

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 5 (2019): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.2019.V5.413>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Impact of Individual Characteristics and Democratic Leadership Style on Burnout in Nurses at Muhammadiyah Hospital in Sidoarjo, Indonesia

Dampak Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah di Sidoarjo, Indonesia

Ayunita Dewi, ayunitadewi52@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to determine the work environment, individual characteristics, job characteristics, and democratic leadership style Burnout on nurses at Siti Khodijah Hospital. This research includes quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 66 nurses at Siti Khodijah Hospital. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R²), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classic assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data in this study were obtained from questionnaires whose measurement used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that the work environment, individual characteristics, job characteristics, and democratic leadership style simultaneously influence Burnout. work environment has a partial effect on Burnout, individual characteristics have a partial effect on Burnout., job characteristics have a partial effect on Burnout. democratic leadership style also partially influences Burnout. and for the variable that has the most significant effect on Burnout. At the Nurse at Rs. Siti Khodijah Muhammadiyah Branch Throughout the work environment.

Published date: 2019-11-13 00:00:00

Pendahuluan

Pada zaman yang berkembang dan penuh persaingan ini setiap organisasi pasti sangat menuntut para karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik serta maksimal. Akibat terjadinya perubahan pesat ekonomi secara keseluruhan dan informasi yang dapat diperoleh dengan mudah, untuk itu perlu penyesuaian improvisasi, dan perubahan agar dapat berkembang juga bertahan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi memperkuat diri agar dapat bersaing, sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi [Susanti, 2016]. Sumber daya manusia atau biasa disebut sebagai karyawan merupakan aset perusahaan yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik, karena karyawan merupakan suatu penggerak keberhasilan perusahaan.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu persyaratan utama dalam peningkatan kinerja. Penggunaan tenaga kerja (SDM) yang efektif akan menjadi kunci keberhasilan organisasi, sehingga dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif. Di samping itu, sumber daya manusia juga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan [Siallagan, Mas'ud Machfoedz, 2006]. Namun dengan beban kerja yang tinggi dan lamanya jam kerja dapat berpotensi mengakibatkan para karyawan mengalami burnout. [Eka, 2015]

Menurut [Poerwandari, 2010] burnout adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi burnout pada karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut [Sedarmayanti, 2014] lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai peseorangan maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan gejala burnout pada karyawan dapat diminimalisir sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat memengaruhi burnout seorang karyawan pada suatu organisasi, salah satunya adalah faktor karakteristik individu. Menurut Winardi dalam [Rahman, 2013] karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut karakteristik individu yang kuat akan sangat mempengaruhi burnout pada pribadi seorang karyawan. Karena dengan dapat memiliki kemampuan atau ketrampilan dan pengalaman sehingga bisa mengendalikan burnout. Faktor lain yang dapat mempengaruhi burnout atau kelelahan secara psikis adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. [Henry, 2014] mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan. Dengan karakteristik pekerjaan yang berat, meliputi beban kerja, jam kerja yang panjang dan tidak adanya penyesuaian pekerjaan maka gejala burnout akan muncul.

Burnout dengan perusahaan memiliki kaitan yang erat dengan hubungan karyawan dengan atasannya. Peran pemimpin adalah mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama [Batista-Taran, dkk 2009]. Seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga, dan masyarakat. Kepala ruangan sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara profesional. Kepala ruangan merupakan jabatan yang penting karena kemampuan perilaku kepemimpinan kepala ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan [Soejitno, 2012]. Gaya kepemimpinan yang terlalu kaku atau otoriter dapat memunculkan gejala burnout pada karyawan sehingga menciptakan suasana dan motivasi kerja yang buruk.

