

## **PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL, *SELF-EFFICACY*, DAN KINERJA DOKTER MUDA DI RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI**

**Raden Roro Lidia Imaniar (lidiainanar22@gmail.com)**

**R. Andi Sularso (sularso.andi60@gmail.com)**

*Universitas Jember*

**ABSTRACT.** *The Effect Of Burnout On Emotional Intelligence, Self-Efficacy, And Co-Assistant Performance In dr. Soebandi Hospital Jember. The purpose of the studi was to examine and explain (1) the effect of burnout on co-assistant performance; (2) the effect of burnout on emotional intelligence; (3) the effect of burnout on self-efficacy; (4) the effect of emotional intelligence on co-assistant performance; and (5) the effect of self-efficacy on co-assistant performance. The sampel of this study consisted of 94 co-assistant in dr. Soebandi Hospital Jember. Sample was chosen based on porpusive random sampling technique. Questionnaire was the main instrument to collect data. Data was analyzed using descriptive analyses employing Partial Least Square (PLS). The findings in this study is (1) burnout has a significant and negative effect co-assistant performance; (2) burnout has a significant and positive effect on emotional intelligence; (3) burnout has a non-significant and positive effect on self-efficacy; (4) emotional intelligence has a significant and positive effect on co-assistant performance; and (5) self-efficacy has a significant and positive effect on co-assistant performance.*

*Keywords: Burnout, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Co-Assistant Performance.*

### **I. PENDAHULUAN**

Mahasiswa pendidikan profesi fakultas kedokteran yang biasa disebut dokter muda atau ko-as adalah mahasiswa yang telah mendapatkan gelar sarjana kedokteran (S.Ked) dan menjalani proses belajar di tataran pelayanan kesehatan di rumah sakit, pusat kesehatan, klinik keluarga, serta unit pelayanan kesehatan lainnya. Setelah menyelesaikan fase ini mahasiswa berhak menyandang gelar dokter. Pendidikan klinik sebagai suatu proses belajar mengajar yang berpusat pada mahasiswa, yang terjadi dalam konteks perawatan pasien. Dalam tahap pendidikan klinik, selain mengaplikasi teori untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan, juga menerapkan unsur sikap dan etika dalam pelayanan pasien.

Suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan kerja dokter muda adalah *burnout*, mengingat tingginya mobilitas kerja dalam melayani pasien. *Burnout* merupakan tipe khusus ketegangan yang mencerminkan sebuah kepercayaan bahwa beberapa sumber untuk menanggulangi kondisi yang menekan akan menimbulkan seseorang mengalami keputus-asaan, keletihan dan kelelahan kognitif (Lee dan Ashforth dalam Alam, 2007). Maslach (1997) mengatakan *burnout* merupakan sindrome psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu (i) kelelahan emosional, (ii) depersonalisasi, (iii) *low personal accomplishment*. Dijelaskan bahwa pekerjaan yang

berorientasi melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang asimetrik antara pemberi dan penerima layanan. Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial, meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran.

Mengatasi *burnout* bukanlah hal yang mudah bagi seseorang, terkecuali bagi mereka yang memiliki *self-efficacy*, seperti ungkapan Baron & Byrne (1991) *self-efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk dapat melakukan suatu tugas guna mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan yang dialaminya. Demikian pula, *self-efficacy* akan dapat memengaruhi usaha dan ketahanan seseorang atau individu dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi melihat suatu tugas yang sulit sebagai suatu tantangan untuk dihadapi (Bandura, 1997). Penelitian tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti Skaalvik & Skaalvik (2010) dan Schaufeli & Salanova (2007), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout*, dan menganggap kelelahan emosional dan depersonalisasi sebagai unsur sentral dari *burnout*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2011), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan negatif terhadap *burnout*.

Kinerja dokter muda tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Penelitian empirik mengenai kecerdasan emosi yang mendasari penelitian yang dilakukan Ani Muttaqiyatun (2010) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan *performance* atau kinerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional dokter muda dapat memprediksi hasil yang dihubungkan dengan pekerjaan, seperti kinerja. Penelitian oleh Alvis Muryo Dewanto dan Siti Nurhayati (2013). yang mengindikasikan kecerdasan emosional meningkatkan sikap kerja positif, perilaku rendah hati dan hasil kerja, dan memoderasi pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap komitmen karir, tetapi tidak berpengaruh pada kinerja. Penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja individu telah dilakukan oleh Jorfi, Jorfi & Moghadam (2010); dan Shahosseini, Silong & Ismail (2012) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu. Penelitian Vivin Maharani (2013) *burnout* dan *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan Devi (2011), menemukan bahwa *burnout* dengan indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, depersonalisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap seluruh indikator pada kecerdasan emosional.

