

JURNAL

PENGARUH *JOB DEMAND* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT BANYUMANIK SEMARANG

Casmiasi¹⁾, Azis Fathoni SE MM²⁾, Andi Tri Haryono SE MM³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Pelayanan menjadi hal yang penting bagi rumah sakit di Indonesia. Angka BOR pada RS. Banyumanik masih dibawah standar yaitu sebesar 59,7% pada tahun 2012 dan turun menjadi 58,3% pada tahun 2013, rendahnya angka BOR menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang kurang. Kurangnya sumber daya manusia di RS. Banyumanik Semarang menyebabkan beberapa karyawan mengemban tugas lebih dari satu, meski begitu karyawan dituntut untuk bekerja secara profesional. Masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh *job demand* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel moderating?”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis variabel *job demand* (x_1) dan kecerdasan emosional (x_2) yang dimoderasi oleh *burnout* (z) terhadap kinerja karyawan (y).

Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 119 Karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang, analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji f dan uji t serta uji analisis R^2 dengan analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* dengan moderasi *burn out* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t table ($4,756 > 1,67$), kecerdasan emosional dengan moderasi *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,331 > 1,67$), hasil uji F model pertama F hitung $>$ F table ($96,229 > 3,09$) dan uji F model kedua F hitung $>$ F tabel ($108,948 > 3,09$) artinya bahwa secara simultan *job demand* dan kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Banyumanik.

Kata kunci : *Job Demand*, Kecerdasan Emosional, *Burnout*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Services becomes important for hospitals in Indonesia. Figures BOR in hospital Banyumanik still below the standard that is equal to 59.7% in 2012 and decreased to 58.3% in 2013, the low rate of BOR showed less quality employee performance. Lack of human resources at the hospital Banyumanik Semarang cause some employees more than one task, even so the employee is required to work in a professional manner. The problem in this study is "How do the job demand and emotional intelligence on the performance of employees with burnout as a moderating variable?". The purpose of this study is to analyze the job demand variables (x1) and emotional intelligence (x2) moderated by burnout (z) on employee performance (y).

The population of this study a total of 119 employees with a total sample of 100 employees Banyumanik Hospital Semarang, the analysis includes the validity and reliability, the classic assumption test, test hypotheses by f test and t-test analysis and test R² with multiple linear regression analysis to prove the hypothesis of the study.

The results showed that job demand with moderate burn-out has a significant positive impact on employee performance with value $t_{count} > t_{table}$ ($4.756 > 1.67$), emotional intelligence and moderation burnout has significant positive influence on the performance of employees with a t value $> t_{table}$ ($6.331 > 1.67$), the results of the first model F test $F_{count} > F_{table}$ ($96.229 > 3.09$) and the second model F test $F_{count} > F_{table}$ ($108.948 > 3.09$) means that simultaneous job demand and emotional intelligence dimoderator by burnout has a significant influence on employee performance Banyumanik Hospital.

Keywords: Job Demand, Emotional Intelligence, Burnout, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya perkembangan sebuah perusahaan berdampak pada semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan sistem baru dari perusahaan yang sedang gencar melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaannya. Dari keadaan yang demikian, bahkan tak jarang memunculkan

persaingan antar karyawan dalam satu perusahaan yang sama. Kondisi yang demikian juga tak urung menimbulkan beban tambahan bagi karyawan yang bersangkutan. Bukan hanya itu, sebuah perusahaan yang sumber daya manusianya kurang juga menyebabkan karyawan menempati posisi atau jabatan lebih dari satu. Meski begitu, karyawan dituntut untuk tetap melakukan pekerjaannya secara profesional seperti yang terjadi di

RS. Banyumanik Semarang. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka gangguan yang bersifat fisik maupun psikis akan muncul dalam keseharian karyawan tersebut. Sebuah kondisi ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja inilah yang pada akhirnya menimbulkan sebuah kejenuhan kerja (*burnout*).

