejahteraan perempuan dalam pekerjaan terancam lebih

oleh keterlibatan mereka dalam pekerjaan emosi keluarga dari pada oleh kinerja aktual dari kerja emosional mereka.

Work family interference merupakan masalah yang tumbuh dari pekerjaan yang diganggu dan dicampuri oleh keluarga (*work inferring with the family*). Salah satu contoh kasus *Work family interference* orang tua mungkin merasa pekerjaan menghalangi mereka untuk menghabiskan waktu penting dengan anak anaknya yang masih kecil dirumah. Menurut Istijanto (2010) *Work family interference* adalah sebuah pertentangan yang terjadi atau muncul karena adanya dua kepentingan yang harus dilakukan secara bersamaan.

Konflik muncul karena salah satu kepentingan harus dikorbankan. Permasalahan yang sering muncul adalah tuntutan pekerjaan yang berbarengan dengan jam dan hari untuk keluarga. Bentuk konflik keluarga yang muncul akibat pekerjaan adalah retak hubungan suami istri akibat adanya kesibukan yang melebihi batas jam kerja. Dalam hal ini perempuan harus dapat memilih dan memutuskan pekerjaan dan kewajiban yang harus di korbankan.

2.3.1 Indikator *Work Family Interference*

Greenhaus dan Beutell dan Gutek *et al.* (dalam Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003) dalam Wibowo (2010) mengungkapkan terdapat tiga indikator utama yaitu:

1. *Time-Based Conflict.*

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah

tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

2. *Strain Based Conflict.*

Mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.

3. *Behavior Based Conflict.*

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

2.4 *Research Gap*

Salah satu dasar yang mendorong peneliti tertarik melakukan penelitian yang membahas tentang pengaruh *emosional display rules* dan *work family interference* adalah adanya pro dan kontra hasil penelitian seperti terlihat pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Gap Penelitian

No	Nama Peneliti dan Tahun	Nama Jurnal	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Zulkarnain, Elvi Andriani Yusuf dan Annisa Vanya Pulungan (2018)	Makara Hubo Asia 2015 Volume 19 Nomor 2	The Impact of Work Family Conflict on Burnout Among Female Lectures	- Variabel Dependen Burnout - Variabel Independen 1. Behavior based conflict 2. Time Based Conflict 3. Straint Based Conflict	Behavior based conflict, time based conflict dan straint based conflict secara individual terhadap burnout
2	Indri Heri Susanti dan Wasis Eko Kurniawan (2015)	Jurnal Ekonomi Sosial Volume 4 Nomor 2	Analisis Hubungan Work Interference With Family Terhadap Burnout Perawat Wanita di RSUD Dr R Goeteng Taoenadibrata Purbalingga	- Variabel Dependen Burnout - Variabel Independen Work Interference With Family	Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi campur tangan keluarga akan semakin meningkatkan burnout dalam bekerja
3	Anthony J Montgomery (2006)	Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 1, 2006 pp. 36-51	Work-family interference, emotional labor and burnout	- Variabel Dependen Burnout - Variabel Independen 1. Interfensi keluarga pada pekerjaan 2. Intervensi rekan kerja dengan pekerjaan 3. Kecerdasan emosional	Interfensi keluarga pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap burnout. Dukungan rekan kerja dan atasan berpengaruh negatif terhadap burnout sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap bunout

4	Muhdiyanto dan Muji Miranani (2017)	The 6 th University Research Collugium 2017 Universitas Muhamadiyah Malang	Efek Mediasi Burnout Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Bank Umum Wilayah Jawa Tengah)	Variabel Dependen Burnout - Variabel Independen 1. Interfensi keluarga pada pekerjaan 2. Burnout	Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa interfensi keluarga pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap burnout
---	-------------------------------------	---	--	--	---

No	Nama Peneliti dan Tahun	Nama Jurnal	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Geraldin Rouxel, Estele Michinov, Virginie Dodeler (2016)	International Journal of Nursing Studies Volume 62	The Influence of Work Characteristic, Emotional Display Rules and Effective on Burnout and Job Satisfaction: A Survey Among Geriatric Care Workers.	- Variabel Dependen 1. Burnout 2. Job Satisfaction - Variabel Independen 1. Emotional Display rules 2. Job Characteristic	Dimensi Emotional display rules dan job characteristic dapat berpengaruh positif atau pun negatif terhadap burnout
6	Syed Harris Laeeque (2014)	International Letters of Social and Humanistic Science Volume 40 Page 1 – 12	Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan	- Variabel Dependen Burnout - Variabel Independen a) Work interference with family b) Family interference with work	Dimensi work family conflict yang diukur dengan work interference with family dan family interference with work berpengaruh positif terhadap burnout.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Emotional Display Rules* Terhadap *Burnout*

Menurut Luthan (2012) *emotional display rules* merupakan kemampuan atau aturan (*role*) yang menjadi pembatas tingkat emosional (*emotional display*) yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi batasan emosi yang dimiliki seseorang akan mendorong menurunnya kadar kebosanan, karena karyawan yang bekerja akan menganggap tekanan yang mereka peroleh sebagai tantangan dalam bekerja. Oleh sebab itu ketika seorang karyawan memiliki *emotional display rules* positif maka kecenderungan *burnout* akan menurun, akan tetapi ketika *emotional display rules* seseorang yang bekerja negatif maka akan mendorong terjadinya *burnout*.

Hasil penelitian Montgomery et al, (2005) menemukan bahwa *emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Ketika setiap karyawan yang memiliki *emotional display rules* positif, atau memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik adalah mereka yang sabar dan tidak terpancing dengan tekanan, dan terlihat selalu nyaman dalam bekerja. Ketika tingkat *emotional display rules* yang dimiliki karyawan terus meningkat, maka rasa bosan dan jenuh yang mengakibatkan hilangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja akan semakin menurun.

Pada penelitian Rouxel et al, (2016) menemukan bahwa *emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Ketika karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik, maka tekanan dan rasa bosan atau jenuh

dalam bekerja akan dapat ditekan, oleh sebab itu ketika tingkat emosional batas pengendalian seseorang dalam bertindak semakin baik maka kecenderungan terjadi *burnout* seperti kelelahan emosional, dipersonalisasi hingga rasa jenuh yang luar biasa dalam bekerja akibat waktu yang kerja yang panjang akan berkurang. Berdasarkan uraian ringkas tersebut dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ *Emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang.

2.5.2 Pengaruh *Work Family Interference* Terhadap *Burnout*

Menurut Robbins dan Timothy (2012) mendefinisikan *work family interference* sebagai konflik yang terjadi didalam keluarga akibat pekerjaan yang dilakukan individu, atau konflik yang terjadi di lingkungan keluarga akibat masalah yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan. *Work family interference* menciptakan tekanan dan stres yang mendorong munculnya ledakan emosional yang tinggi dalam bentuk meningkatnya tingkat emosional, sensitif atau mudah tersinggung hingga terlihat gelisah. Seluruh gejala psikologis yang terbentuk menunjukkan terjadinya *burnout* dalam diri karyawan.