## II. RUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut (1) apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember ? (2) apakah *burnout* berpengaruh terhadap kecerdasan emosional dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember ? (3) apakah *burnout* berpengaruh terhadap *self-efficacy* dokter muda di RS dr. Soebandi Jember ? (4) apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember ?

(5) apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember ?

Sedang tujuan penelitian adalah untuk menganalisis: (1).pengaruh *burnout* terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember (2) pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember (3) pengaruh *burnout* terhadap *self-efficacy* dokter muda di RS dr. Soebandi Jember (4) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember (5) pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember .

### III. TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga *emosional intelligency* sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan (Sam'ani, 2008). Sehingga orang yang mampu memiliki *emotional intelligency* akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seseorang yang penuh tanggung jawab, produktif, optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, hal-hal tersebut sangat dibutuhkan dalam hubungan kerja. Menurut Patton (2011) EQ artinya sederhana, menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif, dan meraih keberhasilan di tempat kerja. EQ adalah penjemabatan kesenjangan antara apa yang kita ketahui dan lakukan. Semakin tinggi EQ, semakin trampil melakukan apa yang kita ketahui benar. Goleman (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi, sebagai sumber energi, informasi, emosi dan pengaruh yang manusiawi.

#### B. *Self-efficacy*

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang “kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *Self-effecacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku”. Ada tiga sumber utama dari *self-efficacy*. Faktor penentu yang paling kuat dari *self-efficacy* adalah penguasaan diri, diikuti dengan peran modeling, dan kemudian persuasi verbal, namun Lev dan Koslowsky (2009), memperkenalkan kondisi fisiologis (subjektif pengaruh personal) sebagai sumber lain, yang memengaruhi penilaian dari *self-efficacy* dengan individu merasa takut, cemas atau tegang dan mereka menilai diri mereka kurang mampu untuk mencapai tugas yang diberikan. Hal ini kebanyakan mempengaruhi petugas dalam rantai pasokan karena mereka mungkin anggap rendah diberdayakan untuk menghasilkan yang diinginkan. Ivancevich *et al.*, (2006) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Keyakinan berkenaan dengan *self-efficacy* adalah sesuatu yang dipelajari. Faktor yang paling penting dalam pengembangan *self-efficacy* adalah pengalaman masa lalu. Jika selama suatu periode individu mengusahakan suatu tugas dan berhasil dalam kinerja, maka individu akan lebih mungkin mengembangkan rasa percaya diri dan keyakinan yang meningkat dalam kemampuan individu untuk melaksanakan sesuatu dengan baik.

### C. *Burnout*

*Burnout* merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* adalah Herbert Freudenberger, dalam bukunya, *Burnout: The High Cost of High Achievement* pada tahun 1974, memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri tegak dan megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena kelelahan kerja, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah (seperti gedung yang terbakar tadi). Sejak itu pula terminologi *burnout* berkembang menjadi pengertian luas dan dipakai untuk memahami fenomena kejiwaan seseorang. *Burnout* dapat diartikan sebagai kehabisan tenaga (Babakus, *et al.*, 2009).

Pines & Guendelman (1995) mendefinisikan bahwa orang yang mengalami tekanan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Bhanugopan & Alan (2006) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Maslach & Jackson (1981) mendeskripsikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, antara lain; kelelahan emosional/*emotionalexhaustion*, sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri atau *depersonalization*, serta penurunan pencapaian individu/*personalaccomplishment*. Baron & Greenberg (2008) mengatakan *burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*.

### D. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan target atau hasil yang harus dicapai, seperti merefleksikan laba yang dihasilkan atau pendapatan bisnis tahun lalu. Dalam perusahaan yang profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai *input*, *process*, dan *output* (Kaiser and Ringstetter, 2011). Juga dijelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespons kondisi yang memengaruhi proses kerjanya. Mathis and Jackson (2009) memberikan definisi kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang secara umum meliputi elemen sebagai berikut (Mathis and Jackson, 2009): (1) kuantitas dan hasil; (2) kualitas dan hasil; (3) ketepatan waktu dari hasil; (4) kehadiran; (5) kemampuan bekerja sama.