Muhammadiyah sebagai organisasi masyarakat yang berfungsi untuk kesejahteraan masyarakat melalui majelis kesehatan yaitu rumah sakit yang menjadi fasilitas kesehatan bagi masyarakat, dalam kegiatan operasionalnya, perawat sebagai tenaga medis berperan penting dalam proses pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Di Sidoarjo terdapat dua rumah sakit Muhammadiyah yaitu rumah sakit Aisyiyah Siti Fatimah dan Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Dan saya meneliti pada RS Siti Khodijah Muhammadiyah cabang

Sepanjang. Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal yang penulis lakukan dengan beberapa perawat di RS Siti Khodijah Muhammadiyah cabang Sepanjang, didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja yang nyaman, seperti kebersihan yang terjaga, tata letak ruangan yang rapi dan sebagainya. Adapun karakteristik individu pada perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang yang bagus hal ini dibuktikan dengan adanya slogan ikhlas dan ihsan dalam pelayanan, sehingga ada rasa keterikatan dengan pasien yang menimbulkan kenyamanan.

Selain itu gaya kepemimpinan yang terjadi di rumah sakit siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang sudah baik, yaitu seperti hubungan atasan dan bawahan terjalin dengan sangat baik. Atasan juga memberi motivasi perawat agar maksimal dalam menjalankan tugasnya. Namun ada indikasi bahwa beban kerja yang tinggi pada perawat RS siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang akan memicu timbulnya stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak pada munculnya burnout, pelaksanaan sistem kerja yang terbagi dalam tiga shift antara lain pagi, shift siang dan shift malam membuat tenaga kesehatan dituntut harus siap bertugas dalam kondisi apapun. Berdasarkan hal tersebut karakteristik pekerjaan di RS Siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang bisa menimbulkan burnout pada perawat. Hal ini dibuktikan dengan data absensi perawat pada RS siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang selama 1 tahun didapatkan tingkat absensi tertinggi yang terletak pada ruang PAV AN NISSA sebesar 1%. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai keterkaitan hubungan lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan demokratis serta burnout, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Burnout Pada Perawat Di RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang"

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian dengan menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Informasi yang akan digunakan sebagai sumber data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden [Sugiyono. 2011]. Pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini dapat diperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, yang dimana data kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik

Lokasi penelitian ini dilakukan pada salah satu Rumah Sakit Muhammadiyah di Kabupaten Sidoarjo yaitu Rumah Sakit Siti Kodijah yang beralamatkan di Jl. Raya Bebekan, RT.02/RW.01, Bebekan, Taman, Kabupaten Sidoarjo. Durasi penelitian ini dimulai pada Juli - Selesai

Variabel bebas atau dependen meliputi Lingkungan kerja (X1), Karakteristik individu (X2), Karakteristik pekerjaan (X3) dan Gaya Kepemimpinan demokratis (X4) sedangkan variabel terikat atau independen yaitu Burnout (Y) sehingga dengan demikian diharapkan dari penelitian ini kita dapat mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh Lingkungan kerja (X1), Karakteristik individu (X2), Karakteristik pekerjaan (X3) dan Gaya Kepemimpinan demokratis (X4) terhadap Burnout (Y). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sugiyono. 2011]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Siti Kodijah Muhammadiyah cabang sepanjang yang berjumlah 194.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability Sampling [Sugiyono. 2011]. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara acak atau Simple Random Sampling, Simple Random Sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. [Sugiyono. 2011]

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 66 perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner [Sugiyono. 2011]. Analisa pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, yang sebelumnya melakukan uji asumsi klasik dan uji kualitas data. Dan dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Berikut adalah deskriptif karyawan atau responden yang dijadikan sampel oleh peneliti untuk memperoleh data.