Menurut Wharton dan Erickson (1995), *work family interference* harus menjaga keseimbangan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan. keduanya membutuhkan tingkat manajemen emosi yang tinggi dan diatur oleh norma tampilan yang berbeda. Hubungan antara kerja emosional dan WFI telah ditunjukkan terakhir oleh Montgomery et al. (2005), yang menemukan bahwa kerja emosional, yang diukur dengan permukaan bertindak di tempat kerja, berhubungan positif dengan WFI di antara dokter, dan permukaan bertindak di

rumah secara positif terkait dengan gangguan keluarga-kerja di antara perawat. Selain itu, Smith dan Kleinman (1989), dalam studi kualitatif mahasiswa kedokteran, menemukan bahwa pelatihan medis menciptakan banyak masalah sebagai makna baru untuk tubuh dan untuk kontak tubuh yang “pulang” bersama mereka di malam hari.

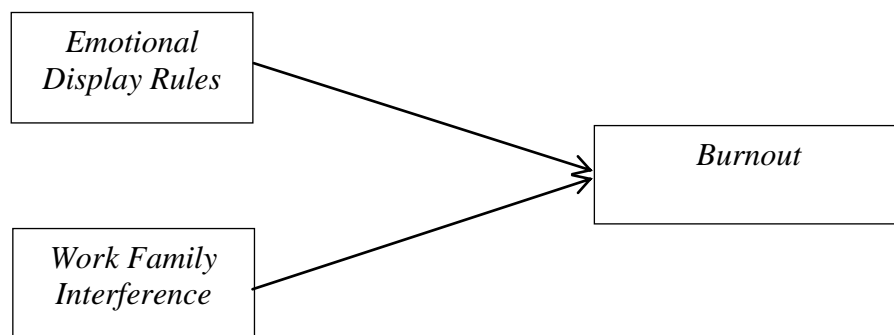
Hasil penelitian penelitian Laeeque (2014) menemukan bahwa *work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin meningkatnya konflik kerja dalam perusahaan akan meningkatkan stres dan tekanan dalam bekerja. Oleh sebab itu semakin meningkat *work family interference* dalam bekerja akan meningkatkan kelelahan emosional atau *burnout*. Kelelahan emosional membuat karyawan lebih emosi dan mudah tersinggung, jika gejala tersebut terjadi pada salah satu karyawan menunjukkan *burnout* telah terjadi dalam diri karyawan. Berdasarkan uraian ringkas tersebut dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

H₂ *Work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang.

2.5.3 Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada landasan teori dan pengembangan hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan sebuah model kerangka berfikir seperti terlihat pada Gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Model Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Ghozali (2011) populasi merupakan kesatuan item yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang yang berjumlah 177 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili, pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa perawat perempuan yang memiliki tanggungan berupa suami dan anak serta aktif bekerja di Rumah Sakit Semen Padang.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sesuai dengan judul yang menjadi objek adalah seluruh perawat perempuan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Semen Padang, Oleh sebab itu metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria khusus yang melekat pada populasi. Kriteria yang digunakan meliputi:

1. Perawat perempuan yang aktif bekerja di Rumah Sakit Semen Padang hingga saat ini.
2. Perawat perempuan berstatus menikah dan memiliki anak.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti, data tersebut belum pernah dipublikasikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan model tertutup. Dimana didalam kuesioner tersebut akan disediakan pernyataan yang dilengkapi dengan pilihan jawaban yang harus dipilih responden. Masing-masing skor jawaban merupakan skala pengukuran untuk masing-masing pernyataan. Skala yang digunakan adalah Likert 5 tingkat. Secara umum pilihan jawaban yang harus dipilih responden adalah Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. *Burnout*

Burnout merupakan sindrom yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja yang memiliki efek bagi psikologis karyawan secara individu, pada penelitian ini diduga *burnout* dapat terjadi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang. Untuk mengukur *burnout* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Maslach (1982) dalam Mas'ud (2004) yaitu terdiri dari enam pertanyaan dan tiga indikator yang meliputi perilaku emosional, kurangnya kepercayaan dan melemahnya semangat kerja.

2. *Emotional Display Rules*

Emotional display rules merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam menjaga kondisi emosional yang mereka miliki dalam bekerja (Rafaeli dan Sutton, 1989). Dalam mengukur *emotional display rules* digunakan indikator yang diadopsi dari Schaufeli dan Enzmann, (1998) yaitu: cara berkomunikasi, cara bertindak dan berperilaku dan kemampuan mengendalikan diri. Total item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *emotional display rules* berjumlah 8 item pernyataan.

3. *Work Family Interference*

Work Family Interference sebagai pertentangan yang terjadi akibat adanya dua kepentingan yang tidak sejalan didalam lingkungan rumah tangga dan organisasi. Dalam penelitian ini *work family Interference* yang dibahas berhubungan dengan konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan yang melibatkan karyawan perempuan. Untuk mengukur *Work family Interference* maka digunakan indikator yang di adopsi dari Heather H Donofrio (2001) yaitu konflik pekerjaan akibat keluarga dan konflik di rumah tangga akibat pekerjaan.

3.6 Uji Instrumen Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilaksanakan pengujian instrument data. Proses pengolahan tersebut bertujuan mengetahui ketepatan dan ke akuratan pemilihan item pertanyaan. Secara umum tahapan yang dilakukan terlihat pada sub bab dibawah ini:

1. Uji Validitas

Secara umum Ghazali (2011) mengungkapkan uji validitas merupakan alat pengukuran untuk mengetahui apa yang sesungguhnya diukur. Didalam model penelitian ini data yang digunakan berskala ordinal, sehingga diperlukan pengukuran kevalitan dengan menggunakan uji validitas. Didalam model penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* atau disebut juga dengan validitas *construct varimax*.

Didalam menguji validitas dengan menggunakan model varimax, variabel yang diuji harus memenuhi kriteria yaitu harus memiliki nilai *Kaiser Mayer Oiken* (KMO) yang harus memiliki nilai $sig \geq 0,50$, setelah syarat tersebut terpenuhi maka validnya item pertanyaan ditentukan melalui rotasi matrik, dalam hal ini validnya masing masing item ditentukan dari faktor loading $\geq 0,50$. Jika seluruh item pertanyaan memenuhi syarat maka tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau konsistensi internal yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan, konsistensi hasil pengukuran mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan situasi yang berbeda, Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai *crohbatch alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, nilai *cut off* untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *cronbatch alpa* lebih dari 0,70 (Hair et al, 2010). Hasil uji Reliabilitas dan Validitas menunjukkan bahwa

data yang digunakan dalam penelitian ini valid (akrual) dan reliabel (dapat diandalkan).

