

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING*
DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**



Diajukan Oleh :

ROMAJI
NIM : 1262100049

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Program Studi Magister Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Diajukan Oleh :

**ROMAJI
NIM : 1262100049**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**



Diajukan Oleh :

ROMAJI
NIM : 1262100049

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**

diajukan oleh:

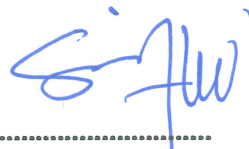
ROMAJI
1262100049

**Disetujui untuk diuji :
Surabaya, 26 Juni 2023**

**Pembimbing I :
Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D**


.....

**Pembimbing II:
Dr. Sumiati, M.M.**


.....

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2023**

TESIS
**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING*
DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**

diajukan oleh:

ROMAJI
1262100049

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian thesis Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal 7 Juli 2023

Tim Penguji

1. Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D

:



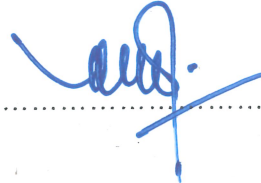
2. Dr. I. A. Brahma Ratih, MM.

:



3. Dr. Dra. Tri Andjarwati, MM.

:



Dekan

Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

NPP. 20220.93.0319

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ROMAJI
NIM : 1262100049
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG**

Adalah hasil karya sendiri bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian harin ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab pembimbing dan atau pengelola fakultas tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Surabaya, 27 Juni 2023

Hormat saya



ROMAJI



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya
yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Romaji
NIM : 1262100049
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada
Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti
Noneksklusif (Nonexclusive)* karya ilmiah saya yang berjudul

**“PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL
BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG”**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right),
Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan
mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data
(database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



ROMAJI

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of workload, burnout, subjective well being and Organizational Citizenship Behavior (OCB) as intervening variables on employee performance at Dr. Hospital. Mohammad Zyn, Sampang Regency. The sampling technique used was total sampling (saturated sample). The research sample is 70 respondents. Collecting data using a questionnaire distributed to all respondents. The collected data were then analyzed using the PLS-SEM analysis technique. The results of the study show that workload has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Workload has a positive and significant effect on employee performance. Burnout has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Burnout has no significant effect on employee performance. Subjective well being has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). Subjective well being has a positive and significant effect on employee performance. Organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Workload, Burnout, Subjective Well being, Organizational citizenship behavior (OCB), Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh

Segala puji bagi Allah tuhan seru sekalian alam, pemilik segala yang ada dialam semesta, tuhan yang tunggal tiada awal dan tiada akhir, tuhan pemilik cinta dari segala-galanya cinta, tuhan yang mengetahui yang awal dan yang akhir, tuhan yang mengetahui setiap ruang-ruang terdalam dalam lubuk hati hambanya yaitu manusia. Rasa syukur yang sangat mendalam dari peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, BURNOUT DAN SUBJECTIVE WELL BEING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD DR. MOHAMMAD ZYN KABUPATEN SAMPANG”. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada panutan sejati, insan kamil, insan terbaik yaitu Kanjeng Nabi Muhammad Saw beserta keluarganya dan para sahabat-sahabatnya. Karena berkat perjuangan Rosulullah kita bisa mengetahui jalan yang benar dan jalan yang buruk dan beliau Rosulullah Saw yang ketika diakhir hayatnya menangis karena memikirkan umatnya.

Adapun tesis ini dibuat untuk memenuhi syarat kelulusan bagi mahasiswa program studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Peneliti menyadari

dengan hati dan mata terbuka bahwa penulisan tesis ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, oleh karenanya penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semuanya :

1. Dr. SITI MUJANAH, MBA,PH.D selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan ilmu dan tenangnya untuk penulis dalam menyelesaikan tesis ini, penulis doakan semoga ibu diberikan keberkahan didunia dan diakhirat Oleh Allah swt.
2. Dr. Sumiati, M.M selalu dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dari awal sampai akhir, semoga ibu dan keluarga diberikan kesehatan dan keselamatan didunia dan diakhirat oleh Allah swt.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA., CPA selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ilmunya untuk penulis semoga bapak dilancarkan segala usahanya oleh Allah swt.
4. Dr. H. Slamet Riyadi, MSi., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ilmu dan pengayoman kepada penulis, semoha bapak diberikan kesehatan dan umur yang berkah oleh Allah Swt.

5. Seluruh Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan pengetahuan, pelajaran,
informasi selama mengikuti pembelajaran di Universitas 17 Agustus 1945
surabaya
6. Ucapan terima kasih yang tiada batas dan tiada nilai kepada ibu saya Atrani
dan. Bapak saya Alm. Desino yang selalu mendokan penulis dan mendukung
penulis dalam menyelesaikan S2 ini. Semoga Allah Swt memberikan
kesehatan dan keberkahan umur untuk ibu saya dan pengampunan untuk
bapak saya dalam kehidupan yang sebenarnya.
7. Ucapan terima kasih banyak kepada Pihak Rumah Sakit RSUD DR.
MOHAMMAD ZYN Kabupaten Sampang yang telah mengizinkan penulis
untuk melakukan penelitian, semoga instansi Rsud Dr. Mohammad Zyn
kabupaten sampang menjadi instansi yang berkah dan menjadi rujukan rumah
sakit semadura.
8. Ucapan terima kasih kepada ibu nurul dan ibu rofiah yang telah membantu
penulis dari awal sampai akhir selama meneliti di Rsud Dr. Mohammad Zyn
kabupaten sampang.
9. Ucapan terima kasih yang sangat dalam untuk sahabat-sahabat yang telah
membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu Adelia Putri, Gina
Imaningtyas, mulyadi, rosa, semoga kebaikan sahabat-sahabat dibalas oleh
Allah Swt.
10. Ucapan terima kasih untuk semua teman-teman angkatan MM-56 yang
menjadi bagian dari hidup penulis, semoga teman-teman sukses semuanya.

Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya bila terdapat banyak kesalahan dalam penulisan ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi terciptanya penulisan tesis yang lebih baik dimasa mendatang. Besar harapan dari penulis agar tesis ini dapat memberikan manfaat bagi setiap orang yang membaca. Selain itu juga dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarokatuh

Surabaya, 25 Juni 2023

RINGKASAN

Setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai visi dan misi yang ingin dicapainya, termasuk instansi rumah sakit yang mempunyai visi dan misi dalam pelayanan kesehatan. pelayanan kesehatan rumah sakit sendiri menyediakan pelayanan meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dari banyaknya penyediaan pelayanan kesehatan dirumah sakit sehingga hal tersebut membuat para karyawan atau pegawai rumah sakit mengalami banyak tantangan dan permasalahan. Melihat fakta yang ada dilapangan di RSUD Dr. Mohammad zyn Kabupaten Sampang banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan SOP sehingga hal tersebut menjadi hambatan terhadap kinerja, selain itu, efek pekerjaan yang tidak terselesaikan karena karyawan dihadapkan dengan pasien yang begitu banyak sehingga membuat karyawan merasa jenuh. Hal lain, temukan kurangnya hubungan emosional antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya sehingga hal ini mengganggu terhadap psikologis karyawan dan membuat karyawan tidak menemukan kesejahteraan, selain itu, banyak karyawan kurang mempunyai inisiatif untuk membantu karyawan yang lainnya yang membutuhkan bantuan Karena sedang menghadapi jumlah pasien yang banyak, Sehingga dalam hal ini memberikan dampak terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang. Dengan demikian penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan adanya fenomena yang terjadi di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang.

Dari fenomena diatas, maka dibutuhkan suatu penilaian kinerja didalam suatu perusahaan ataupun instansi agar dapat mengetahui kinerja dari setiap karyawan. Hal tersebut merupakan upaya untuk mengetahui semakin meningkatnya atau sebaliknya. Selain itu, penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan suatu rangsangan terhadap kinerja karyawan.

Hayati, kusniawati, and kader (2020) mengartikan bahwa kinerja suatu pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan suatu kinerja. Sehingga keberhasilan suatu pekerjaan itu tergantung dari kinerja pegawai.