Kategori	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Perempuan	40	60,6
Laki-Laki	26	39,4
Usia		
20-25 Th	11	16,7
26-30 Th	14	21,2
31-35 Th	26	39,4
>36 Th	15	22,7
Pendidikan		
D- 3	42	63,6
Sarjana	24	36,4

Table 1. Profil responden

Sumber : Data yang diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel 1 yang ada diatas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden berjenis kelamin laki - laki berjumlah responden dengan persentase , sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah responden dengan persentase. Berdasarkan kategori usia, dari 66 responden perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Sepanjang dan memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dapat diketahui bahwa responden perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Sepanjang yang paling tinggi persentasenya yakni usia 31 - 35 tahun sebanyak 26 perawat atau sebesar 39,4%. Untuk kategori pendidikan hasil jawaban dari 66 responden perawat Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Sepanjang dan memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D-3 dengan jumlah 42 atau 63,6%

Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-3.836	2.417	-1.588	.118	
	Lingkungan Kerja	.381	.114	.315	3.342	
	Karakteristik Individu	.360	.139	.311	2.585	
	Karakteristik Pekerjaan	.153	.075	.163	2.034	
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.301	.115	.276	2.612	
Dependent Variable: Burnout						

Table 2. Regresi Linier Berganda (Sumber : Output Data SPSS, 18.0)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3,836 + 0,381X_1 + 0,360X_2 + 0,153X_3 + 0,301X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai negatif -3.836. hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X1), Karakteristik individu (X2), Karakteristik Pekerjaan (X3), Gaya kepemimpinan demokratis(X4) turun atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Burnout (Y) juga akan semakin meningkat.

Lingkungan Kerja (X1)

Koefisien bernilai positif yaitu sebesar (0,381) antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel burnout (Y) yang mempunyai arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel burnout akan mengalami penurunan sebesar (0,381)

Karakteristik Individu (X2)

Koefisien bernilai positif yaitu sebesar (0,360) antara variabel karakteristik individu (X2) dengan burnout (Y) yang mempunyai arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel karakteristik individu mengalami kenaikan satu satuan maka variabel burnout akan mengalami penurunan sebesar (0,360).

Karakteristik Pekerjaan (X3)

Koefisien bernilai positif yaitu sebesar (0,153) antara variabel karakteristik pekerjaan (X3) dengan variabel burnout (Y) yang mempunyai arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel burnout akan mengalami penurunan sebesar (0,153).

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X4)

Koefisien bernilai positif yaitu sebesar (0,301) antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X4) dengan variabel burnout (Y) yang mempunyai arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan satu satuan maka variabel burnout akan mengalami penurunan sebesar (0,301).

Pengujian Hepotesis

Uji F (Simultan)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F, uji ini dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan secara bersama - sama (simultan) antara variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), karakteristik pekerjaan (X3), gaya kepemimpinan demokratis (X4) terhadap burnout (Y). Adapun pengujian uji F adalah sebagai berikut :

Dengan $df_1 = k = 4$ dan $df_2 = n - k - 1 = 66 - 4 - 1 = 61$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,52. Nilai F_{hitung} yang didapat dari hasil SPSS versi 18. Adapun penujian menggunakan uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

ANOVA b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.675	4	124.919	28.086	.000a
	Residual	271.310	61	4.448		
	Total	770.985	65			
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu						
b. Dependent Variable: Burnout						

Table 3. Pengujian menggunakan uji f ANOVA

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada diatas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 28,086 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,52. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $28,086 > 2,52$ dan tabel yang ada diatas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja (X₁), karakteristik individu (X₂), karakteristik pekerjaan (X₃), gaya kepemimpinan demokratis (X₄) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu burnout (Y).

Uji t (Parsial)

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji t yang dipergunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial atau terpisah antara variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_4) terhadap variabel terikat yaitu burnout (Y). Berikut ini adalah hasil uji parsial yang dapat dilihat dari tabel 4.16 dibawah ini :

Coefficients a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Beta	
			B		Std. Error		
1	(Constant)		-3.836		2.417	-1.588	.118
	Lingkungan Kerja		.381		.114	.315	3.342
	Karakteristik Individu		.360		.139	.311	2.585
	Karakteristik Pekerjaan		.153		.075	.163	2.034
	Gaya Kepemimpinan Demokratis		.301		.115	.276	2.612
Dependent Variable: Burnout							

Table 4. Pengujian Menggunakan Uji t

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=4$ dan $df2 = n-k-1$ ($66-4-1 = 61$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67022, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh lingkungan kerja terhadap burnout

H_0 :Variabel lingkungan kerja secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout.