3.7 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menghitung respon jawaban yang diberikan masing masing responden didalam kuesioner. Setelah identifikasi berhasil dilakukan, hasil distribusi respon responden diterjemahkan dengan uraian kata kata dari peneliti. Menurut Admaja (2010) pada perhitungan distribusi frekuensi tentu dijelaskan nilai persentase respon yang diberikan responden untuk masing masing pilihan yang disediakan didalam kuesioner yang dapat dicari dengan persamaan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i w_i}{\sum f_i}$$

Keterangan

f_i = Frekuensi jawaban responden

w_i = Skor jawaban yang diberikan pada setiap pilihan jawaban

$\sum .n$ = Total responden

Sebelum dilakukan perhitungan tingkat capaian responden maka terlebih dahulu ditotalkan perkalian antara frekuensi responden yang memilih pilihan jawaban dari jawaban sangat setuju hingga jawaban sangat tidak setuju untuk kemudian dibagi dengan jumlah seluruh responden. Setelah diperoleh nilai rata rata skor maka total capaian responden dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Mean}}{5} \times 100$$

Keterangan

TCR = Persentase *Total Consumer Respond*

Mean = Rata-rata skor

Menurut Arikunto (2010) untuk menilai dan mengambil kesimpulan dari respon jawaban yang diberikan responden maka digunakan beberapa kategori penilaian yaitu:

- a. Jika TCR berkisar antara 81 – 100% = Baik
- b. Jika TCR berkisar antara 66 – 80,99% = Cukup
- c. Jika TCR berkisar antara 56 – 65,99% = Kurang Baik
- d. Jika TCR berkisar antara 45 – 55,99% = Buruk
- e. Jika TCR < 45% = Sangat Buruk

2. Analisis Inferensial

a) Uji Normalitas

Menurut Gujarati (2003) uji normalitas digunakan untuk melihat pola penyebaran data apakah berdistribusi normal atau tidak, selain itu uji normalitas juga dapat digunakan untuk menentukan uji statistik apa yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah menggunakan uji parametrik maupun uji non parametrik. Normal atau tidaknya sebuah data dapat dilihat dari nilai *asym sig* yang dihasilkan dalam pengujian > 0,05. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang diuji dengan menggunakan uji *One*

Sample Kolmogorov Smirnov Test. Jika data normal maka uji statistik parametrik dapat dilakukan dan sebaliknya.

b) Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011) pengujian linearitas ditujukan untuk mengetahui pola keragaman *variance* yang mendukung masing masing variabel penelitian. Masing masing variabel harus didukung oleh variabel dengan nilai *variance* yang mengikuti pola garis lurus (linear). Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Jika nilai *sig* berada diatas 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan telah memenuhi asumsi linearitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara sesama variabel bebas. Cara menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10 (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* ini dilakukan dengan cara meregres variabel bebas terhadap nilai residualnya yang telah *unstandardized*. Bila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

1. Model Regresi Linear Berganda

Merupakan model yang digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Secara umum model operasional untuk regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Burnout*

a = *Intercep* Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel *emotional display rules*

β_2 = Koefisien regresi variabel *work family interference*

X_1 = *Emotional display rules*

X_2 = *Work family interference*

e = *Term error*

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, dengan rumus (Gujarati, 2003) yaitu:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS = *Explained Sum Square* (Jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total Kuadrat)

3. Uji F-Statistik (*Model of Fit*)

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Secara umum Gujarati (2003:58) merumuskan uji F-statistik sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K - 1}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

- a. Jika Signifikansi < alpha maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

- b. Jika signifikansi $>$ alpha maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

4. Uji t-Statistik

Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap dependen secara individual. maka penulis melakukan uji statistik yaitu menggunakan uji t-test, Supranto (2004) menyatakan uji t-test merupakan suatu uji statistik yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan ; (df) = n- 2

Sb = Standar baku

b = Koefisien regresi

Karakteristik Pengujian:

- a. Jika Signifikansi dibawah alpha maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika signifikansi diatas alpha maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden

Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah membuktikan adanya pengaruh *emotional display rules* dan *work family interference* terhadap *burnout* pada perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang. Sebelum dilakukan tahapan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan proses pengumpulan data dan informasi melalui penyebaran angket penelitian kepada responden yang memenuhi syarat. Proses penyebaran kuesioner melibatkan peneliti secara langsung. Secara umum prosedur pengumpulan data dan informasi yang dilakukan peneliti terlihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Prosedur Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	112	100
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	3	(2.68)
Jumlah kuesioner yang dikembalikan	109	97.32
Jumlah kuesioner yang mengalami kerusakan	0	(0)
Jumlah kuesioner yang diolah	109	97.32

Sumber: Olahan Data (2018)

Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa total kuesioner yang disebar berjumlah 112 lembar, proses penyebaran langsung diawasi walaupun demikian tiga diantara kuesioner yang disebar tidak berhasil dikumpulkan kembali, masing masing kuesioner yang berhasil dikumpulkan diidentifikasi untuk pemeriksaan agar memastikan bahwa setiap kuesioner yang berhasil dikumpulkan benar benar layak untuk diolah. Hasil pemeriksaan menunjukkan seluruh kuesioner yang disebar

layak untuk digunakan karena terbebas dari kesalahan dan kerusakan dalam pengisian.

Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka tahapan pengolahan dapat dilakukan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dikelompokkan demografis responden terlihat Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2
Demografis Responden**

Demografis Responden	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-Laki	0	0
Perempuan	109	100
Usia		
21 – 25 Tahun	22	20.18
26 – 30 Tahun	43	39.45
31 – 35 Tahun	16	14.68
36 – 40 Tahun	4	3.67
41 – 45 Tahun	12	11.01
46 – 50 Tahun	4	3.67
> 50 Tahun	8	7.34
Lama Bekerja di Rumah Sakit Semen Padang		
1 – 3 Tahun	41	37.61
4 – 6 Tahun	61	55.96
> 6 Tahun	7	6.42
Jabatan Saat ini		
Kepala Perawat	2	1.83
Kepala Ruangan	8	7.34
Perawat Jaga	2	1.83
Perawat Pelaksana	96	88.07
Status		
Belum Menikah	18	16.51
Menikah	91	83.49
Total	109	100

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 1

Berdasarkan proses tabulasi data yang telah dilakukan diketahui seluruh responden adalah perawat perempuan yang berjumlah 109 orang. Sebagian besar responden memiliki usia antara 26 tahun sampai 30 tahun yaitu berjumlah 43 orang. Kelompok responden dengan frekuensi paling sedikit adalah mereka yang berusia 46 tahun sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 4 orang responden. Sesuai dengan deskriptif gender dan usia responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Semen Padang bergender perempuan dan berusia muda.