Keadaan jenuh seringkali membuat pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun, pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun (*National Safety Council*, 2004). Jika hal ini dibiarkan, kinerja di RS. Banyumanik Semarang akan semakin menurun.

Pada karyawan yang mengalami *burnout* menjadi kurang produktif dalam pekerjaannya. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung dan bosan. Bahkan cenderung untuk menemukan kesalahan pada segala aspek lingkungan kerja, termasuk rekan kerja, serta bereaksi negatif terhadap usulan dan saran dari orang lain (Schultz, 1994).

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi

munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

Selanjutnya timbulnya kondisi *burnout* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *job demand* atau tuntutan tugas. Tuntutan tugas yang berlebih diyakini dapat menimbulkan *burnout* bagi karyawan. Fox dalam Love, Irani, dan Standing (2007) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan kepada karyawannya, akan menimbulkan sebuah kondisi terbebannya karyawan atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terlebih ketika tuntutan pekerjaan tersebut telah berubah menjadi sebuah tekanan dari atasan, sehingga karyawan tanpa bisa menghindar maupun menolak harus bersedia untuk menghadapi kekeliruan atau tuntutan untuk menyelesaikan tugas yang berat dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu banyak menuntut, rekan kerja yang tidak menyenangkan dan beban kerja tambahan.

Kinerja menjadi sesuatu yang fundamental untuk keberhasilan suatu perusahaan. Randall (1991) mengatakan bahwa kerja yang dilakukan karyawan adalah investasi. Untuk itu perlu ditingkatkan kinerja karyawan dari waktu ke

waktu, apalagi di zaman globalisasi seperti saat ini, dimana rumah sakit bukan hanya menjadi tempat untuk melayani masyarakat, akan tetapi juga bisa sebagai ajang sosial bisnis.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul pengaruh *job demand* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel *burnout* sebagai variabel moderating.

2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *job demand* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel moderating ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel moderating ?

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job demand* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel moderating pada karyawan RS. Banyumanik Semarang.

3.2 Kegunaan Penelitian

3.2.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh *job demand* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan *burnout*

sebagai variabel moderating serta sebagai bahan referensi bagi penelitian mendatang yang ingin mengkaji masalah serupa.

3.2.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan maupun karyawan terkait dengan *job demand* dan kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel moderating.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Job demand*

Job demand didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti : bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, Standing; 2007).

Sementara Robbins (2006:798) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi

dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja dan tingkat ketrampilan. Gibson et al (1996:344) mengungkapkan bahwa beban kerja yang sangat berubah-ubah menyebabkan stress kerja. Nampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada stress kerja yang bersangkutan.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menurut Goleman (2005:512) adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Goleman (2005:42) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional, yaitu:

a) Kesadaran diri

Yaitu mengetahui apa yang dirasakan oleh diri sendiri pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b) Pengaturan diri

Yaitu menangani emosi pribadi sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c) Motivasi

Yaitu menggunakan hasrat pribadi yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, Membantu diri mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d) Empati

Yaitu merasakan yang dirasakan orang lain, Mampu memahami perspektif orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e) Keterampilan Sosial

Yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

3. *Bourn Out*

Cherniss (1980) mendefinisikan *burnout* sebagai tindakan penarikan diri secara psikologis sebagai respon terhadap stres yang berlebihan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang mulia dan berharga pada awalnya, juga antusiasme

tinggi dalam bekerja, tetapi akibat ketidakpuasan yang menghasilkan stres yang berlebihan mempengaruhi langsung terhadap perubahan motivasi, menurunnya antusiasme dan berkurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan. Menarik diri dari pekerjaan, seperti menghindar dari klien yang seharusnya ditangani, sikap menyalahkan klien, maupun menurunnya sikap positif terhadap klien merupakan salah satu gambaran perubahan tingkah laku dan sikap menurut Cherniss.