H_1 :Variabel lingkungan kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,342 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,670. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,342 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Pengaruh karakteristik individu terhadap burnout

H_0 :Variabel karakteristik individu secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout.

H_2 :Variabel karakteristik individu secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu sebesar 2,585 dengan nilai signifikan sebesar 0,012, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,670. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,585 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap burnout

H_0 :Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout.

H_3 :Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 2,034 dengan nilai signifikan sebesar 0,046, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,670. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,034 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap burnout

H_0 :Variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout.

H_3 :Variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 2.612 dengan nilai signifikan sebesar 0,011, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,670. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.612 > 1,670$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$.

Dengan adanya tabel yang ada diatas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk tiga variabel bebas yaitu meliputi : a) Lingkungan kerja sebesar 0,315; b) Karakteristik individu sebesar 0,311; c) Karakteristik pekerjaan sebesar 0,163; d) Gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,276

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap burnout.

Koefisien Korelasi Berganda(Uji R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian koefisien korelasi berganda atau uji R :

Model Summary b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.805a	.648	.625	2.109	.648	28.086	4	61	.000	2.072
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu										
b. Dependent Variable: Burnout										

Table 5. Hasil Uji R

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 - 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama - sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin kuat. Jika semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama - sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin lemah atau tidak ada sama sekali. Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,805 (80,5%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) cukup kuat karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

Koefisien Determinan Berganda(Uji R²)

Uji *Rsquare* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variasi variabel bebas. Berikut ini adalah tabel dari hasil pengujiannya :

Model Summary b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.805a	.648	.625	2.109	.648	28.086	4	61	.000	2.072
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu										
b. Dependent Variable: Burnout										

Table 6. Hasil Uji R²

Berdasarkan tabel uji R square dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,648 atau sebesar 64,8% sehingga lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3), dan gaya kepemimpinan demokratis (X_4) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap burnout (Y). Dan sisa 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap burnout dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 18.0.

Hipotesis pertama : lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Hasil analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama – sama, maka akan menurunkan nilai burnout pada perawat. Dengan lingkungan kerja yang baik maka tingkat burnout pada perawat juga akan semakin kecil.

Lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh terhadap burnout. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman agar dapat bekerja secara optimal sehingga tingkat burnout juga akan semakin menurun. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system agar dapat berjalan dengan baik dengan memperhatikan aspek karakteristik individu perawat. Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing masing perawat yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan begitu atasan dapat menentukan tugas tugas yang akan diberikan sesuai dengan karakter nya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [Priantoro, 2017] Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burn-Out Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. Penelitian ini bertujuan mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Penelitian pada bulan oktober – November tahun 2015. Hasil uji statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh p-value adalah $0,022 < \alpha (0,05)$ jadi dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015

lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout.

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap burnout.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout pada perawat rumah sakit Muhammadiyah cabang sepanjang, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja sangat baik dalam rumah sakit tersebut sehingga perawat tidak mengalami burnout. Dan hal ini bias disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga memberi dampak kepada munculnya burnout pada perawat.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatauran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok [Sedarmayanti, 2014]. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Thoha, 2015] Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burn-Out Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. Penelitian ini bertujuan mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Penelitian pada bulan oktober – November tahun 2015. Hasil uji statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh p-value adalah $0,022 < \alpha (0,05)$ jadi dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015

Berdasarkan hasil penelitian jika dihubungkan dengan kondisi di Rumah Sakit. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang lingkungan kerja berperan penting dalam kondisi psikis maupun fisik para perawat, yang dapat menimbulkan burnout pada perawat, lingkungan kerja fisik yaitu sarana dan prasarana kerja yang tersedia harus menunjang kinerja maupun pelayanan perawat kepada pasien, kemudian dari aspek psikis lingkungan kerja yaitu hubungan antar perawat, harus ada kesadaran ego dan kedewasaan dan serta tanggung jawab agar terjalin lingkungan kerja secara psikis yang sehat, pada RS. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang lingkungan

kerja psikis maupun fisik sudah cukup memadai. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan gejala burnout pada karyawan dapat diminimalisir sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap burnout.