Sesuai dengan proses tabulasi data juga diketahui bahwa sebagian besar perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Semen Padang telah bekerja antara 4 tahun sampai dengan enam tahun, pernyataan tersebut diakui oleh 61 orang responden sedangkan responden dengan jumlah atau frekuensi paling sedikit adalah mereka yang telah mengabdikan di Rumah Sakit Semen Padang lebih dari enam tahun yaitu 7 orang responden. Selain itu berdasarkan proses tabulasi data juga diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana pada berbagai ruang perawatan di Rumah Sakit Semen Padang yaitu diakui oleh 96 orang responden, sedangkan responden dengan jumlah atau frekuensi terendah adalah mereka yang memiliki jabatan sebagai kepala perawat dan perawat jaga masing-masingnya berjumlah 2 orang responden. Berdasarkan proses tabulasi data juga diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus menikah yaitu berjumlah 91 orang sedangkan 18 orang lainnya masih berstatus lajang atau belum menikah.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan pada masing masing item pertanyaan yang mendukung masing masing variabel penelitian. Didalam mengukur instrumen penelitian maka digunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat didalam sub bab dibawah ini:

4.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan pemilihan item pertanyaan yang digunakan kedalam mengukur masing masing variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis*. Didalam pengujian validnya masing masing item pertanyaan ditentukan dari nilai koefisien *factor loading* yang dimiliki masing masing variabel penelitian yang harus bernilai diatas atau sama dengan 0,40 dan tidak mengalami ambigu atau rancu. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada sub bab dibawah ini:

1. Hasil Pengujian Validitas *Burnout*

Burnout merupakan variabel pertama yang digunakan didalam penelitian. Didalam mengukur *burnout* yang dirasakan perawat dalam bekerja maka digunakan 18 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Burnout*

Item Pertanyaan	Koefisien <i>Factor Loading</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
<i>Burnout</i> _2	0.817	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _3	0.848	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _4	0.864	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _6	0.797	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _7	0.765	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _8	0.861	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _10	0.850	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _11	0.843	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _12	0.822	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _13	0.749	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _15	0.739	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _16	0.835	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _17	0.723	≥ 0,40	Valid
<i>Burnout</i> _18	0.707	≥ 0,40	Valid

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 2

Pada Tabel 4.3 terlihat bahwa 15 item pertanyaan yang digunakan didalam mengukur variabel *burnout* dinyatakan valid. Masing masing item pertanyaan yang valid memiliki nilai *factor loading* diatas atau sama dengan 0,40 sedangkan 3 item pertanyaan lainnya di eliminasi karena mengalami ambigu atau tidak memenuhi syarat pengujian. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

2. Hasil Pengujian Validitas *Emotional Display Rules*

Emotional display rules merupakan salah satu variabel yang diduga mempengaruhi terjadinya *burnout*. Didalam mengukur *emotional display rules* maka digunakan 12 item pertanyaan. Sesuai dengan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Emotional Display Rules*

Item Pertanyaan	Koefisien <i>Factor Loading</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
EDR ₁	0.911	≥ 0,40	Valid
EDR ₂	0.958	≥ 0,40	Valid
EDR ₃	0.873	≥ 0,40	Valid
EDR ₄	0.785	≥ 0,40	Valid
EDR ₅	0.801	≥ 0,40	Valid
EDR ₆	0.828	≥ 0,40	Valid
EDR ₇	0.796	≥ 0,40	Valid
EDR ₈	0.470	≥ 0,40	Valid
EDR ₉	0.759	≥ 0,40	Valid
EDR ₁₀	0.902	≥ 0,40	Valid
EDR ₁₁	0.756	≥ 0,40	Valid
EDR ₁₂	0.811	≥ 0,40	Valid

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 4

Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan didalam mengukur variabel *emotional display rules* dinyatakan valid. Masing masing item pertanyaan yang valid telah memiliki satu komponen dengan koefisien *factor loading* diatas atau sama dengan 0,40 didalam tahapan pengujian tidak satu pun item pertanyaan yang di eliminasi karena tidak memenuhi kriteria pengujian, Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

3. Hasil Pengujian Validitas *Work Family Interference*

Work family interference merupakan variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini. Didalam mengukur *work family interference* maka digunakan lima item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Work Family Interference*

Item Pertanyaan	Koefisien <i>Factor loading</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
WFI ₁	0.740	≥ 0,40	Valid
WFI ₂	0.815	≥ 0,40	Valid
WFI ₃	0.886	≥ 0,40	Valid
WFI ₄	0.883	≥ 0,40	Valid
WFI ₅	0.843	≥ 0,40	Valid

Sumber: *Olahan Data (2018)*, lampiran 6

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa lima item pertanyaan yang digunakan didalam mengukur *work family interference* dinyatakan valid, masing masing item pertanyaan yang valid memiliki satu komponen memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0,40 dalam tahapan pengujian tidak satu pun item pernyataan yang di eliminasi karena tidak memenuhi syarat. Oleh sebab itu seluruh item pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari masing masing item pertanyaan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai koefisien *Cronbach Alpha*. Masing masing variabel dinyatakan handal bila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* diatas atau sama dengan 0,70. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cut Off	Kesimpulan
<i>Burnout</i>	0.962	≥ 0,70	<i>Reliable</i>
<i>Emotional display rules</i>	0.935	≥ 0,70	<i>Reliable</i>
<i>Work family interference</i>	0.890	≥ 0,70	<i>Reliable</i>

Sumber: Olahan Data (2018)

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri dari *burnout*, *emotional display rules* dan *work family interference* telah memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* diatas atau sama dengan 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan didalam penelitian ini telah memiliki tingkat kehandalan yang baik, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan narasi terhadap masing masing variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kisaran Teoritis		Kisaran Aktual		Mean	Std Deviasi
	Min	Maks	Min	Mak		
<i>Burnout</i>	17	85	30	85	64.73	13.11
<i>Emotional display rules</i>	12	60	12	60	50.28	8.87
<i>Work family interference</i>	5	25	11	25	19.20	3.71

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 8

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa jumlah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *burnout* berjumlah 17 item. Jika dilakukan penyebaran kuesioner kemungkinan skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 17

sedangkan skor tertinggi yang diberikan responden adalah 85. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang dimiliki responden untuk mengukur seluruh item pernyataan *burnout* adalah sebesar 30 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan seluruh salah satu responden dalam menilai pernyataan yang digunakan untuk mengukur *burnout* adalah 85. Rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *burnout* yaitu 64.73 dengan standar deviasi sebesar 13.11. Berdasarkan rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* yang dirasakan perawat Rumah Sakit Semen Padang relatif tinggi dalam bekerja.

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan terlihat bahwa variabel *emotional display rules* didukung oleh 12 item pernyataan. Jika dilakukan penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 12 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 60. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah sebesar 12 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan salah seorang responden adalah 60. Rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai variabel *emotional display rules* adalah sebesar 50.28 dengan standar deviasi sebesar 8.87. Sesuai dengan rata rata deskriptif yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tingkat *emosional display rules* yang dimiliki perawat Rumah Sakit Semen Padang relatif tinggi.