### E. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: (1). Ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember. (2) Ada pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember. (3) Ada pengaruh *burnout* terhadap *self-efficacy* dokter muda di RS dr. Soebandi Jember

(4) Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember (5) Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja dokter muda di RS. dr. Soebandi Jember .

#### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan daftar pernyataan sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Penelitian ini disebut sebagai penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*. Data dikumpulkan bersifat *cross sectional* diperoleh dari responden dalam merespon item-item berkaitan dengan variabel dalam bentuk daftar pernyataan.

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi penelitian adalah dokter muda di RS dr. Soebandi Jember yang berjumlah 94 orang. Unit sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan unit analisisnya yaitu dokter muda di RS dr. Soebandi Jember. Sampel penelitian ini menggunakan semua individu dalam populasi sebagai responden, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 94 orang

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara meliputi: (1) Survey, memberi kuisioner (daftar pernyataan) kepada responden dan mereka hanya menjawab sesuai dengan pilihan jawaban dalam daftar pernyataan tersebut. Responden ditemui pada waktu melakukan ko-as (*co-assistant*) di RS. dr. Soebandi Jember; (2) Wawancara, dimaksudkan mendapatkan informasi tambahan terkait permasalahan dalam memberikan layanan kepada pasien.

Metode analisis data yang digunakan untuk penelitian ini: (1) analisis *Partial Least Square* (PLS). Alasan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) karena; dimungkinkan melakukan pemodelan persamaan *structural* dengan ukuran sampel dapat disesuaikan dan tidak membutuhkan asumsi normal *multivariate*, merupakan metode analisis *powerful* karena dapat diterapkan semua skala data, selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga digunakan membangun hubungan belum ada landasan teorinya atau pengujian variabel independen dilambangkan dengan X, variabel dependen dengan Y, dan variabel mediasi diberi lambang M.

#### V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis di dalam Analisis PLS menggunakan uji t dengan mengaplikasikan metode *resampling bootstrap*. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung ditampilkan pada tabel 5.1 berikut.

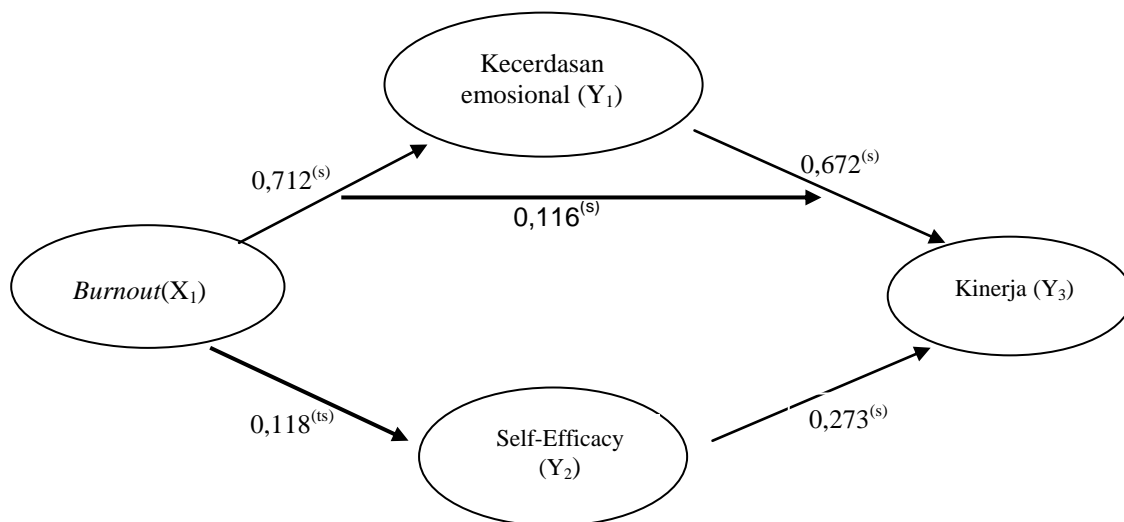
Tabel 1  
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Hubungan antar Variabel		Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
1	<i>Burnout</i> ( $X_1$ )	Kinerja ( $Y_3$ )	- 0.116212	0.0000	Signifikan
2	<i>Burnout</i> ( $X_1$ )	Kecerdasan Emosional ( $Y_1$ )	0.711377	0.0000	Signifikan
3	<i>Burnout</i> ( $X_1$ )	<i>Sel-efficacy</i> ( $Y_2$ )	0.118101	0.0915	Tidak Signifikan
4	Kecerdasan Emosional ( $Y_1$ )	Kinerja ( $Y_3$ )	0.672039	0.0000	Signifikan
5	<i>Sel-efficacy</i> ( $Y_2$ )	Kinerja ( $Y_3$ )	0.273222	0.0001	Signifikan

Keterangan : signifikan pada  $\alpha$  5%

Sumber : Hasil analisis

Hasil pengujian tersebut juga disajikan dalam bentuk gambar berupa diagram jalur sebagai berikut.



Sumber: Hasil analisis

Gambar 1  
Diagram Jalur

Pengujian variabel kepuasan dan sikap loyal sebagai variabel mediasi dilakukan dengan uji Sobel. Proses perhitungan dilakukan dengan *software* ADSTAT, hasilnya secara lengkap dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2  
Hasil Pengujian Variabel Mediasi: Koefisien Pengaruh Tidak Langsung dengan Uji Sobel

No	Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Koefisien	p-value	Keterangan
1	<i>Burnout</i> ( $X_1$ )	Kecerdasan Emosional	Kinerja ( $Y_3$ )	0.2433	0.000*	Mediasi

		(Y <sub>1</sub> )				
2	<i>Burnout</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Self-efficacy</i> (Y <sub>2</sub> )	Kinerja (Y <sub>3</sub> )	0.0200	0.151 <sup>ts</sup>	Bukan Mediasi
3	Kepuasan (Y <sub>1</sub> )	<i>Self-efficacy</i> (Y <sub>2</sub> )	Kinerja (Y <sub>3</sub> )	0.1732	0.010*	Mediasi

Keterangan : \* = signifikan ; ts = tidak signifikan

Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan Tabel 1 dan 2, serta Gambar 1 diperoleh hasil analisis penelitian dan pembahasan sebagai berikut.

1. Hasil analisis model struktural dengan metode jalur, memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dan negatif antara *burnout* dan kinerja dokter muda. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.1, yaitu nilai koefisien jalur sebesar -0,116 dengan arah negatif, dengan p-value 0,000 (signifikan). Hal tersebut menggambarkan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami dokter muda, maka akan semakin rendah tingkat kinerja individu yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya, apabila tingkat *burnout* yang dialami dokter muda semakin rendah, maka semakin tinggi tingkat kinerja dokter muda yang dihasilkannya. Temuan ini mengkonfirmasi dan memperluas hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Babakus *et al* (2009); Ybema, Smulders & Bongers (2010); Gorji (2011); dan Gorji & Vaziri (2011); Kounenou & Demerouti (2012); Ybema, Smulders & Bongers (2010); dan Chen & Kao (2012). Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Idrus (2016), bahwa *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pramuwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh *burnout* terhadap kecerdasan emosional signifikan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.1, yaitu nilai koefisien jalur sebesar 0,712 dengan arah positif, dengan p-value 0,000 (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa, jika semakin tinggi tingkat *burnout* yang dimiliki dokter muda, maka akan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dokter muda. Sebaliknya, jika *burnout* yang dimiliki oleh dokter muda semakin rendah, maka akan dapat mengakibatkan semakin rendah pula kecerdasan emosional dokter muda. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* terbukti berpengaruh signifikan secara nyata, karena didukung fakta lapangan, sehingga dapat mengurangi kecerdasan emosional. Temuan ini sama dengan teori Banughopan (2006) mengenai para pekerja yang terkena *burnout* akan mengalami kelelahan mental, kelelahan emosional, kehilangan komitmen, dan mengalami penurunan motivasi diri seiring dengan berjalannya waktu. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Alam (2010); Devi (2011); Khanifar, *et al* (2012); Thomas, *et. al* (2012); dan Idrus (2016).
3. Hasil penelitian *burnout* terhadap *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.1, yaitu nilai koefisien jalur sebesar 0,118 dengan p-value 0,09 (tidak signifikan) dengan arah positif. Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* secara nyata mempunyai peranan kurang penting terhadap *self-efficacy*. Bila dilihat dari hasil pengujian variabel mediasi dengan uji Sobel dengan p-value 0,151 (tidak signifikan), maka *self-efficacy* bukan mediasi dari *burnout* terhadap kinerja (tabel 5.2). Sehingga temuan penelitian ini berbeda dengan teori Baron & Byrne (1991) tentang *self-efficacy* yang merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (*burnout*) yang dialaminya. Temuan ini berbeda

juga dengan temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Skaalvik, & Skaalvik (2010); Maharani (2011); Aftab, Asghar & Roqia (2012); dan Idrus (2016).

4. Hasil analisis pada model struktural dengan analisis jalur, memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter muda, sesuai hasil analisis pada table 5.1 dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,672 pada tingkat kepercayaan 95% dengan p-value 0,000 ( signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa, jika semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki dokter muda, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh dokter muda. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh dokter muda semakin rendah, maka akan dapat mengakibatkan semakin rendah pula tingkat kinerja dokter muda. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dan memperluas temuan dari penelitian yang dilakukan Yadav (2011) tentang kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan dalam penelitian Yadav (2011) tersebut hasilnya sama dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Shahhosseini, *et al* (2012); dan Idrus (2016).
5. Hasil analisis memperlihatkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter muda, berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.1, yaitu nilai koefisien jalur sebesar 0,273 dengan arah positif pada tingkat kepercayaan 95% dengan p-value 0,0001 ( signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh dokter muda, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh dokter muda. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya, maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh dokter muda. Dengan demikian makna yang dapat ditarik dari temuan ini adalah *self-efficacy* dan kinerja dokter muda merupakan dua hal yang sangat penting, mempunyai pengaruh satu dengan lainnya. Hasil temuan ini mengkonfirmasi dan memperluas teori Bandura (1986), tentang *self-efficacy* merupakan penilaian atau persepsi subjektif dari individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisir, dan memutuskan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja (*performance*) yang diinginkan. Demikian pula hasil penelitian ini mengkonfirmasi dan memperluas hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Khurshid, *et al* (2012). Temuan dalam penelitian mereka tersebut, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan antara *self-efficacy*, dan kinerja guru di sekolah menengah Rawalpindi dan Islamabad di India. Selain itu, mereka juga menemukan guru perempuan dan guru yang berpengalaman mengajar lebih lama, serta guru yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi, akan memiliki *self-efficacy* lebih tinggi.

## VI. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dokter muda, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap *self-efficacy*, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. 2007. *Empowerment hubungannya dengan burnout paramedis rumah sakit rujukan*. Disertasi. Tidak dipublikasikan.
- Alam, Rosalina, 2010, "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Umum Rujukan di Sulawesi Selatan" *Jurnal EKUITAS*, pp. 187-209
- Aftab.Noman., Shah.Asghar Ali., & Mehmood, Roqia. 2012. "Relationship of Self Efficacy and Burnout Among Physicians". *Academic Research International*. Vo.2. No.2, pp.539-548.
- Alvis Muryo Dewanto, Siti Nurhayati, 2013, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Dan Prestasi Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi Di Kota Pekalongan)*, <http://journal.unikal.ac.id/index.php/lppm/article/viewFile/139/76>
- Ani Muttaqiyathun, *Hubungan Emotional Quotient, Intelectual Quotient Dan Spiritual Quotient Dengan Entrepreneur's Performance*, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 NO.3, Maret 2010., Hal 221-234.
- Babakus.Emin., Yavas.Ugur., & Ashill,Nikolas.J. 2009. "The role of customer orientation as a moderator of the job demand burnout performance relationship: a surface level trait perspective". *Journal of Retailing*. Vol.85, pp.480-492.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman, New York, NY.
- Bandura, Albert, 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. NJ: Prentice –Hall. Englewood Cliffs.
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. 1991. *Social Psychology Understanding Human Interaction*. Allyn & Bacon. Boston.
- Baron, Robert, A., & Greenberg. J. 2008. *Behaviour in organization: understanding and managing the human side of work*. 9th ed. Prentice Hall. USA.
- Bhanugopan. Ramadu., & Alan, Fish. 2006. "An Empirical Investigation of Job Burnout among Expatriates". *Personal Review*. Vol.35. No.4, pp.449-468.
- Chen, Ching-Fu., & Kao, Ya-Ling., 2012. "Investigating The Antecedents and Consequences of Burnout and Isolation Among Flight Attendants" *Tourism Management*. Vol.3, pp.863-874
- Devi, Minakshi, 2011, *Burnout In Relation to Emotional Intelligence of Regular and Special School Teachers*. *Indian Streams Research Journal*. Vol 1. No.6 pp.48-53
- Golemen, Boyatzis, McKee. 2002. *Primal Leadership: Learning To Lead With Emotional Intelligence*, Printed in the United States of America.
- Gorji, Mohammadbagher., 2011. "The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance". *International Journal of Social Science and Humanit*, 1. No.4, pp.243-224
- Gorji, Mohammadbagher., & Vaziri., S 2011. "The Survey Job Burnout Status and Its Relation With The Performance of The Employees (Case Study: Bank)". *International Conference on Innovation, Management and Service* Vol. 14, pp.219-224
- Idrus, Syech, 2016, *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap self-Efficacy, Burnout, Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja Dan Kinerja Individu: Studi Terhadap Pramuwisata Di Provinsi Nusa Tenggara Barat*, Disertasi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

- Ivancevich, John M., Robert Konopasko, Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Jorfi, Hassan., Jorfi, Saeid., & Moghadam, Korahi. 2010. "Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees" *Postmodern Openings*. Vol 1. No.4, pp.63-74
- Kaiser, Stephan dan Max Josef Ringlsetter 2011. *Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice* Heidelberg, Berlin. Springer-Verlag
- Khanifar, H., Maleki, H., Nazari, K., & Emami, M., 2012. "The Study of The Relation Between Emotional Intelligence and Burnout of Staff" (Case Study of Staff at State Universities in India) *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3. No. 10, pp.204-223
- Kounenou, G., & Demerouti' 2012. "Job Burnout and Employees Performance" *Advance Research in Economic and Management Sciences* . Vol.2.,pp.35-42
- Khurshid, Fauzia., Qasmi, Farah Naz., & Ashraf, Nadia. 2012. "The Relationship Between Teachers Self-Efficacy and Their Perceived Job Performance" *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3. No. 10, pp.204-223
- Lev, S. & Koslowsky M, . 2009. *Moderating the collective and self-efficacy relationship*. *Journal of Educational Administration* 4,7 ( 4), 452-462.
- Maharani. Diah Restuning. 2011. "Pengaruh Self Efficacy terhadap Burnout pada Guru di Kota Bogor". *Jurnal Psikologi Universitas Gajahmada*. Vol.1, pp.1-10.
- Maslach. Christina., & Jackson, Susan. E. 1981. "The measurement of experienced burnout". *Journal Occupational Behavior*. Vol.2, pp.99-113.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Patton, P. 2011. *EQ Karir Sukses*. Penerjemah: Zaini Dahlan. Pustaka Delaprata, Jakarta.
- Pines, Ayala, & Guendelman, Sylvia. 1995. *Exploring the Relevance of Burnout to Mexican Blue Collar Woman*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.47, pp. 1-20.
- Sam'ani, Penerapan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol 8 No.1, April 2008.
- Shahhosseini, Mohammad., Silong, Abu Daud., Ismail, Ismi Arif., & Uli, Jegak., 2012. "The Role of Emotional Intelligence on Job Performance". *International Journal of Business and Social Science*. Vol.3. No.21, pp.241-246.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. 2010. "Teacher self-efficacy and teacher burnout : A study of relations". *Teaching and Teacher Education*. Vol. 26. No. 1. Pp. 1059 – 1069.
- Thomas, Nur Sakinah., Mousavy, Seyedenhhava., Mukundan, Jayakaran., & Nimehchisalem, Vahid., 2012. "The Relationship Between Burnout and Trait Emotional Intelligence Among Secondary School Teachers in Malaysia" *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*. 1. No.4, pp 15-23
- Vivin Maharani, 2013, *Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syaria'ah Cabang Malang*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ybema, J.F., Smulders, P.G.W., Bongers, P.M., 2010 "Antecedents and Consequences of Employee Absenteeism : a Longitudinal Perspective on the Role of Job

- Satisfaction and Burnout*". European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 19, pp.102-124
- Yadav, Nidhi. 2011 " *Emotional Intelligence and its Effects on Job Performance : A Comparative Studi On life Insurance Sales Professionals*". International Journal Of Service Industry Management. Vol. 17, pp.258-270