Hasil analisis data membuktikan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout. Dalam penelitian ini karakteristik individu dimaknai suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik karakteristik individu seorang perawat maka tingkat burnout perawat juga semakin rendah.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap burnout pada perawat rumah sakit Muhammadiyah cabang sepanjang karena perawat sudah mentaati peraturan dari perusahaan datang tepat waktu, mampu beradaptasi dengan baik dengan rekan kerja, memberikan masukan atau pendapat tentang ide-ide baru untuk memajukan perusahaan

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya [Thoha, 2015]. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Triwijayanti, Renny, dkk 2016] Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kejenuhan Perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik perawat terhadap kejenuhan kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional terhadap 85 perawat di ruang rawat inap. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kejenuhan kerja dengan skala Maslach Burnout Inventory. Dari hipotesis yang ada didapatkan terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan masa kerja dengan burnout perawat. Berkenaan dengan kejenuhan menyimpulkan bahwa perawat muda cenderung mengalami burnout lebih tinggi dari perawat tua. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung mengalami burnout lebih rendah. Untuk meningkatkan program yang dapat menurunkan kecenderungan burnout dengan memberikan kesempatan kepada perawat yang lebih muda untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan perawat.

Berdasarkan hasil penelitian jika dihubungkan dengan kondisi di Rumah Sakit. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan dari perawat, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut karakteristik individu perawat yang kuat akan sangat mempengaruhi burnout pada pribadi seorang perawat. Karena dengan dapat memiliki kemampuan atau ketrampilan dan pengalaman sehingga bisa mengendalikannya burnout. Adapun karakteristik individu pada perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang yang bagus hal ini dibuktikan dengan adanya slogan ikhlas dan ihsan dalam pelayanan, sehingga ada rasa keterikatan dengan pasien yang menimbulkan kenyamanan

Pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap burnout.

Hasil analisis data membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap burnout. Karakteristik pekerjaan yang ada di rumah sakit siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap burnout. Sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi tingkat hubungan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi juga motivasi kinerja perawat sehingga tidak mengalami burnout. Karakteristik pekerjaan yang terjadi pada perawat di rumah sakit Muhammadiyah cabang sepanjang diterapkan dengan baik hal ini terbukti dengan pembagian tugas yang jelas dan bidang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian perawat. Sehingga perawat dapat mengenali, memahami dan mengidentifikasi dengan jelas tugas-tugas yang telah diberikan dan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki.

Hasil ini juga dibuktikan oleh [Triwijayanti, Renny, dkk 2016] Karakteristik Perawat Dengan Burnout Di Rumah Sakit Meuraxa Banda Aceh. Tujuan penelitian untuk mengetahui karakteristik perawat dengan burnout di Rumah Sakit Umum Meuraxa Kota Banda Aceh. Jenis penelitian kuantitatif; deskriptif korelatif dengan desain cross sectional study. Jumlah populasi 149 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling jumlah sampel 66 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Dan analisis data menggunakan uji statistik Chi-Square. Hasil penelitian adalah ada hubungan usia dengan burnout (p-value 0,013), jenis kelamin dengan burnout (p-value 0,017), status perkawinan dengan burnout (p-value 0,022),