Berdasarkan deskriptif statistik yang telah dilakukan diketahui variabel *work family interference* diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan. Ketika

dilakukan proses penyebaran kuesioner, kemungkinan skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 5 sedangkan skor jawaban tertinggi adalah 25. Setelah dilakukan proses penyebaran kuesioner kepada perawat Rumah Sakit Semen Padang diketahui skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 11 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah 25. Rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai variabel *work family interference* adalah sebesar 19.20 dengan standar deviasi mencapai 3.71. Berdasarkan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dapat disimpulkan bahwa tingkat *work family interference* yang dirasakan perawat di Rumah Sakit Umum Semen Padang relatif tinggi.

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Salah satu syarat yang harus terpenuhi sebelum dilakukan pengujian hipotesis adalah memastikan seluruh variabel penelitian yang digunakan terbebas dari gejala asumsi klasik seperti pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan tahapan pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian terlihat pada sub bab dibawah ini:

4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui keragaman *variance* yang mendukung masing masing variabel penelitian. Setiap variabel penelitian harus memiliki pola sebaran data yang mengikuti pola garis lurus atau normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan model residual yang diolah dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Berdasarkan

hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

Keterangan	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	<i>Cut Off</i>	Kesimpulan
<i>Burnout</i>	0.105	0,05	Normal
<i>Emotional display rules</i>	0.053	0.05	Normal
<i>Work family interference</i>	0.111	0.05	Normal

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 9

Sesuai dengan Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *absolute* residual yang mewakili seluruh variabel penelitian telah memiliki nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda telah berdistribusi normal sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang dapat terbentuk antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Jika terjadi hubungan yang kuat menandakan gejala multikolinearitas terdeteksi. Sebuah model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Emotional display rules</i>	0.995	1.005	Tidak Terjadi
<i>Work family interference</i>	0.995	1.005	Tidak Terjadi

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 10

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas terlihat bahwa masing masing variabel independen yang terdiri dari *emotional display rules* dan *work family interference* telah memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 sedangkan nilai VIF telah berada dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel independen yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda telah terbebas dari gejala multikolinearitas, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilanjutkan.

4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui *serial correlation* yang terbentuk antar variabel penelitian. Pembentukan model regresi yang tepat mengharuskan masing masing variabel penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas *Glejser*

Variabel Independen	Sig	Alpha	Kesimpulan
<i>Emotional display rules</i>	0.149	$\geq 0,05$	Tidak Terjadi
<i>Work family interference</i>	0.535	$\geq 0,05$	Tidak Terjadi

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 10

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat bahwa masing masing variabel variabel independen yang terdiri dari *emotional display rules* dan *work family interference* telah memiliki nilai *sig* diatas atau sama dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang telah diregresikan dengan nilai *absolute* residual telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh variabel penelitian yang digunakan berdistribusi normal, dan terbebas dari seluruh gejala asumsi klasik maka tahapan pengujian hipotesis dapat dilaksanakan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
(Constanta)	16.884	-	-	-
<i>Emotional display rules</i>	0.109	0.334	0.05	Tidak Signifikan
<i>Work family interference</i>	2.206	0.000	0.05	Signifikan
	R ²	0.390		
	F-sig	0.000		

Sumber: Olahan Data (2018), lampiran 11

Sesuai dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa masing masing variabel memiliki koefisien regresi yang dapat dibentuk kedalam sebuah model persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 16.884 + 0.109X_1 + 2.206X_2 + e$$

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang dihasilkan adalah sebesar 0.390. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa *emotional display rules*, dan *work family interference* mampu memberikan variasi kontribusi untuk mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pada tahapan pengujian pengujian F-statistik diperoleh nilai *sig* sebesar 0,000. Pada tahapan pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *sig* sebesar 0,000 berada dibawah 0.05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *emotional display rules* dan *work family interference* merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi perubahan *burnout* yang terjadi pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

Sesuai dengan hasil pengujian t-statistik pada variabel *emotional display rules* diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.109 hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai *sig* sebesar 0.334. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *sig* sebesar 0,334 berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *emotional display rules* tidak berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel *work family interference* diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 2.206 yang diperkuat dengan nilai *sig* sebesar 0.000. Pada tahapan pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Emotional display rules* Terhadap *Burnout* Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa *emotional display rules* tidak berpengaruh terhadap *burnout* di Rumah Sakit Semen Padang. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *emotional display rules* bukanlah variabel yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang. Keadaan tersebut terjadi diduga disebabkan karena setiap perawat perempuan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka laksanakan adalah pekerjaan yang sangat menguras emosi, dimana hampir tiap hari mereka berusaha untuk mengendalikan emosi dalam melayani pasien. Selanjutnya keadaan tersebut telah membuat setiap perawat menjadi terbiasa, sehingga *emotional display rules* sudah dianggap bukan lagi menjadi masalah serius yang harus ditakuti atau akan mempengaruhi terjadi *burnout* khususnya pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama tidak konsisten dengan hasil penelitian Montgomery et al. (2005) menemukan bahwa *emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Ketika setiap karyawan yang memiliki *emotional display rules* positif, atau memiliki kemampuan mengelola emosi yang baik adalah mereka yang sabar dan tidak terpancing dengan tekanan, dan terlihat selalu nyaman dalam bekerja.

Selain itu hasil pengujian hipotesis pertama tidak konsisten dengan hasil penelitian Rouxel et al., (2016) menemukan bahwa *emotional display rules* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Ketika karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik, maka tekanan dan rasa bosan atau jenuh dalam bekerja akan dapat ditekan, oleh sebab itu ketika tingkat emosional batas pengendalian seseorang dalam bertindak semakin baik maka kecenderungan terjadi *burnout* seperti kelelahan emosional, dipersonalisasi hingga rasa jenuh yang luar biasa dalam bekerja akibat waktu yang kerja yang panjang akan berkurang.

4.6.2 Pengaruh *Work family interference* Terhadap *Burnout* Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa *work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family interference* yang dirasakan perawat dalam bekerja akan semakin meningkatkan kemungkinan terjadinya *burnout*. Keadaan tersebut terjadi karena jam kerja dari perawat yang panjang, sehingga sangat sulit bagi mereka untuk bersantai atau berkumpul bersama keluarga. Kondisi tersebut membuat

keluarga perawat khususnya suami merasa tidak nyaman, sehingga memberikan nasehat akan pentingnya keluarga dari pada pekerjaan. Secara psikologis perilaku tersebut menciptakan tekanan yang menguras emosi, ketika perawat tidak dapat menentukan pilihan apakah akan tetap bekerja atau berkumpul dengan keluarga maka akan mendorong terjadinya *burnout*.

Hasil yang diperoleh konsisten dengan hasil penelitian Wharton dan Erickson (1995), *work family interference* harus menjaga keseimbangan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan. keduanya membutuhkan tingkat manajemen emosi yang tinggi dan diatur oleh norma tampilan yang berbeda. Hubungan antara kerja emosional dan WFI telah ditunjukkan terakhir oleh Montgomery et al. (2005), yang menemukan bahwa kerja emosional, yang diukur dengan permukaan bertindak di tempat kerja, berhubungan positif dengan WFI di antara dokter, dan permukaan bertindak di rumah secara positif terkait dengan gangguan keluarga-kerja di antara perawat. Selain itu, Smith dan Kleinman (1989), dalam studi kualitatif mahasiswa kedokteran, menemukan bahwa pelatihan medis menciptakan banyak masalah sebagai makna baru untuk tubuh dan untuk kontak tubuh yang “pulang” bersama mereka di malam hari.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Emotional display rules* tidak berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.
2. *Work family interference* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

5.2 Implikasi

Sesuai dengan kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Implikasi teori penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memperkuat teori sejumlah variabel yang mempengaruhi *burnout* seperti *emotional display rules* dan *work family interference*.
2. Implikasi praktis bagi pihak rumah Sakit Semen Padang, diharapkan memberikan waktu bagi setiap perawat untuk sedikit bersantai dalam bekerja, seperti memberikan hari libur walaupun tidak hari minggu. Hal tersebut penting karena hari libur akan memberikan suasana yang lebih gembira dalam diri perawat, karena setiap perawat dapat berkumpul dengan keluarga. Dengan berkurangnya ketegangan dan tekanan dalam

diri perawat perempuan dalam bekerja akan mengurangi *burnout* pada setiap perawat perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.

3. Implikasi praktis bagi pihak rumah Sakit Semen Padang diharapkan untuk menciptakan suasana kekeluargaan, sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, keadaan tersebut penting untuk menciptakan semangat dan rasa gembira dalam diri setiap perawat dalam bekerja sehingga dapat mengurangi terjadinya *burnout*.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang mengakibatkan hasil penelitian ini menjadi tidak begitu sempurna. Secara umum keterbatasan dan saran yang peneliti berikan adalah:

1. Pada penelitian karakteristik sampel yang digunakan relatif sama, dimana pada penelitian ini yang digunakan hanya responden perempuan, mengingat *work family interference* dan *burnout* juga rentan terjadi pada responden laki-laki yang telah berkeluarga sehingga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.
2. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang mempengaruhi terjadinya *burnout* yang belum digunakan dalam penelitian ini, oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang untuk menggunakan sejumlah variabel baru yang akan mempengaruhi terjadinya *burnout* seperti *stress*, *role of conflict*, *role of ambiguity* dan berbagai variabel lainnya. Saran tersebut penting

untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja Kusuma. 2010. Statistik 1 (Konsep Analisis Deskriptif). BPFE, Yogyakarta.
- Abbas, Roger, dan Asadullah. 2012. "Impact of organizational Role stressors On Faculty Stress and Burnout ". *Author Manuscript, published in 4ème colloque international (ISEOR - AOM)*, Lyon : France.
- Alexander, 2015. Pemenuhan Sarana dan Infrastruktur Kesehatan di Indonesia. Artikel www.kompas.com.
- Ardhi Sani. 2015. Pengembangan Infrastruktur Rumah Sakit Semen Padang. Artikel Humaniora. www.padang-ekspres.com .
- Arikunto Suharsimi. 2010. Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Sosial. Ghalia, Jakarta.
- Barsade, S.G., Brief, A.P. and Spataro, S.E. 2003. "The affective revolution in organizational behavior: the emergence of a paradigm", in Greenberg, J. (Ed.), *Organizational Behavior: The State of the Science*, Lawrence Erlbaum Publishers, Hillsdale, NJ, pp. 3-52.
- Brotheridge, C.M. and Lee, R.T. 1998. "On the dimensionality of emotional labor: development and validation of the emotional labor scale", *paper presented at the first conference on Emotions in Organizational Life, San Diego, CA*.
- Brief, A.P. and Weiss, H.M. 2002. "Organizational behavior: affect in the workplace", *Annual Review of Psychology, Vol. 53, pp. 279-307*.
- Briner, R.B. and Totterdell, P. 2002. "The experience, expression and management of emotion at work", in Warr, P. (Ed.), *Psychology at Work, Penguin Books, Harmondsworth, pp. 229-52*.
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. 1992. "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology, Vol. 77, pp. 65-78*.
- Fogarty Timothy, Jagdip Singh, Gary K Rhoad dan Donald K Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting Volume 12*.

- Geurts, S., Rutte, C. and Peeters, M. (1999), "Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents", *Social Science & Medicine*, Vol. 48, pp. 1135 -48.
- Grandey, A. (2000), "Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, pp. 95-110
- Ghozali, Imam. 2011. *Dasar Dasar Statistik dan Implikasi SPSS 20*. BPFPE, Yogyakarta.
- Gibson L James, John M Ivancevich, James H Donnellydan Robert Konopaske. 2009. *Organizations Behavior Structure Processes Fourteenth Edition*. McGraw-Hill, Irwin.
- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. 1985. "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 76-88.
- Grandey, A. 1998. "Emotional labor: a concept and its correlates", *paper presented at the First Conference on Emotions in Organizational Life*, San Diego, CA, August.
- Gosserand H Robin dan Diefendorff M James. 2005. Emotional Display Rules and Emotional Labor The Moderating Role of Commitment. *Journal of Applied Psychology Volume 90 No 6*
- Gujarati Damodar. 2003. *Basic Of Econometrica Third Edition*. McGraw-Hill, Irwin.
- Hair, JR, F Joseph, William C Black, Barry J Babin, Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. McGraw-Hill, Irwin.
- Heather H Donofrio. 2001. Workload and *Work family conflict* Syndrome. *Quantitative Journal of Analysis Volume 3 Issue 12*
- Hochschild, A.R. (1983), *The Managed Heart*, University of California Press, Berkeley, CA.
- Indrawan Rebeka, Julianto dan Irawan. 2015. Pengaruh Work Family Interference dan Kepuasan Kerja Terhadap Burnout Pegawai Bank Konvensional di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 4 Nomor 2*.
- Istijanto. 2007. *Kumpulan Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.

- Istijanto. 2010. *Kumpulan Riset Sumber Daya Manusia Cetakan V*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- James, N. (1989), "Emotional labor: skill and work in the social regulation of feelings", *Sociological Review*, Vol. 37, pp. 15-42.
- Jones, F., Fletcher, B. & Ibbetson, K. 2010. Stressors and strains amongst social workers: Demands, constraints, and psychological health. *British Journal of Social Work*, 21, 443–469.
- Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998), "Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland", *Human Relations*, Vol. 51, pp. 157-77.
- Laeque Syed Harris. 2014. Role of Work Family Conflict in Job Burnout: Support From the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*.
- Luthans, Fred. 2009. *Organization Behavior 12th Edition*, McGraw-Hill, International Edition.
- Luthans, Fred. 2012. *Organization Behavior 14th Edition*, McGraw-Hill, International Edition
- Mann, S. 1999, "Emotion at work: to what extent are we expressing, suppressing, or faking it?", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 8, pp. 347-69.
- Maslach, C. (1982), "Burnout: a social psychological analysis", in Jones, J.W. (Ed.), *The Burnout Syndrome*, London House, Park Ridge, IL, pp. 30-53.
- Mas'ud Fuad 2004. *Survey Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*, Andi, Semarang.
- Montgomery J Anthony, Panagopolus Efharis dan Martiin de Wildt dan Elis Meenks. 2005. Work-Family Interference Emotion Labor and *Burnout*. *Journal of Managerial Psychology Vol 21 No 1 Tahun 2006*.
- Murtiasri dan Ghozali. 2006 "*Anteseden dan Konsekuensi Bournout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model*", *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, Politeknik Negeri Semarang dan Universitas Diponegoro.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S. and Godshalk, V.M. 1996. "Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 48, pp. 275-300