Beban kerja adalah suatu tanggungan yang diberikan kepada orang agar bisa menjaga dan melaksanakannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. rofik (2022) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yuni fakhtul alifah (2020), dengan menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain beban kerja yang menjadi pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai burnout juga menjadi penilaian kinerja pegawai. Maslach dan Leiter (2005) berpendapat bahwa burnout merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Hasil penelitian qiro,na baridatul maulidah, Dkk, (2022), dengan menunjukkan hasil penelitian bahwa Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian febrisa yosanti (2020), menyatakan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain indikator burnout yang menjadi alat penilaian dalam kinerja pegawai ada indikator lain yaitu subjective well being. Subjective well being atau yang biasa disebut dengan kesejahteraan subjektif merupakan salah satu pendekatan dalam psikologi positif. Menurut Diener, Lucas dan Oishi dalam rubiatin (2018) Kesejahteraan subyektif didefinisikan sebagai kemampuan kognitif dan evaluasi afektif hidupnya.

Dari penjelasan Diener dkk tersebut, Subjective well being dapat didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami yang sejalan dengan penilaian kognitif terhadap kepuasan dan pemenuhan hidup. Menurut Diener & Chan dalam susi dewi al amilia, Dkk (2022) subjective well being ialah mengevaluasi hasil dari proses berpikir dan merasakan kehidupan selanjutnya dengan mood yang dimilikinya. Kebahagiaan seseorang juga didapat dari sikap atau nilainya terhadap orang-orang yang ada disekitar. Sikap bahagia akan membuat pikirannya menjadi terbuka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh, tovan-tovan, rusdianan rauf (2020), dengan menyatakan hasil penelitian bahwa subjective well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian arief fina wulandari puspita (2018), bahwa subjective well being tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain indikator yang diuraikan diatas ada indikator lain yang menjadi intervening dari indikator diatas, yaitu indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Luthans (2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang tidak diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi. Robbins dan Judge (2017) Organization Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan jabatan formal seseorang

karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh, Anwar (2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricky Lukito (2020), bahwasannya variabel OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Beban Kerja Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Burnout menurut Hariyadi (2006) bahwa *burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Subjective Well being menurut Pinquart & Sorenson (2000) mendefinisikan subjective well being sebagai evaluasi positif dari kehidupan individu terkait dengan perasaan yang baik.

Populasi seluruh karyawan dibidang SDM bagian Staf Administrasi di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang sebagai populasi sebanyak 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling (sampel jenuh). Data yang terkumpul menggunakan analisis PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,395 (positif) dengan *T-statistics* sebesar 4,294 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,000 ($\leq 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang. variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,255 (positif) dengan *T-statistics* sebesar 2,082 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,038 ($\leq 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Burnout terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,367 (negatif) dengan *T-statistics* sebesar 3,305 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,001 ($\leq 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Burnout terhadap kinerja pegawai di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang Nilai koefisien sebesar -0,042 dengan *T-statistics* sebesar 0,500 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,617 ($> 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. *Subjective well being*

terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang Nilai koefisien sebesar 0,254 (positif) dengan *T-statistics* sebesar 2,256 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,025 ($\leq 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa *subjective well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. variabel *subjective well being* terhadap kinerja pegawai di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang Nilai koefisien sebesar 0,312 (positif) dengan *T-statistics* sebesar 3,366 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,001 ($\leq 5\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa *Subjective Well Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Rsud Dr. Mohammad Zyn Kabupaten Sampang Nilai koefisien sebesar 0,440 (positif) dengan *T-statistics* sebesar 3,452 ($\geq 1,96$) dan *p-value* 0,001 ($\leq 5\%$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR ISI

Cover Luar.....	i
Cover Dalam.....	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Tanda Tangan Penguji.....	iv
Lembar Pernyataan Keaslian	v
Lembar Pernyataan Publikasi	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar.....	viii
Ringkasan.....	x
Daftar Isi.....	xiv
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Bagi Teoritis Bagi Akademis	6
1.4.2 Bagi Praktisi.....	6
 BAB II TELAAH PUSTAKA.....	 7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.1.4 Beban Kerja	10
2.1.4.1 Penyebab Beban Kerja	10
2.1.4.2 Dampak Beban Kerja.....	11
2.1.4.3 Indikator Beban Kerja.....	11
2.1.5 Burnout	12
2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout.....	13
2.1.5.2 Penyebab Burnout.....	13
2.1.5.3 Gejala Burnout	16
2.1.5.4 Dampak Burnout	17

2.1.5.5 Aspek-Aspek Burnout	17
2.1.5.6 Dimensi Burnout	18
2.1.5.7 Indikator Burnout	18
2.1.6 Subjective Well Being	19
2.1.6.1 Subjective Well Being	20
2.1.6.2 Dimensi Subjective Well Being	21
2.1.6.3 Indikator Subjective Well Being	22
2.1.7 Organizational Citizenship Behavior Ocb	23
2.1.7.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Ocb	24
2.1.7.2 Indikator Organizational Citizenship Behavior Ocb.....	26
2.1.8 Kinerja Pegawai	26
2.1.8.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.1.8.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	27
2.1.8.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	29
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	39
3.1 Kerangka Konseptual	39
3.2 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB IV METODE PENELITIAN	43
4.1 Rancangan Penelitian	43
4.1.1 Pendekatan Penelitian.....	43
4.1.2 Jenis Penelitian.....	44
4.2 Subyek Penelitian.....	44
4.2.1 Populasi	44
4.2.2 Sampel	44
4.3 Variabel Penelitian	44
4.3.1 Definisi Konsep.....	45
4.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
4.4 Instrumen Penelitian Dan Desain Kuisisioner	47
4.4.1 Instrumen Penelitian	47
4.5 Sumber Data	47
4.6 Teknik Pengumpulan Data	47
4.7 Teknis Analisis Data	48
4.7.1 Analisis Deskriptif.....	48
4.7.2 Pengujian Hipotesis	48

BAB V ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Data Penelitian.....	51
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
5.1.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner.....	51
5.1.2.1 Uji Validitas	51
5.1.2.2 Uji Reliabilitas.....	56
5.2 Data Penelitian.....	57
5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	57
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
5.3 Analisis Pls-Sem	69
5.3.1 Hasil Analisis Outer Model	69
5.3.2 Hasil Analisis Inner Model	74
5.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis	77
5.4 Pembahasan	81
 BAB VI KESIMPULAN	 87
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	87
 DAFTAR PUSTAKA	 89
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kriteria dan skala kuisioner	47
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Beban Kerja	52
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel <i>Burnout</i>	53
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel <i>Subjective Well Being</i>	54
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (OCB)</i>	55
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kriteria Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 5.7 Deskripsi Karakteristik Responden	58
Tabel 5.8 Kategori Berdasarkan Interval Kelas.....	59
Tabel 5.9 Statistik Deskriptif Beban Kerja.....	60
Tabel 5.10 Statistik Deskriptif <i>Burnout</i>	62
Tabel 5.11 Statistik Deskriptif <i>Subjective Well Being</i>	64
Tabel 5.12 Statistik Deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> 66	
Tabel 5.13 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 5.14 <i>Convergent Validity</i>	70
Tabel 5.15 Nilai <i>Cross Loading</i>	72
Tabel 5.16 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	73
Tabel 5.18 Pengujian <i>Internal Consistency</i>	74
Tabel 5.19 Inner VIF Values	75
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi	75
Tabel 5.21 Nilai Q^2	76
Tabel 5.22 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Rancangan Penelitian.....	43
Gambar 5.1. Hasil Estimasi <i>PLS Algorithm</i>	71
Gambar 5.2. Hasil <i>BoostrappingPLS</i>	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2 Tabulasi data Kuesioner	107
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	116
Lampiran 4 Statistik Deskriptif Profil Responden.....	123
Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	124
Lampiran 6 Output PLS Algorithm	128
Lampiran 7 Output PLS Blindfolding.....	134