

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN
UNTUK KELUAR BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI
SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES*/COR)**

(Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta)



SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas –Tugas dan Memenuhi Persyaratan guna
Meraih Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Disusun oleh :

ZURIYAH LESTARI

F0214117

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2019

ABSTRAK**HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN
UNTUK KELUAR BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI
SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES/COR*)****(Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta)****ZURIYAH LESTARI****NIM. F0214117**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara konflik peran dan dimensi *job burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian individu) dengan keinginan untuk keluar. Menguji apakah dimensi *job burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian individu) memediasi hubungan antara konflik peran dengan keinginan untuk keluar.

Penelitian ini dilakukan pada 7 rumah sakit yang ada di Kota Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada perawat wanita. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji hipotesis yaitu dengan regresi linear dan regresi multiple hierarki.

Hasil penelitian ini adalah bahwa berdasarkan teori konservasi sumberdaya konflik peran memiliki hubungan positif dan signifikan pada kelelahan emosional, kelelahan emosional berhubungan negatif dengan keinginan untuk keluar, dan dimensi *job burnout* tidak memediasi hubungan antara konflik peran dengan keinginan untuk keluar pada perawat wanita yang ada di rumah sakit di Surakarta.

Kata kunci: konflik peran, *job burnout*, keinginan untuk keluar, *conservation of resources* (COR).

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP OF ROLE CONFLICT AND JOB BURNOUT TO TURNOVER****INTENTION: BASED ON CONSERVATION OF RESOURCES THEORY****(Studi on Hospital Nurse in Surakarta)****ZURIYAH LESTARI****NIM. F0214117**

This study aims to test empirically the relationship of role conflict and each dimensions from job burnout (emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment) to turnover intention. And to test the relationship of role conflict on turnover intention by the mediation of each dimensions from job burnout (emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment) on hospital nurse in Surakarta.

This research was conducted at 7 hospital in Surakarta and the data used in this study is the primary data in which the authors distributed questionnaires to the woman nurses. The analytical method used is the test of instrument (validity and reliability test) and hypothesis testing using linear regression analysis and hierarchical multiple regression.

The finding of this research is that based on conservation of resources theory, role conflict positively related with emotional exhaustion, emotional exhaustion negatively related with turnover intention, and the results of this study indicate that the dimensions of job burnout do not mediate the relationship between role conflict and turnover intention on hospital nurse.

Keywords: role conflict, job burnout, turnover intention, conservation of resources

(COR).

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN
UNTUK KELUAR BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI
SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES/COR*)**

(Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta)

Disusun oleh:

Zuriyah Lestari

NIM. F0214117

Telah disetujui pembimbing

Pada tanggal: 22/01/2019



Dr. Hidayat Hendarsjah, S.Si, MM

NIP. 1970013020130201

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**HURUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN
UNTUK KELUAR BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI
SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES/COR*)**

(Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta)

Disusun oleh:

Zuriyah Lestari

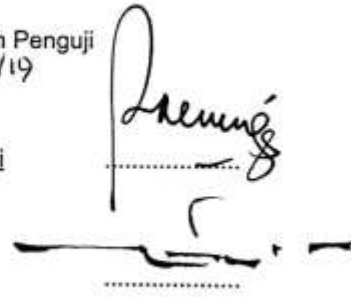
NIM. F0214117

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji
Pada tanggal: 24/01/19

Ketua Tim Penguji : Dr. Hunik Sri Runing Sawitri, M.Si
NIP. 195904031986012001

Anggota Tim Penguji : Dr. Joko Suyono, M.Si
NIP. 197204282000031001

Pembimbing : Dr. Hidajat Hendarsjah, S.Si, MM
NIP. 1970013020130201



Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Reza Rahardian, S.E., M.Si
NIP. 195402201980031002

HALAMAN MOTTO

“Semua akan selesai ketika semua itu dikerjakan dan direalisasikan, bukan hanya dibayangkan tanpa ada tindakan”

“Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan mereka akan mendapat surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, itulah kemenangan yang agung.”

-Q.S Al Buruj: 11-



*Restart your life,
Cut off the ropes that hold your sorrow,
Pursue your dreams,
Yourself is who you should believe,
Take up the fight,
If you don't do now, then you will regret it when you die.
You'll realize the only thing that really pisses you off is time.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orang tua dan keluarga tercinta yang selalu menjadi *mood booster* bagi saya dan untuk orang-orang yang selalu mengingatkan saya dalam kebaikan.