- Rafaeli, A. and Sutton, R.I. 1989. "The expression of emotion in organizational life", in Cummings, L.L. and Staw, B.M. (Eds), *Research in Organizational Behavior, Vol. 11, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 1-42.*
- Maisani Elsi. 2018. Peningkatan Pelayanan Kesehatan di Kota Padang. www.padang-ekspres.com. *Publikasi 18 Januari 2018.*
- Morris, J.A. and Feldman, D.C. 1996. "The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor", *Academy of Management Review, Vol. 21, pp. 986-1010.*
- Robbins, P. Stephen, Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Salemba Empat: Jakarta*
- Rouxel Geraldin, Estelle Michinov, Virgie Dodeler. 2016. The Influence of Work Characteristic, Emotional Display Rules, Affectivity on Burnout and Job Satisfaction: A Survey Among Geriatric Care Workers. *International Journal of Nursing Studies Volume 62 Page 81 – 89.*
- Schaufeli B Wilmar dan Enzmann Dirk. 1998. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. *Quantitative Journal Volume 32 Issue 12.*
- Schulz, M.S., Cowan, P.A., Pape Cowan, C. and Brennan, R.T. (2004), "Coming home upset: gender, marital satisfaction and the daily spillover of workday experience into couple interactions", *Journal of Family Psychology, Vol. 18, pp. 250-63.*
- Stephens, M.A.P., Franks, M.M. and Atienza, A.A. 1997. "Where two roles intersect: spillover between parent care and employment", *Psychology and Aging, Vol. 12, pp. 30-7.*
- Stenross, B. and Kleinmann, S. 1989. "The highs and lows of emotional labor", *Journal of Contemporary Ethnography, Vol. 17, pp. 435-52.*
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Erlangga, Jakarta
- Supranto J. 2004. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Susanti Indri Heri dan Kurniawan Wasis Eko. Analisis Hubungan Work Interference With Family Terhadap Burnout Perawat Wanita di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Prosiding Seminar Nasional dan Prsentasi Hasil Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.*

- Tolich, M.B. (1993), "Alienating and liberating emotions at work: supermarket clerks' performance of customer service", *Journal of Contemporary Ethnography*, Vol. 22, pp. 361-81.
- Tawale Efa Novita, Widjajaning Budi dan Gartinia Nircholis. 2011. Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui Papua. *Insan Volume 12 No 02 Agustus 2011*.
- Wibowo. 2010. *Prilaku Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wharton, A.S. (1999), "The psychological consequences of emotional labor", *ANNALS, Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, Vol. 561, pp. 158-76.
- Wharton, A.S. and Erickson, R.J. (1995), "The consequences of caring: exploring the links between women's job and family emotion work", *Sociological Quarterly*, Vol. 36, pp. 273-96.
- Wu Li We, Lee Yi Chih dan Shu Hui Shing. 2013. Knowledge Management in Educational Organizations: A Perspective of Knowledge Spiral. *The International Journal of Organization Innovations Vol 5 Number 4*.



UNIVERSITAS BUNG HATTA

Kampus I : Jl Ulak Karang Padang Tlp (0751) 51678-52096 Sumatera Barat

Fax (0751) 55475 Email: rektorat@bunghatta.ac.id

Kampus II : Jl By Pas Air Pacah, Padang Sumatera Barat Telp (0751) 46320

Padang, Juli 2018

Kepada Yth:
Sdr/I Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya doa' kan semoga Bapak/Ibu Sdr/I selalu sukses dalam aktifitas sehari-hari. Saya yang membuat kuesioner ini adalah:

Nama : Andrean Moefi
NIM : 1310011211120
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dalam penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family Interference* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang.** Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang sangat berharga bagi Sdr/i responden oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang telah saya rancang ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demikian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Andrean Moefi

Disetujui oleh

Dr. Akmal, SE, M.Si
Pembimbing I

Purbo Jadmiko, SE, M.Sc
Pembimbing II

PENGARUH *EMOTIONAL DISPLAY RULES* DAN *WORK FAMILY INTERFERENCE* TERHADAP *BURNOUT* PADA PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SEMEN PADANG

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta Padang, sedang melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi dengan judul Pengaruh *Emotional Display Rules* dan *Work Family Interference* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Perempuan di Rumah Sakit Semen Padang. Saya mengharapkan Bapak / Ibu memberikan jawaban dari setiap pernyataan yang disediakan didalam angket penelitian. Atas partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

☺ **Petunjuk Pengisian**

Berilah Tanda (√) pada setiap pilihan jawaban yang telah disediakan pada identitas responden dibawah ini

Gender : Laki Laki Perempuan

Umur :Tahun

Lama BekerjaTahun

Jabatan Perawat Pelaksana Kepala Ruangan
 Perawat Jaga Kepala Perawat

Status Menikah Belum Menikah

Bidang Operasional

Masa Bertugas

Ungkapkanlah seberapa setuju anda dengan kondisi stres dan kelelahan emosional yang anda rasakan dalam bekerja dengan memilih setiap item pernyataan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang disediakan:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Agak Setuju (AS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Burnout

No.	Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1	Saya menjadi tidak berperasaan terhadap orang sejak saya melakukan pekerjaan ini					
2	Saya khawatir pekerjaan ini akan menjadikan saya secara emosional lebih keras					
3	Saya sungguh menjadi tidak peduli dengan apa yang terjadi terhadap orang-orang yang membutuhkan bantuan saya					
4	Saya merasa orang-orang yang membutuhkan bantuan saya menyalahkan saya karena masalah yang mereka hadapi					
5	Saya menyelesaikan dengan efektif masalah-masalah yang dihadapi oleh orang-orang yang membutuhkan bantuan saya					
6	Saya merasa dapat mempengaruhi secara positif kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya					
7	Saya merasa sangat energik (mempunyai banyak energi atau tenaga)					
8	Saya dapat menciptakan keadaan yang santai dengan orang-orang yang membutuhkan bantuan saya					
9	Saya merasa sangat gembira setelah bekerja dengan orang-orang yang membutuhkan bantuan saya					
10	Saya telah mencapai hal-hal yang berharga dalam pekerjaan ini					
11	Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah-masalah emosional dengan tenang					
12	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya					
13	Saya merasa terlalu lelah diakhir hari kerja					
14	Saya merasa capek ketika bangun tidur di pagi hari					
15	Saya merasa frustrasi karena pekerjaan saya					
16	Saya merasa bekerja terlalu keras untuk pekerjaan saya					
17	Bekerja dengan orang lain secara langsung menambah tekanan (stres) terlalu banyak pada saya					
18	Saya merasa kepayahan (terlalu capek)					