Sedangkan Maslach (1993) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang terdiri atas kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*), yang dialami oleh individu yang bekerja memberikan pelayanan bagi orang lain. Menerangkan juga bahwa *burnout* merupakan respon terhadap ketegangan - ketegangan emosional yang muncul karena berhubungan secara intensif dengan orang lain.

Sementara itu Moore (2000), menyatakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.
- 2) Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan

suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, si atasan bukannya memberi solusi pemecahan, namun seringkali memberikan tugas tugas baru yang siap untuk dikerjakan.

- 3) Konflik peran, konflik peran biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut.
 - 4) Ambiguitas peran, tidak jelasnya deskripsi tugas seringkali membuat karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau ditilik dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaannya.
4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011:75) ada beberapa dimensi dari kinerja yakni:

- a) Kualitas kerja merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan yang meliputi, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b) Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
- c) Keandalan yakni mampu melakukan pekerjaan dan menjaga reputasi Perusahaan. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- d) Sikap merupakan kesiapan mental untuk merespon sesuatu baik negatif maupun yang positif. Meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan juga kerja sama

motivasi, empati dan keterampilan sosial

3. *Bourn out*

Bourn out dapat diukur melalui : pekerjaan yang berlebihan, kekurangan SDM yang kompeten , kekurangan waktu, konflik peran dan ambiguitas peran.

4. Kinerja

Kinerja dapat diukur melalui : kesetiaan seorang pegawai, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab

3. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini, subjek yang akan diambil adalah karyawan yang ada di RS. Banyumanik Semarang yang berjumlah 100 orang.

4. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan variabel job demand dan kecerdasan emotional dengan terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel moderating pada karyawan RS. Banyumanik Semarang. Untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode statistik yang digunakan korelasi *Product Moment Karl Pearson*, yaitu analisis pengaruh job demand (X1), kecerdasan emotional (X2) dan bournout (X3) dengan kinerja (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 20.00 for Windows*.

III. METODE PENELITIAN

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa variabel yang akan diuji, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Prediktor : *job demand*, kecerdasan emotional dan *bourn out*

2. Kriteria : kinerja

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Job Demand*

Job demand dapat diukur melalui : tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja dan tingkat ketrampilan.

2. Kecerdasan Emotional

Kecerdasan emotional dapat diukur , melalui : kesadaran diri pengaturan diri

IV. HASIL DAN ANALISA

1. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

1.1 Validasi

Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya

pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan (df) = 2, dengan rumus $n-k-1 = 100-2-1 = 97$ sehingga didapat r tabel = 0,1975 dibulatkan menjadi r tabel = 0,198. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,198$ (nilai r tabel untuk $n-k-1=100-2-1$). Sehingga semua indikator tersebut adalah yang valid.

1.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil uji reliabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item - item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot dan berdasarkan grafik normal P-P Plot Regression menunjukkan bahwa titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik dengan menggunakan regresi dapat terpenuhi

3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

1. Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,101X_1 + 0,721X_1Z$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Koefisien regresi variabel X_1 (*Job Demand*) dan X_1Z (*Job Demand* yang dimoderasi *Burn Out*) memiliki arah koefisien yang positif. Hal ini berarti bahwa ada kesesuaian arah pengaruh dengan yang dihipotesiskan. Namun demikian kemaknaan pengaruh prediktor sebagaimana pada model tersebut selanjutnya dibuktikan dengan pengujian hipotesis.

2. Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,097X_2 + 0,743X_2Z$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Koefisien regresi variabel X_2 (kecerdasan emosional) dan X_2Z (kecerdasan emosional yang dimoderasi *burn out*) memiliki arah koefisien yang positif. Hal ini berarti bahwa ada kesesuaian arah pengaruh dengan yang dihipotesiskan. Namun demikian kemaknaan pengaruh prediktor sebagaimana pada model tersebut selanjutnya dibuktikan dengan pengujian hipotesis.