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN UNTUK KELUAR BERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES/COR*) Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta”** ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.



Surakarta, Januari 2019

Zuriyah Lestari
NIM. F0214117

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas berkah dan kasih sayang pada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KONFLIK PERAN DAN *JOB BURNOUT* DENGAN KEINGINAN UNTUK KELUAR DERDASARKAN PERSPEKTIF TEORI KONSERVASI SUMBERDAYA (*CONSERVATION OF RESOURCES/COR*) Studi pada Perawat Rumah Sakit di Surakarta”** dengan lancar tanpa adanya halangan yang berarti.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

- 1) Ibu Dr. Hunik Sri Runing Sawitri, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- 2) Bapak Reza Rahardian, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- 3) Bapak Dr. Hidajat Hendarsjah, S.Si, MM. selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih untuk waktu, kesediaan, kesabaran, bimbingan, dan arahnya.
- 4) Bapak Sarwoto, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihat.
- 5) Bapak, Ibu, dan saudaraku tercinta yang selalu menyayangi, mendukung, dan mendoakan.

- 6) Para sahabat dan teman-teman dari @kembangku_scraft, Ahoy Dibikin Asyik Aja, Ultramen Squad dan my beloved friend Hana, yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 7) Sahabat dan teman-teman kuliah Manajemen Kelas C 2014 yang selalu memberikan semangat juga semua rekan-rekan Manajemen angkatan 2014.
- 8) Takkan lupa pula pada teman-teman yang telah meminjamkan laptopnya hingga skripsi ini selesai.
- 9) Seluruh responden yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
- 10) Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran pelaksanaan studi dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, kritik dan saran terhadap kekurangan yang ada sangat penulis harapkan dalam perbaikan kedepan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, bank di Kota Surakarta, serta semua pihak di kemudian hari.

Surakarta, Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PERNYATAAN ORISINALITAS	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5

1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Pustaka	7
2.1.1. <i>Conservation of Resources Theory</i>	7
2.1.2. Konflik Peran	9
2.1.3. <i>Job Burnout</i>	11
2.1.4. Keinginan untuk Keluar	14
2.2. Pengembangan Hipotesis	15
2.2.1. Konflik Peran dan <i>Job Burnout</i>	15
2.2.2. <i>Job Burnout</i> dan Keinginan untuk Keluar	17
2.2.3. Konflik Peran, Keinginan untuk Keluar dan Peran Mediasi Dimensi <i>Job Burnout</i>	19
2.3. Kerangka Konseptual	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Desain Penelitian	23
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	23
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.3.1. Konflik Peran	24
3.3.2. <i>Job burnout</i>	24
3.3.3. Keinginan untuk Keluar	25
3.4. Teknik Pengumpulan Data	25
3.5. Metode Analisis	26
3.5.1. Uji instrument	26

3.5.2. Uji Hipotesis	26
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	28
4.1. Analisis Deskriptif	28
4.2. Uji Validitas	34
4.3. Uji Reliabilitas	36
4.4. Koefisien Determinasi	37
4.5. Uji F	38
4.6. Uji Regresi	40
4.7. Uji <i>Hierarchical Multiple Regression</i>	42
4.8. Pembahasan Uji Hipotesis	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Keterbatasan	58
5.3 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Daftar Rumah Sakit Dan Responden	28
Tabel IV.2 Hasil Tanggapan Responden untuk Variabel Konflik Peran	29
Tabel IV.3 Hasil Tanggapan Responden Untuk <i>Job Burnout</i>	30
Tabel IV.4 Hasil Tanggapan Responden untuk Variabel Keinginan Keluar	33
Tabel IV.5 <i>Rotated Component Matrix</i>	35
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas	36
Tabel IV.7 Tabel Koefisien Determinasi	37
Tabel IV.8 Tabel Uji F	38
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi.....	40
Tabel IV.10 Uji Peran Mediasi Kelelahan Emosional pada Hubungan Konflik Peran dengan Keinginan untuk Keluar	42
Tabel IV.11 Uji Peran Mediasi Depersonalisasi pada Hubungan Konflik Peran dengan Keinginan untuk Keluar	43
Tabel IV.12 Uji Peran Mediasi Penurunan Pencapaian Individu pada Hubungan Konflik Peran dengan Keinginan untuk Keluar	44

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Model Penelitian	21
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner

Lampiran 2: Data Responden

Lampiran 3: Uji Validitas

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

Lampiran 5: Uji Regresi