Sumber: Maslach (1981) dalam Mas'ud, (2002)

Emotional Display Rules

No	Item Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
Surface Acting						
1	Saya selalu terlihat sibuk dalam bekerja					
2	Saya selalu menunjukkan wajah tidak bersalah ketika bekerja, karena saya memiliki pandangan positif pada pekerjaan saya					
3	Saya berpura pura emosi ketika saya diberikan sebuah batasan perilaku dalam bekerja					
4	Saya berpura pura memiliki mood yang baik					
Deep Acting						
5	Saya berusaha keras untuk terlihat emosi, sehingga saya butuh untuk memperlihatkannya pada orang lain					
6	Saya mencoba memperhatikan kondisi emosi saya saat ini dan saya membutuhkan sebuah batasan untuk menunjukkannya pada orang lain					
7	Saya bekerja dengan semangat yang tinggi dan saya butuh melihatkannya kepada rekan yang lain					
Emotional Consonance						
8	Saya mengutarakan kepada rekan kerja bahwa emosi yang dirasakan adalah suatu yang mudah dan alami					
9	Saya berharap tingkat emosi yang dimiliki dalam bekerja adalah positif					
Suppression						
10	Saya menyembunyikan kemarahan saya tentang orang lain yang berada disekitar saya					
11	Saya menyembunyikan ketidaksetujuan saya tentang suatu hal yang menyangkut orang-orang di sekitar saya					
12	Saya selalu menyembunyikan ketakutan saya dalam bekerja					

Sumber: Naring et al (2008)

Work Family Interference

No	Item Pertanyaan	STS	TS	AS	S	SS
1	Tuntutan pekerjaan saya mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga saya					
2	Karena pekerjaan saya, saya tidak dapat banyak melibatkan diri saya dalam menjaga dan memelihara hubungan dekat antara keluarga saya atau suami (isteri) saya					
3	Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terlaksana karena tuntutan pekerjaan saya					
4	Saya sering tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga saya yang penting karena pekerjaan saya					
5	Ada konflik (ketidaksesuaian) antara pekerjaan saya dengan komitmen dan tanggung jawab yang saya miliki untuk keluarga atau suami (isteri) saya					

Sumber: James et al (2001) dalam Mas'ud, (2002)

TERIMA KASIH

Lampiran 1
Deskriptif Umum Responden

Frequencies

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Perempuan	109	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	23	7	6.4	6.4	6.4
	24	15	13.8	13.8	20.2
	26	14	12.8	12.8	33.0
	27	15	13.8	13.8	46.8
	28	14	12.8	12.8	59.6
	31	6	5.5	5.5	65.1
	33	4	3.7	3.7	68.8
	34	6	5.5	5.5	74.3
	36	4	3.7	3.7	78.0
	41	8	7.3	7.3	85.3
	45	4	3.7	3.7	89.0
	48	4	3.7	3.7	92.7
	51	4	3.7	3.7	96.3
	53	4	3.7	3.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Lama Bekerja di Rumah Sakit Semen Padang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1	7	6.4	6.4	6.4
	2	13	11.9	11.9	18.3
	3	21	19.3	19.3	37.6
	4	42	38.5	38.5	76.1
	5	19	17.4	17.4	93.6
	6	4	3.7	3.7	97.2
	7	3	2.8	2.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Perawat	3	2.8	2.8	2.8
Kepala Ruangan	8	7.3	7.3	10.1
Perawat Jaga	2	1.8	1.8	11.9
Perawat Pelaksana	96	88.1	88.1	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1.8	1.8	1.8
Belum Menikah	16	14.7	14.7	16.5
Menikah	91	83.5	83.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Lampiran 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Burnout

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.888
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2579.804
	df	136
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Burnout_2	.817	.426	.285
Burnout_3	.848	.117	.326
Burnout_4	.864	.070	.295
Burnout_5	.611	.523	.318
Burnout_6	.797	.232	.272
Burnout_7	.765	.366	.229
Burnout_8	.286	.861	.288
Burnout_9	.607	.711	.089
Burnout_10	.198	.850	.348
Burnout_11	.271	.843	.362
Burnout_12	.822	.371	.227
Burnout_13	.749	.484	.169
Burnout_14	.616	.556	.239
Burnout_15	.348	.473	.739
Burnout_16	.304	.270	.835
Burnout_17	.287	.450	.723
Burnout_18	.215	.121	.707

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Lampiran 3
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Burnout

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	15

Lampiran 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Emotional Display Rules

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1170.787
	df	66
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
EDR_1	.265	.911
EDR_2	.148	.958
EDR_3	.873	.282
EDR_4	.785	.263
EDR_5	.801	.037
EDR_6	.828	.256
EDR_7	.796	.108
EDR_8	.470	.247
EDR_9	.759	.465
EDR_10	.902	.141
EDR_11	.756	.304
EDR_12	.811	.288

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Lampiran 5
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Emotional Display Rules

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	12

Lampiran 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Work Family Interference

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.748
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	410.897
	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
WFI_1	.740
WFI_2	.815
WFI_3	.886
WDI_4	.883
WDI_5	.843

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

a. Only one component was extracted.
The solution cannot be rotated.

Lampiran 7
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Work Family Interference

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	5

Lampiran 8
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Burnout	109	30	85	64.73	13.110
Emotional Display Role	109	12	60	50.28	8.870
Work Family Interference	109	11	25	19.20	3.714
Valid N (listwise)	109				

Lampiran 9
Hasil Pengujian Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout	Emotional Display Role	Work Family Interference
N		109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.73	50.28	19.20
	Std. Deviation	13.110	8.870	3.714
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.217	.154
	Positive	.125	.137	.085
	Negative	-.165	-.217	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.722	1.265	1.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105	.053	.111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10
Pengujian Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Interference, Emotional Display Role ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Burnout

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.761 ^a

a. Predictors: (Constant), Work Family Interference, Emotional Display Role

b. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Emotional Display Role	.995	1.005
	Work Family Interference	.995	1.005

a. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.223	5.755		2.645	.009
	Emotional Display Role	-.118	.081	-.140	-1.455	.149
	Work Family Interference	-.121	.194	-.060	-.623	.535

a. Dependent Variable: ARESID

Lampiran 11
Hasil Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Family Interference, Emotional Display Role		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Burnout

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.378	10.340

a. Predictors: (Constant), Work Family Interference, Emotional Display Role

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7230.470	2	3615.235	33.815	.000 ^a
	Residual	11332.815	106	106.913		
	Total	18563.284	108			

a. Predictors: (Constant), Work Family Interference, Emotional Display Role

b. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.884	7.977		2.117	.037
	Emotional Display Role	.109	.112	.074	.971	.334
	Work Family Interference	2.206	.269	.625	8.214	.000

a. Dependent Variable: Burnout