4. Hasil Uji t

1.1 Pengaruh *Job Demand* terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh *Burn Out*

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS Versi 20 didapatkan angka t hitung antara *job demand* (X_1) terhadap kinerja karyawan dengan moderating *burnout* Hasil analisis regresi linier berganda model pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,756 dengan $n-k = 100 - 2 = 98$ sehingga didapat t tabel sebesar 1,67 yang berarti t hitung $>$ t tabel dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job demand* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh *Burn Out*

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS versi 20 didapatkan Untuk angka t hitung antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan dengan moderating *burnout* hasil analisis regresi linier berganda model kedua menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,397 dengan $n-k = 100 - 2 = 98$ sehingga didapat t tabel sebesar 1,67 yang berarti t hitung $>$ t tabel dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; berarti terletak pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja.

2. Hasil Uji f

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai untuk Y_1 sebesar 96,229 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai untuk Y_2 sebesar 108,948 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi yang digunakan sudah fit baik untuk Y_1 dan Y_2 . Disamping itu Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hasil uji F model pertama F hitung $>$ F table ($96,229 > 3,09$) begitu pula hasil uji F model kedua di peroleh nilai F hitung $>$ F tabel ($108,948 > 3,09$) dengan signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan *job demand* dan kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Banyumanik.

3. Koefisien Determinan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,658 untuk Y_1 dan 0,686 untuk Y_2 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *job demand* yang dimoderasi oleh *burn out* dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 65,8% dan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun untuk kemampuan variabel kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh *burn out* dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain

V. PENUTUP

1. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif dan t hitung $>$ t table ($4,756 > 1,67$), artinya H_0 berada di area penolakan dan H_a diterima, dengan demikian diperoleh pembuktian bahwa *job demand* dengan moderasi *burn out* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif dan t hitung $>$ t tabel ($6,331 >$

$1,67$), yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak dengan demikian diperoleh pembuktian bahwa kecerdasan emosional dengan moderasi *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hasil uji F model pertama F hitung $>$ F table ($96,229 > 3,09$) begitu pula hasil uji F model kedua di peroleh nilai F hitung $>$ F tabel ($108,948 > 3,09$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara simultan *job demand* dan kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Banyumanik.
4. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,658 untuk Y_1 ; dan 0,686 untuk Y_2 . sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *job demand* yang dimoderasi oleh *burn out* dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 65,8% dan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun untuk kemampuan variabel kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh *burn out* dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 68,6% dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, AG, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*, Jakarta: Arga.
- Augusty Ferdinand, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azwar, S., 1997, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benson, S.P.G Truskett, B. Findlay. 2007. The Relationship between Burnout and emotional Intelligence In Australian Surgeon and Surgical Trainees. *ANZ Journal Of Surgery*, Oxford : May 2007. Vol 77, Iss.sl;pg A79
- Cherniss, C., 1980. *Staf burnout : Job stress in human services*. Beverly Hills ; Sage Publication.
- Coper K Robert & Sawaf Ayman. 2002. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Alih bahasa Alex Tri Kontjoro, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dale Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo Faber,1991)
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske.2003. "Organizations : Behavior, Structure, Process" (Eleventh Edition)., Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Golemen, Daniel. 2005. *Emotional Intellegent: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Cetakan ke sepuluh.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Maslach, C. Leither, 1993, *The Thruth about Burnout*, San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Muslihudin. (2009) fenomena Kejenuhan (*Burnout*) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan \(Burnout\) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html](http://www.lpmpjabar.go.id-Fenomena%20Kejenuhan%20(Burnout)%20Dikalangan%20Pegawai%20dan%20Cara%20Efektif%20Mengatasinya.html).
- Nasional Safety Council. (2004). *Manajemen Stress*. Jakarta : ECG
- Robbins, Stepen, 2006, *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Santoso, S. Dan Tjiptono F., 2000, *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Schultz, DP., 1994, *Psychology and work today*, New York: Macmillan Publishing Company.

Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, Kebijakan,*

dan Implementasi), Jakarta: Bumi Aksara,.

Soeratno dan Arsyad L. 1999. *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.