tidak ada hubungan pendidikan terakhir dengan burnout (p -value 0,862), ada hubungan antara lama masa kerja dengan burnout (p -value 0,000), ada hubungan pengetahuan dengan burnout (p -value 0,015), ada hubungan kemampuan intelektual dengan burnout (p -value 0,014), ada hubungan kemampuan fisik dengan burnout (p -value 0,031), ada hubungan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dengan burnout (p -value 0,028), di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. Perawat diharapkan mampu memajemen stres sehingga keadaan kejenuhan dalam bekerja tidak terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian jika dihubungkan dengan kondisi di Rumah Sakit. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang karakteristik pekerjaan cukup berat, meliputi beban kerja, jam kerja yang panjang dan tidak adanya penyegaran pekerjaan maka gejala burnout akan muncul. beban kerja yang tinggi pada perawat RS siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang akan memicu timbulnya stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak pada munculnya burnout, pelaksanaan sistem kerja yang terbagi dalam tiga shift antara lain pagi, shift siang dan shift malam membuat tenaga kesehatan dituntut harus siap bertugas dalam kondisi apapun. Berdasarkan hal tersebut karakteristik pekerjaan di RS Siti khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang bisa menimbulkan burnout pada perawat.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap burnout

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap burnout. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis semakin tinggi maka tingkat burnout pada perawat juga semakin sedikit hal ini dapat dibuktikan dengan kerja sama antara atasan dan perawat dalam hal melakukan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang menganggap bahwa pemimpin termasuk sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan [Burhanuddin, 1994]

Hasil ini juga didapat oleh [Putra, 2017] Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (BRIMOB) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan burnout pada anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng. Kecenderungan burnout adalah suatu kecenderungan perasaan dimana individu mengalami kelelahan berlebihan baik fisik, mental, maupun emosional dalam jangka waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang tinggi. Gaya kepemimpinan melayani adalah penilaian anggota terhadap kemampuan pemimpin untuk membuat perubahan, memiliki kemauan lebih untuk menjadi pendengar, bijaksana dalam mengambil keputusan, dan berkontribusi untuk kesejahteraan organisasi. Sampel penelitian 65 anggota Detasemen Gegana Satuan Brimob Polda Jateng yang didapatkan dengan teknik simple random sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kecenderungan Burnout (17 aitem, $\alpha = 0,876$) dan skala gaya kepemimpinan melayani (33 aitem, $\alpha = 0,944$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan melayani dengan kecenderungan burnout ($r = -0,811$; $p = 0,000$; $p < 0,001$). Gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 65,8% terhadap kecenderungan burnout

Berdasarkan hasil penelitian jika dihubungkan dengan kondisi di Rumah Sakit. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang terkait gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan yang terjadi di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang sudah cukup baik, yaitu seperti hubungan atasan dan bawahan para perawat dengan kepala ruangan terjalin dengan sangat baik. Komunikasi antar perawat juga terjaga dengan baik, Atasan juga memberi motivasi perawat agar maksimal dalam menjalankan tugasnya, mampu mengarahkan dan memberikan masukan kepada para perawat dengan cukup baik sesuai dengan kemampuan dan pengalaman perawat tersebut, tidak jarang pula jika perawat kurang bekerja maksimal, kepala ruangan tidak segan memberikan kritik atau teguran kepada perawat.

Lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap burnout.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap burnout, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat perawat dalam mengenali lingkungan kerjanya yang telah di desain seefektif mungkin oleh perusahaan, maka akan semakin rendah pula tingkat burnout pada perawat. Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kebijakan penerapan lingkungan kerja yang ada di rumah sakit siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan suasana lingkungan kerja yang kondusif, bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam tercapainya kepuasan kerja pada perawat, karena jika pekerjaan dan lingkungan kerja dirancang dengan baik dan tepat maka akan berakibat pada tingkat efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi dan tidak menimbulkan burnout pada perawat, begitu sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Priantoro, 2017] Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan

Kerja Dengan Kejadian Burn-Out Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. Penelitian ini bertujuan mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Penelitian pada bulan oktober - November tahun 2015. Hasil uji statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh p-value adalah $0,022 < \alpha (0,05)$ jadi dapat disimpulkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dari pada variabel yang lain karena berperan penting dalam kondisi psikis maupun fisik para perawat, yang dapat menimbulkan burnout pada perawat, lingkungan kerja fisik yaitu sarana dan prasarana kerja yang tersedia harus menunjang kinerja maupun pelayanan perawat kepada pasien, kemudian dari aspek psikis lingkungan kerja yaitu hubungan antar perawat, harus ada kesadaran ego dan kedewasaan dan serta tanggung jawab agar terjalin lingkungan kerja secara psikis yang sehat, pada RS. Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang lingkungan kerja psikis maupun fisik sudah cukup memadai. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan optimal diharapkan gejala burnout pada karyawan dapat diminimalisir sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan tetap terjaga

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama - sama, maka akan menurunkan nilai burnout pada perawat. Dengan lingkungan kerja yang baik maka tingkat burnout pada perawat juga akan semakin kecil.

Berdasarkan analisis data yang sudah diolah membuktikan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial dan semua variable bebas berpengaruh signifikan terhadap burnout. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu dan gaya kepemimpinan demokratis sudah berjalan dengan baik dan dapat mempengaruhi burnout.

Diantara variable lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan gaya kepemimpinan demokratis yang paling mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variable burnout di rumah sakit siti khodijah Muhammadiyah cabang sepanjang adalah lingkungan kerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi perawat mengenali, memahami lingkungan kerjanya yang sudah didesain seefektif mungkin oleh perusahaan, maka semakin sedikit juga tingkat burnout pada perawat

Referensi

- [1] Susanti, Putri Intan (2016). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Airlangga
- [2] Siallagan, Hamonagan dan Mas'ud Machfoedz. 2006. *Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan*. Simposium Nasional Akuntansi IX
- [3] Yunita Sari Aristiani, Eka (2015) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- [4] Poerwandari, K. 2010. *Mengatasi "Burnout" di Tempat Kerja*.
- [5] Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [6] Rahman. Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- [7] Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- [8] Batista-Taran, L. C., M. B. Shuck, C. C. Guterrez & S. Baralt. (2009). *"The Role of Leadership Style in Employee Engagement"* *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp 15-20). Miami: Florida International University.
- [9] Soejitno, S., Alkatiri, A., Ibrahim, E, 2012, *Rumah sakit proaktif-suatu permulaan awal*, Dirjen Yanmedik Depkes RI, Jakarta.

- [10] Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- [11] Priantoro, Henri. 2017. *Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burn-Out Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS*. Jurnal ilmu kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
- [12] Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [13] Triwijayanti, Renny, dkk (2016) *Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kejenuhan Perawat*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang
- [14] Burhanuddin. 1994. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang : Bumi Aksara,)
- [15] Putra, Muhammad Jauhar Bhayangkara, Prihatsanti, Unika (2017) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (BRIMOB) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng)*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang

References

1. Susanti, Putri Intan (2016). Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Airlangga*
2. Siallagan, Hamonagan dan Mas'ud Machfoedz. 2006. *Mekanisme Corporate Governance, Kualitas Laba Dan Nilai Perusahaan*. Simposium Nasional Akuntansi IX
3. Yunita Sari Aristiani, Eka (2015) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
4. Poerwandari, K. 2010. Mengatasi "Burnout" di Tempat Kerja.
5. Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
6. Rahman. Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala* : Jurnal E- Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
7. Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
8. Batista-Taran, L. C., M. B. Shuck, C. C. Guitierrez & S. Baralt. (2009). "The Role of Leadership Style in Employee Engagement" *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp 15-20). Miami: Florida International University.
9. Soejitno, S., Alkatiri, A., Ibrahim, E, 2012, *Rumah sakit proaktif-suatu permulaan awal*, Dirjen Yanmedik Depkes RI, Jakarta.
10. Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
11. Priantoro, Henri. 2017. *Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burn-Out Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS*. Jurnal ilmu kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
12. Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
13. Triwijayanti, Renny, dkk (2016) *Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kejenuhan Perawat*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang
14. Burhanuddin. 1994. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang : Bumi Aksara,)
15. Putra, Muhammad Jauhar Bhayangkara, Prihatsanti, Unika (2017) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (BRIMOB) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng)*. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang