

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN

Ida Lestari

S1 Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen
idalestari818@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *role conflict*, *jobstress* dan *burnout* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr.Soedirman Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan teknik *probability sampling* dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Penelitian ini mengambil sampel 71 responden yang merupakan seluruh populasi Pembimbing Klinik. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pembimbing Klinik, *Jobstress* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pembimbing Klinik, *burnout* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pembimbing Klinik, sedangkan pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variable bebasnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr.Soedirman Kebumen.

Kata Kunci: *Role Conflict*, *Jobstress*, *Burnout*, **Kinerja Pembimbing Klinik**

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of role conflict, job stress and burnout on the performance of the Clinical Advisor of Dr. Soedirman Kebumen Hospital. Data collection was carried out using a questionnaire using probability sampling techniques and the method used was Saturated Sampling. This study took a sample of 71 respondents who were the entire Clinical Advisory population. Hypotheses were tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and determination using SPSS 22. The results showed that role conflict had a partial effect on the performance of Clinical Advisors, Jobstress partially affected the performance of Clinical Advisors, burnout had no partial effect on the performance of Clinical Advisors, while simultaneous testing proved that all independent variables had a significant effect on the performance of Clinical Advisors in RSUD dr. Soedirman Kebumen.

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen adalah rumah sakit milik Pemerintah Daerah yang mendapatkan ijin dari Bupati Kebumen untuk menyelenggarakan pendidikan terhadap calon tenaga kesehatan maupun profesi lain melalui Surat Persetujuan Bupati Nomor 420.1/1238 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Klinis pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

Pembimbing Klinik merupakan istilah bagi tenaga pendidik di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen yang mendapatkan surat keputusan dari Institusi Pendidikan yang telah menjalin perjanjian kerjasama dan mendapat surat penugasan dari Direktur untuk melakukan bimbingan dan supervisi kepada peserta didik. Pembimbing Klinik di RSUD dr. Soedirman pada tahun 2019 berjumlah 71 orang terdiri dari berbagai profesi tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan.

Kinerja pegawai menjadi faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan suatu organisasi, karena melalui kinerja pegawai maka sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk dapat beroperasi. Ketika kinerja pegawai mengalami penurunan yang sangat drastis akan mengakibatkan kondisi perusahaan mengalami perubahan dari posisi yang menguntungkan menjadi rugi (Kartono, 2016).

Burnout didefinisikan sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*) dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena stress diderita dalam jangka waktu yang cukup lama di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, *burnout* juga bukan merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak realistis dengan perubahan (situasi) yang ada (Leatz & Stolar dikutip Rosyid & Farhati (1996); Maslach, Schaufeli & Leiter (2001).

Pembimbing Klinik dituntut untuk selalu meningkatkan keilmuan dalam rangka memfasilitasi peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan. Kondisi seperti ini menimbulkan rasa tertekan pada Pendidik Klinik di RSUD dr. Soedirman Kebumen sehingga mudah sekali mengalami *jobstress*

Konflik peran (*role conflict*) merupakan suatu keadaan dimana seseorang memiliki terlalu banyak peran pekerjaan untuk dilaksanakan pada suatu waktu tertentu (Almer dan Kaplan, 2002 dalam Rapina, 2008). Konflik peran terjadi karena Pembimbing Klinik juga terlibat dalam merawat pasien dan menjadi tim lain seperti tim akreditasi, tim mutu rumah sakit sekaligus peran sebagai ibu atau ayah dalam keluarga.

Pembimbing Klinik mengalami *role conflict* yang diakibatkan karena keterlibatan dalam berbagai peran sekaligus di unit kerja. Tuntutan atas peran-peran tersebut

menyebabkan adanya *job stress* yang di rasakan oleh Pembimbing Klinik. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan menyebabkan berkurangnya jadwal istirahat sehingga Pembimbing Klinik mengalami kelelahan/*burnout*. Indikasi penurunan kinerja dapat dilihat dari rata-rata penilaian kinerja Pembimbing Klinik pada tahun 2019 mengalami penurunan dari tahun 2018 terutama dilihat dari Sasaran Kerja sebesar 1,96 point, kualitas sebesar 0,5 point, serta rata-rata keterlambatan di bulan Desember 2019 sebesar 10 menit.

Tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh *role conflict* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr. Soedirman Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *job stress* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr. Soedirman Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *role conflict*, *job stress* dan *burnout* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr. Soedirman Kebumen.

METODE

Obyek pada penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), sedangkan *role conflict*, *burnout* dan *job stress* sebagai variabel bebas (*independent variable*). Subyek penelitian adalah Pembimbing Klinik RSUD dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah 71 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan teknik *probability sampling* dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran deskripsi dari Pembimbing Klinik RSUD dr. Soedirman Kebumen seperti tercantum dalam tabel dibawah ini

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	32	45,1%
2	Perempuan	39	54,9%
Total		71	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini sebanyak 45,1% laki-laki, dan 54,9 % perempuan.

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN**

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase
21-30 Tahun	1	1,4 %
31-40 Tahun	35	49,3 %
41-50 Tahun	20	28,2 %
>50 Tahun	15	21,1 %
Total	71	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia dalam penelitian ini sebanyak 1,4 % usia 21-30 tahun, 49,3% usia 31-40 tahun, 28,2 % usia 41-50 tahun, dan 21,1 % usia >50 tahun.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Presentase
S1	46	64,8 %
S2	25	35,2 %
Total	71	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini sebanyak 64,8 % berpendidikan Strata I dan 35,2 % berpendidikan Strata II

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase
0-5 Tahun	1	1,4
6-10 Tahun	10	14,1 %
11-15 Tahun	25	35,2 %
16-20 Tahun	20	28,2 %
21-25 Tahun	10	14,1 %
>26 Tahun	5	7 %
Total	71	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini sebanyak 1,4 % telah bekerja selama 0-5 tahun, 14,1 % telah bekerja selama 6-10 tahun, 35,2 % telah bekerja selama 11-15 tahun, 28,2% telah bekerja selama 16-20 tahun, 14,1 % telah bekerja selama 21-25 tahun dan 7 % telah bekerja > 26 tahun.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Role Conflict*

butir	r hitung	r table	batas signifikansi	nilai signifikansi
X1.1	0,864	0,2335	0,05	0,000
X1.2	0,765	0,2335	0,05	0,000
X1.3	0,821	0,2335	0,05	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020. Tabel

Berdasarkan tabel IV-5 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2335) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *role conflict* dinyatakan valid (sah)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Stress*

Butir	r hitung	r table	batas Signifikansi	nilai signifikansi
X1.1	0,703	0,2335	0,05	0,000
X1.2	0,625	0,2335	0,05	0,000
X1.3	0,788	0,2335	0,05	0,000
X1.4	0,784	0,2335	0,05	0,000
X1.5	0,788	0,2335	0,05	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel IV-6 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2335) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *job stress* dinyatakan valid (sah).

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

butir	r hitung	r table	Batas signifikansi	nilai signifikansi
X3.1	0,691	0,2335	0,05	0,000
X3.2	0,839	0,2335	0,05	0,000
X3.3	0,734	0,2335	0,05	0,000
X3.4	0,725	0,2335	0,05	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-7 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,2335) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *burnout* dinyatakan valid (sah).

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Kinerja*

butir	r hitung	r table	Batas signifikansi	nilai signifikansi
Y.1	0,498	0,2335	0,05	0,000
Y.2	0,613	0,2335	0,05	0,000
Y.3	0,644	0,2335	0,05	0,000
Y.4	0,310	0,2335	0,05	0,000
Y.5	0,675	0,2335	0,05	0,000
Y.6	0,511	0,2335	0,05	0,000
Y.7	0,616	0,2335	0,05	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1609) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel kinerja Pembimbing Klinik dinyatakan valid (sah).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	batas penerimaan
1	<i>Role conflict</i>	0,751	0,60
2	<i>Job stress</i>	0,790	0,60
3	<i>Burnout</i>	0,733	0,60
4	Kinerja Pembimbing Klinik	0,622	0,60

Sumber: Data Primer diolah, 2020

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN

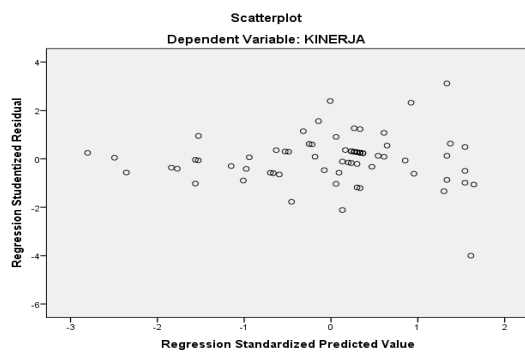
Berdasarkan tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai r alpha > 0,60.

Tabel 10. Hasil Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Role Conflict</i>	0,253	3,948
2	<i>Job Stress</i>	0,248	4,024
3	<i>Burnout</i>	0,960	1,042

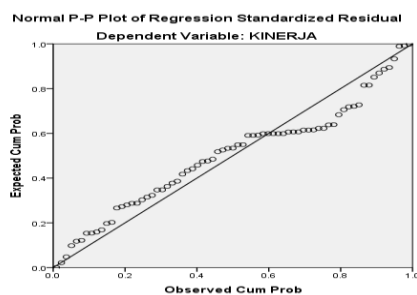
Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.



Gambar 1. Hasil Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16,899		2,181	7,749 .000
Role Conflic	-1,525	-0,805	0,391	-3,898 .000
Job Stress	1,177	1,037	0,236	4,978 .000
Burnout	-0,043	-0,037	0,122	-351 .726

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 16,899 - 1,525 X_1 + 1,177 X_2 - 0,043 X_3 + e$$

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.751	3	37.250	8.546	.000 ^b
	Residual	292.024	67	4.359		
	Total	403.775	70			

a. *Dependent Variable*: Kinerja

b. Predictors: (*Constant*), *Role Conflict*, *Jobstress* dan *Burnout*

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji *output* uji F dapat dilihat nilai F hitung 8,546 > nilai F tabel 3,15, dengan tingkat signifikan 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel *role conflict*, *job stress* dan *burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD dr.Soedirman Kebumen.

Tabel 14. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.244	2.088

a. Predictors: (*Constant*), *Role Conflict*, *Jobstress* dan *Burnout*

b. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R*² sebesar 0,244 artinya 24,4 % variabel kinerja pembimbing klinik dapat dijelaskan oleh variabel *role conflict*, *job stress* dan *burnout*, sedangkan sisanya sebesar 75,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *role conflict* mempunyai pengaruh negatif dengan tingkat signifikansi 0,00 yang dapat dikatakan kurang dari 0,05. Hasil tersebut

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN

menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasil ini menunjukkan dengan adanya *role conflict* maka semakin menurun tingkat kinerja sebagai Pembimbing Klinik di RSUD dr. Soedirman Kebumen. Pembimbing Klinik tidak dapat melakukan pekerjaan secara baik karena Pembimbing Klinik mempunyai peran tidak hanya sebagai Pembimbing Klinik. Hal ini mengakibatkan kinerja yang di hasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Semakin tinggi tingkat *role conflict* yang terjadi semakin rendah tingkat kinerja Pembimbing Klinik tersebut. Pengaruh negatif disebabkan karena Pembimbing Klinik terlibat lebih dari dua tim kerja dengan target serta Standar Prosedur Operasional (SPO) yang berbeda, sehingga pada pelaksanaan tugas saling tumpang-tindih sehingga hasilnya tidak maksimal. Semakin tinggi *role conflict* yang dimiliki Pembimbing Klinik maka akan semakin berkurang kinerjanya, dan sebaliknya jika *role conflict* menurun maka kinerja Pembimbing Klinik akan meningkat. Penelitian ini dengan sejalan dengan Arlinda, 2019 dengan judul "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di RSUD RS Konawe Selatan", dimana *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja paramedis wanita di RS Konawe Selatan.

