

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Asri Medical Center Yogyakarta (AMC). AMC termasuk badan usaha bidang pelayanan kesehatan kelompok non profit atau Institusi Pelayanan Sosial Masyarakat (IPSM). Asri Medical Center (AMC) didirikan dengan Visi dan Misi yang mencerminkan progresifitas persyarikatan Muhammadiyah dalam lapangan ibadah sosial.

Visi AMC adalah “Menjadi *Academic Medical Center* (Pusat Kedokteran Akademis) yang profesional”.

Misi AMC adalah:

- a. Menyediakan pelayanan kesehatan (Medis) yang bermutu
- b. Mendidik SDM bidang kedokteran yang profesional
- c. Melakukan penelitian bidang kesehatan untuk menunjang pelayanan dan pendidikan yang lebih baik.
- d. Menjalankan kegiatan bisnis secara profesional sesuai dengan nilai-nilai islam.

2. Subjek Penelitian

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa subjek atau responden pada penelitian ini adalah karyawan AMC Yogyakarta. Pada penelitian ini untuk

mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan AMC Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan kepada pihak AMC yang nantinya akan didistribusikan kepada setiap karyawan yang ada di AMC. Dari 100 kuesioner yang disebar, yang kembali kepada peneliti sebanyak 59 kuesioner, sehingga respon rate dari sebaran kuesioner ini sebesar 59%.

Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 17-20 Tahun | 1 | 1,7 |
| 2 | 21-30 Tahun | 34 | 57,6 |
| 3 | 31-40 Tahun | 14 | 23,7 |
| 4 | 41-50 Tahun | 9 | 15,3 |
| 5 | >50 | 1 | 1,7 |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari 59 responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan usia adalah yang berusia 17 – 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7 %, sedangkan frekuensi responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 57,6%. Selain itu, frekuensi responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 23,7%, responden yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 15,3%

begitupun frekuensi responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7%. Frekuensi berdasarkan usia yang terbanyak adalah yang berusia 20 – 30 tahun, maka dapat disimpulkan jika karyawan yang bekerja di AMC Yogyakarta merupakan karyawan yang masih memiliki usia antara 20-30 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Pria | 18 | 30,5 |
| 2 | Wanita | 41 | 69,5 |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.2 dapat dilihat diketahui bahwa karyawan AMC yang responden responden pada penelitian ini sebanyak 59 orang. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 18 orang dengan persentase 30,5%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 41 orang dengan persentase 69,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | SLTP | 3 | 5,1 |
| 2 | SLTA | 19 | 32,2 |
| 3 | Diploma | 12 | 20,3 |
| 4 | Sarjana S1 | 23 | 39,0 |
| 5 | Pasca Sarjana | 2 | 3,4 |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.3 dapat dilihat dari 59 responden diperoleh frekuensi berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu SLTP sebanyak 3 orang dengan persentase 5,1%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya SLTA atau sederajat sebanyak 19 orang dengan persentase 32,2%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 12 orang dengan persentase 20,3%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Sarjana sebanyak 23 orang dengan persentase 39,0%, dan frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Pasca Sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 3,4%. Dari hasil tersebut, frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|----------------|-----------|----------------|
| 1 | < 2 Tahun | 0 | 0 |
| 2 | \geq 2 Tahun | 59 | 100 |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan masa kerjanya yaitu, frekuensi responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, frekuensi responden yang bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 59,3%, , dan frekuensi responden yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 40,7%. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah mempunyai masa kerja 1-3 tahun.

e. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Krakteristik Responden Berdasarkan status pernikahan

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Menikah | 59 | 100 |
| 2 | Lajang | - | |
| 3 | Cerai | - | |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan status pernikahannya yaitu, seluruh responden dalam penelitian ini merupakan responden yang telah menikah atau yang telah berkeluarga.

f. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Krakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1 | Perawat | 17 | 28,8 |

| | | | |
|--------------|------------------|-----------|------------|
| 2 | Dokter | 11 | 18,6 |
| 3 | Karyawan Lainnya | 31 | 52,5 |
| Total | | 59 | 100 |

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan jabatannya yaitu, frekuensi responden yang jabatannya sebagai perawat sebanyak 17 orang dengan persentase 28,8%, frekuensi responden yang jabatannya sebagai dokter sebanyak 11 orang dengan persentase 18,6%, , dan frekuensi responden yang jabatannya sebagai karyawan lain sebanyak 31 orang dengan persentase 52,5%.

B. STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

1. Statistik Deskriptif WFC

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel WFC yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif WFC

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------|----|---------|---------|------|----------------|
| WFC_1 | 59 | 1 | 5 | 2,15 | 0,867 |
| WFC_2 | 59 | 1 | 5 | 2,97 | 0,909 |
| WFC_3 | 59 | 1 | 4 | 2,56 | 0,915 |
| WFC_4 | 59 | 1 | 4 | 2,05 | 0,936 |
| WFC_5 | 59 | 1 | 4 | 1,18 | 0,919 |
| WFC_6 | 59 | 1 | 4 | 2,44 | 0,726 |

| | | | | | |
|-------|----|---|----|-------|-------|
| WFC_7 | 59 | 1 | 5 | 2,03 | 0,890 |
| WFC_9 | 59 | 1 | 5 | 3,76 | 0,678 |
| WFC | 59 | 8 | 32 | 19,78 | 4,077 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 8 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *WFC* memiliki nilai terendah 8 dan nilai tertinggi 32 dengan nilai rata-rata 19,78 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 4,007.

2. Statistik Deskriptif *Burnout*

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel *Burnout* yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif *Burnout*

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------|----|---------|---------|------|----------------|
| B_1 | 59 | 1 | 4 | 2,31 | 0,815 |
| B_2 | 59 | 1 | 4 | 2,24 | 0,773 |
| B_3 | 59 | 1 | 5 | 2,44 | 1,038 |
| B_4 | 59 | 1 | 4 | 2,42 | 0,914 |
| B_5 | 59 | 1 | 4 | 2,44 | 0,815 |
| B_6 | 59 | 1 | 4 | 2,22 | 0,832 |
| B_7 | 59 | 1 | 4 | 2,20 | 0,906 |
| B_8 | 59 | 1 | 4 | 2,29 | 0,767 |
| B_9 | 59 | 1 | 4 | 2,19 | 0,819 |
| B_10 | 59 | 1 | 4 | 2,34 | 0,710 |
| B_11 | 59 | 1 | 4 | 2,02 | 0,754 |

| | | | | | |
|------|----|----|----|-------|-------|
| B_12 | 59 | 1 | 4 | 2,53 | 0,916 |
| B_13 | 59 | 1 | 4 | 2,36 | 0,978 |
| B_14 | 59 | 1 | 4 | 2,19 | 0,919 |
| B | 59 | 17 | 47 | 32,17 | 6,956 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 59 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *Bournout* memiliki nilai terendah 17 dan nilai tertinggi 47 dengan nilai rata-rata 32,17 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 6,959.

3. Statistik Deskriptif Stres Kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel Stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Stres Kerja

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------|----|---------|---------|-------|----------------|
| SK_1 | 59 | 1 | 3 | 2,08 | 0,651 |
| SK_3 | 59 | 1 | 4 | 2,17 | 0,620 |
| SK_4 | 59 | 1 | 5 | 2,78 | 1,084 |
| SK_5 | 59 | 1 | 5 | 2,78 | 1,204 |
| SK_6 | 59 | 1 | 5 | 2,51 | 0,796 |
| SK_7 | 59 | 1 | 4 | 2,20 | 0,783 |
| SK_8 | 59 | 1 | 4 | 2,27 | 0,762 |
| SK_9 | 59 | 1 | 4 | 2,42 | 0,686 |
| SK_10 | 59 | 1 | 4 | 1,89 | 0,808 |
| SK | 59 | 9 | 31 | 21,11 | 4,634 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 59 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel Stres kerja memiliki nilai terendah 9 dan nilai tertinggi 31 dengan nilai rata-rata 21,11 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 4,634.

4. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-------|----|---------|---------|-------|----------------|
| KK_1 | 59 | 1 | 5 | 3,76 | 0,678 |
| KK_2 | 59 | 1 | 5 | 3,88 | 0,672 |
| KK_3 | 59 | 1 | 5 | 3,92 | 0,596 |
| KK_4 | 59 | 1 | 5 | 3,90 | 0,781 |
| KK_5 | 59 | 1 | 5 | 4,17 | 0,723 |
| KK_6 | 59 | 1 | 5 | 3,39 | 0,851 |
| KK_7 | 59 | 1 | 5 | 3,75 | 0,843 |
| KK_8 | 59 | 1 | 5 | 3,97 | 0,809 |
| KK_9 | 59 | 1 | 5 | 3,90 | 0,712 |
| KK_10 | 59 | 1 | 5 | 3,86 | 0,730 |
| KK | 59 | 10 | 46 | 38,49 | 5,315 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 59 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel Kinerja memiliki nilai terendah 10 dan nilai tertinggi 46 dengan nilai rata-rata 38,49 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 5,315.

C. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti (Kuncoro, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Tabel 4.9 berikut menyajikan hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Sig. | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|----------|------------|-------|-----------------|-------------|
| WFC | WFC_1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_6 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| | WFC_7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | WFC_8 | 0,816 | 0,05 | Tidak Valid |
| | WFC_9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Burnout | Bn_1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_4 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.11

| Variabel | Pertanyaan | Sig. | $\alpha = 0,05$ | Keterangan |
|------------------|------------|-------|-----------------|-------------|
| | Bn_5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_8 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | Bn_9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_10 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_11 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_12 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_13 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Bn_14 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Stress Kerja | SK_1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_2 | 0,092 | 0,05 | Tidak Valid |
| | SK_3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_8 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | SK_10 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK_1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_5 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_6 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_7 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_8 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_9 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | KK_10 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua indikator yang mempunyai nilai lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu WFC_8 dan SK_2 sehingga kedua indikator tersebut dihilangkan dan tidak diikutsertakan pada pengujian selanjutnya, karena kuesioner yang digunakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tabel 4.10 berikut menyajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Hasil Hitung Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|--------------------------------------|-------------------|
| <i>WFC</i> | 0,663 | Reliabel |
| <i>Burnout</i> | 0,847 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,767 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,894 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

D. UJI ASUMSI KLASIK

Dalam metode regresi biasanya ditemukan beberapa masalah. Oleh karena itu, untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukanny uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat dari nilai *Asymp. Sig*-nya. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 59 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,000 |
| | Std. Deviation | 3,85182877 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,174 |
| | Positive | -0,169 |
| | Negative | 1,333 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,057 |

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig*. Sebesar 0,057. Berdasarkan hasil tersebut nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah dari satu. Standar

yang digunakan adalah menggunakan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | <i>WFC</i> | 0,574 |
| | <i>Burnout</i> | 0,794 |
| | Stres Kerja | 0,537 |

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Untuk melihat terhadi hteroskedastisitas atau tidak dilihat dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05, jika nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | T | Sig. |
|-------|------------|-------|
| 1 | <i>WFC</i> | 0,033 |

| | | |
|----------------|--------|-------|
| <i>Burnout</i> | -1,341 | 0,185 |
| Stres Kerja | -1,455 | 0,151 |

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.15 di atas terlihat bahwa nilai sig. Pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

E. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda tahap 2 ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *work family conflict*, *Burnout*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient Beta | T | Sig. |
|---|----------------------------|------------|-------------------------------|--------|-------|
| | B | Std. error | | | |
| 1 (constant) | 17,751 | 3,066 | | 5,789 | 0,000 |
| WFC(X ₁) | 0,173 | 0,168 | 0,133 | 1,029 | 0,308 |
| <i>Burnout</i> (X ₂) | -0,285 | 0,084 | -0,373 | -3,402 | 0,001 |
| Stress Kerja (X ₃) | -0,386 | 0,153 | -0,337 | -2,525 | 0,015 |
| <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i> | | | | | |
| F= 16,580 Sig.= 0,000 | | | | | |

Sumber: lampiran 4

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,133X_1 - 0,373X_2 - 0,337X_3$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan hasil tabel 4.16 di atas, menunjukkan F hitung sebesar 16,580 dengan nilai sig. 0,000. Nilai sig. F lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan hubungan antara *Work Family Conflict*, *Burnout*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasilnya positif signifikan.

b. Uji t

1) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,308 > 0,05$. Berarti *Work Family Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis 1 penelitian ini tidak terdukung.

2) Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berarti *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis 2 penelitian ini terdukung.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Berarti Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis 3 penelitian ini terdukung.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penggunaan *R Square* sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam satu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena ingin memperoleh nilai model R tinggi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nilai koefisien

determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R Square* dari model regresi, karena *adjusted R Square* dapat naik turun jika suatu variabel bebas ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,689 | 0,475 | 0,446 | 3,955 |

Sumber: lampiran 4

Hasil perhitungan pada tabel 4.17 Diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,446. Artinya, variabel *Work Family Conflict*, *Burnout*, dan Stres Kerja mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 44,6%. Sedangkan sisanya sebesar 55,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

F. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja Asri Medical Center Yogyakarta. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor *Work Family Conflict*, *Burnout*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AMC.

Hasil analisis deskriptif secara umum menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Asri Medical Center tidak mengalami *work-family conflict*. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata jawaban responden yang memberikan jawaban kuesioner tentang *work-family conflict*, memiliki rata-rata yang rendah. Berbeda dengan *burnout* dan stres kerja yang memiliki rata-rata pada kategori tinggi, artinya karyawan AMC banyak yang mengalami *burnout* dan stres kerja. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh rata-rata jawaban responden yang memiliki kategori baik.

Rendahnya *work-family conflict* pada karyawan AMC dikarenakan karyawan AMC dapat mengatur permasalahan dalam keluarga agar tidak terbawa ke lingkungan pekerjaan. Sedangkan, *burnout* dan stres kerja pada karyawan AMC terjadi karena beban pekerjaan yang dialami di tempat kerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa model penelitian ini, yaitu variasi variabel *work family conflict*, *burnout*, dan stres kerja memberikan variasi yang cukup tinggi, yaitu 44,6%. Dan untuk uji secara simultan dalam penelitian ini, hasilnya secara simultan ketiga variabel independen dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun pengaruh secara parsial akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan AMC

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini tidak terdukung. Dengan demikian, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asri Medical Center Yogyakarta. Beberapa alasan yang menurut penulis menjadi penyebab hasil yang didapatkan berbeda dengan hipotesis yaitu, banyak karyawan AMC yang meskipun memiliki permasalahan atau konflik di keluarga namun tidak dibawa ke tempat kerja, sehingga kinerjanya tidak terganggu. Selain itu, lingkungan kerja AMC sudah terbangun kondusif sehingga meminimalisir kemungkinan terjadinya pengaruh dari konflik keluarga masuk ke pekerjaan. Kebanyakan karyawan saat inipun dapat membedakan mana masalah keluarga dan mana masalah pekerjaan, sehingga konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan.

Kebutuhan untuk berhasil dalam pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga. Higgins (dalam Christine dan Oktorina, 2010) mengatakan bahwa pra praktisi harus mengakui bahwa masalah pekerjaan dan keluarga saat ini telah dapat diminimalisir terutama pada perempuan, karena saat ini pencari nafkah utama dalam keluarga tidak hanya laki-laki saja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roboth (2015) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia. Hal tersebut dikarenakan para wanita yang berperan ganda di Yayasan Compassion East Indonesia telah dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi, meminimalisasi kemungkinan yang dapat menyebabkan benturan dan tekanan di dalam pekerjaan terhadap kebutuhan keluarga sehingga dapat memenuhi kebutuhan kedua kepentingan ini.

Namun, hasil penelitian ini tidak sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine dan Oktorina (2010) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan yang mengalami *dual career couple di Jabodetabek*. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa tekanan pada keluarga dapat menurunkan kinerja karyawan, selain itu keterbatasan waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya dapat mempengaruhi peran satu ke peran yang lainnya yang menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Dari dua hasil penelitian terdahulu, dapat dijelaskan bahwa karyawan AMC Yogyakarta yang masih dapat mengatasi dua peran antara di tempat kerja dan di keluarga. Sehingga, *work family conflict* tidak terjadi dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di AMC Yogyakarta.

2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan AMC

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan AMC. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Berdasarkan hasil tersebut jika dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah wanita. Penelitian dan berdasarkan teori dikatakan bahwa pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi suatu masalah, dimana

wanita cenderung mengalami kelelahan emosi dari pada laki-laki (Asi, 2013). Leiter dan Maslach (dalam Asi, 2013) menjelaskan bahwa wanita cenderung mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki. Meningkatnya kejenuhan dapat memicu menurunnya kinerja. Kejenuhan yang muncul dapat disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai minat, kurang motivasi, lingkungan yang tidak kondusif, gagal mencapai target, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi (2013) *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangkaraya. Selain itu, hasil penelitian lain, yaitu Nugroho (2016) memberikan hasil bahwa *job burnout* pada karyawan PT PLN (persero) unit induk pembangunan VIII Surabaya memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah *job burnout* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karakteristik responden terbanyak dalam penelitian ini adalah wanita. Beberapa penelitian dan berdasarkan teori dikatakan bahwa pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi suatu masalah, dimana wanita cenderung mengalami kelelahan emosi dibandingkan laki-laki (Sihontang dalam Asi, 2013).

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Asri Medical Center ini mengalami tingkat *burnout*. Namun adanya *burnout* ini menurut hasil penelitian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asri Medical Center Yogyakarta.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan AMC

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan AMC Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini terdukung. Hasil ini berdasarkan pengamatan penulis di lokasi penelitian yaitu, banyak pekerja yang mengeluh karena pekerjaan yang dilakukan monoton, dengan demikian

masalah bosan terhadap pekerjaan menjadi masalah utama sebagai penyebab stres kerja. Selain itu, beban kerja, konflik kerja, dan ambiguitas peran juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Cendhikia (2016) dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan. Selain itu, Sari (2016) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Tuban. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Roboth (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda.

Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif seperti yang dikemukakan oleh Price (dalam Roboth, 2015).