Variabel *job stress* berpengaruh positif serta terdapat hubungan langsung dengan kinerja pembimbing klinik. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Ratna Malawat (2019) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makasar," dan penelitian oleh Hasan, (2016) dengan "Pengaruh Stress Kerja (Individu, Kelompok, dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Candi Golf Semarang" dengan hasil stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika diuraikan secara parsial, stress kerja individu dan stress kerja kelompok mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variable *job stress* meningkatkan kinerja, hal ini terjadi karena bagi Pembimbing Klinik *job stress* yang terjadi menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pembimbing Klinik merasa tertantang dengan penugasan sebagai Pembimbing Klinik yang menuntut untuk selalu dapat mengembangkan kompetensi. Sehingga walaupun adanya *job stress* dalam pekerjaan mereka tidak akan menurunkan kinerjanya. *Job stress* yang terjadi pada pegawai tidak semata-mata akan berpengaruh negatif pada tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Ada beberapa pegawai menjadikan *job stress* yang terjadi sebagai dorongan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pembimbing Klinik sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi (2019) dan penelitian Malawat (2019) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pembimbing Klinik merasakan kelelahan sebagai sesuatu yang normal dan menganggap bukan masalah yang penting dan tetap

melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *role conflict*, *job stress* dan *burnout* terhadap Kinerja Pembimbing Klinik sesuai dengan hasil uji F yang menunjukkan F_{hitung} sebesar $8,546 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *burnout*, *role conflict* dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan 0.244 artinya 24,4 % variabel kinerja dipengaruhi oleh *burnout*, *role conflict*, dan *job stress* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Pengujian pengaruh variabel *role conflict* terhadap kinerja Pembimbing Klinik RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil negatif yang signifikan. Pengujian pengaruh variabel *job stress* terhadap kinerja Pembimbing Klinik menunjukkan hasil positif yang signifikan. Pengujian pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja Pembimbing Klinik menunjukkan hasil *burnout* mempunyai pengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,244 artinya 24,4 % variabel kinerja pembimbing klinik dapat dijelaskan oleh variabel *role conflict*, *job stress* dan *burnout*, sedangkan sisanya sebesar 75,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

Saran

Manajemen harus melihat dan mencermati analisa beban kerja pegawai sebelum memberikan surat penugasan. Selain itu Pembimbing Klinik juga harus di bekali sumberdaya yang cukup melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, fasilitas kerja berupa lingkungan yang nyaman, dan peralatan yang digunakan selama proses bimbingan.

Hasil olah data kuesioner *job stress* didapatkan nilai mean adalah 15,58, yang berarti responden rata-rata menjawab setuju mengalami *job stress*. Timkordik dapat memberikan penjelasan mengenai wewenang, tanggung jawab, hak, kewajiban dan SOP menjadi Pembimbing Klinik sehingga terdapat kejelasan peran sebagai Pembimbing Klinik. Timkordik dan Institusi Pendidikan dalam proses pembimbingan terhadap Peserta Didik hendaknya tidak bersifat menekan Pembimbing Klinik. Kerjasama dari rekan kerja juga sangat diperlukan oleh Pembimbing Klinik untuk melakukan pekerjaan yang memang bisa dilakukan oleh sebagai anggota profesi sehingga Pembimbing Klinik dapat melakukan tugas membimbing Peserta Didik dengan baik. Timkordik dapat memberikan pengembangan kompetensi dan fasilitas yang dibutuhkan untuk melakukan proses bimbingan sehingga *job stress* tidak mengalami peningkatan dan tetap terkontrol dengan baik.

PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN

Hasil rata rata olah data kuesioner variabel *burnout* adalah 9,75 yang merupakan kumulatif dari 4 item pertanyaan mengenai indikator *burnout*. Angka ini mengindikasikan Pembimbing Klinik tidak mengalami *burnout* dan hanya mengalami kelelahan. Pengaturan jam kerja diperlukan agar Pembimbing Klinik mempunyai kesempatan beristirahat. *Refreshing* juga dapat dilakukan pada saat hari libur guna memperlancar keakraban dan sebagai kegiatan untuk melepaskan kejenuhan dan *stress*. Saran untuk penelitian selanjutnya, terkait masalah kinerja Pembimbing Klinik, Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel yang lebih spesifik untuk dijadikan prediktor terbaik untuk mempengaruhi kinerja Pembimbing Klinik, misalnya kompensasi, motivasi, disiplin ataupun faktor yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Arlinda. 2019. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita di BLUD RS Konawae Selatan". *IDEA: Jurnal Humaniora*, Volume 2, No2, Oktober 2019.
- Almaududi, Said. 2019. "Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah". *Journal of Economics and Bussines*, 3(2), September 2019, 193-201.
- Direktur. 2019. *Peraturan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah dr.Soedirman Kebumen Nomor 146 Tahun 2019*. Kebumen.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 2007. *Perilaku dalam Organisasi* (terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Esson, L.P. 2004. *Consequences Of Work-Family Conflict: Testing a New Model Of Work-Related, Non-Work Related And Stress Related Outcomes*. Blacksburg, VA.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization. Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Hasan, Abu. 2018. "Pengaruh Stress Kerja (Individu, Kelompok, dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Candi Golf Semarang". *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689. Vol IV No 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2007, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Kusumastuti, R. 2005. Studi tentang kecenderungan burnout perawat di rumah sakit internasional Surabaya. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas GadjahMada
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Majidah Rh, dkk. 2016. "Analisi Pengaruh Faktor Demografi, Upah Kerja, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta di Cirebon". *Jurnal Kesehatan Masyarakat(e-journal)* Volume7, Nomor 4, Oktober 2019, 517-524.
- Malawat, Ratna dkk. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar". *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis* Volume 14 Nomor 3 Tahun 2019, 306-312.
- Menkes RI. 2015. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 93 Tahun 2015 tentang Rumah Sakit Pendidikan*. Jakarta: JDIH.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Menkes RI. 1992. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 983/Men.Kes/SK/XI/1992) tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit*. Jakarta: JDIH
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout. Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Margiati, Lullus. 1999. *Stres kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3:71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga
- Maslach, C. dan Jackson, S. E. 1981. *The measurement of experienced burnout. Journal Of Occupational Behaviour*. Vol. 2.99-113
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Riwidikdo, H. 2013. *Statistik Kesehatan dan Aplikasi SPSS Dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rohima Press.
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Rapina. 2008. *Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (Role Stress) Dengan Kinerja dan Keinginan Bepindah Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Volume 1.

**PENGARUH *ROLE CONFLICT*, *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
PEMBIMBING KLINIK RSUD dr.SOEDIRMAN KEBUMEN**

- Rosita , Sry. 2018. “ Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi” Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 2 No 02.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT. Prenhalindo
- Rice, P.L. 1999. *Stress and Health. United States of America*: Brooks/Cole Publishing company
- Rosyid, H.F., & Farhati, F. 1996. *Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation*. Jurnal Psikologi. Vol 1. Hal 1-12
- Santoso, Slamet. 2009. *Satitistik Induktif*. Yogyakarta:Arkana Media.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno Hadi.2004. *Metodologi Research 2*,Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Agus. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI.
- Suprihanto John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora. 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BPFE.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. “*The Influence of Organizational and Personal Ethic On Role Conflict Among Marketing Manager: An Empirical Investigation.*” Journal o f Management International 22, no.1 (2005): 54-62.
- Wexley, Kenneth, N danYukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta