

**Pengaruh *Job Burnout* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen
Organisasi sebagai
Variabel Intervening
(Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun)**

Rizal Fatkhurohman, Prihartini Budi Astuti
S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Email : Rizalf426@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the influence of Job Burnout and psychological Empowerment against the Organizational Citizenship Behavior through organizational commitment as intervening variable. The population in this research is the regional General Hospital Nurses Prembun Kabupaten Kebumen. The number of samples as many as 41 people with sampling method is saturated. The methods used in this research is quantitative methods. Data analysis using SPSS program with path analysis 24. The results of this study indicate that Job Burnout and Psychological Empowerment effect significantly to organizational commitment. While the Job Burnout and Psychological Empowerment does not affect Organizational Citizenship Behavior, organizational commitment proved influential while significantly to Organizational Citizenship Behavior.

Key words : *job burnout, psychological empowerment, commitment and Organizational Citizenship Behavior.*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* dan Pemberdayaan psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun Kabupaten Kebumen. Jumlah sampel sebanyak 41 orang dengan metode *sampling* jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Burnout* dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sementara *Job Burnout* dan Pemberdayaan Psikologis tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci : *Job Burnout, Pemberdayaan psikologis, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior.*

Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga kelanjutan jangka panjang organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena mereka yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diberdayakan, diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan agar organisasi memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan pola lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Guna mensukseskan visi “Indonesia Sehat 2010” diperlukan kinerja yang efektif dan efisien pada petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan. Bukan hanya dengan kinerja yang tinggi untuk mencapainya, akan tetapi juga diperlukan kontribusi yang lebih sebagai petugas kesehatan untuk meningkatkan dan menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat secara ikhlas dan penuh dengan kesadaran. Kontribusi yang lebih dapat menunjang program-program rumah sakit dan pemerintah pada umumnya. Setiap daerah memiliki instansi yang didukung oleh pemerintah salah satunya

yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Prembun.

Rumah Sakit Umum Daerah Prembun merupakan rumah sakit Tipe C yang mulai beroperasi melayani pasien pada tanggal 22 Mei 2017. Dengan nomor surat ijin 503/01KEP/V/2017. RSUD Prembun berkedudukan di bawah pemerintah Kabupaten Kebumen dengan kode Rumah Sakit 3305120. Sebagai industri dimana para profesional akan berhubungan langsung dengan pelanggan, perawatan kesehatan juga mendapat perhatian dari beberapa peneliti. Tingkat kejenuhan yang lebih tinggi menunjukkan tekanan tinggi atau banyak tugas, yang menyebabkan kelelahan, dan lebih banyak melepaskan diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, mereka tidak akan mau melakukan pekerjaan di luar persyaratan sistem formal, yaitu memiliki tingkat OCB yang lebih rendah.

Tinjauan Pustaka

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 (Leetz & Stolar dikutip Rosyid & Farhati (1996); Maslach, Schaufeli & Leiter (2011)).

Pemberdayaan psikologis adalah konstruk kognitif yang mengacu pada motivasi intrinsik tiap individu (Thomas dalam Rahman, 2007).

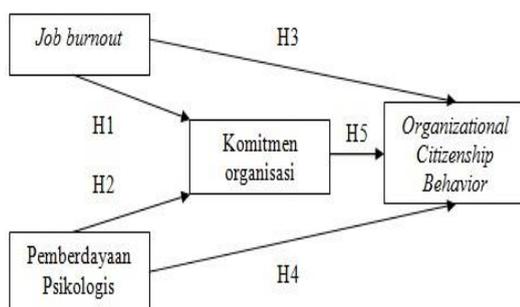
Robbins & Judge (2009: 100) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational*

commitment), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Organizational citizenship behavior merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi Organ et al., dalam Titisari (2014:7).

Model Empiris

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dibawah ini disusun model empiris sebagai argumentasi yang menjelaskan hubungan antar berbagai faktor dalam membentuk gambaran permasalahan untuk memudahkan dalam membuat hipotesis. Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis

- H1: Diduga *job burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.
- H2: Diduga pemberdayaan psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.
- H3: Diduga *job burnout* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

H4: Diduga pemberdayaan psikologi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

H5: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

Metode Penelitian

Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005). Sampel penelitian ini adalah Perawat RSUD Prembun Kabupaten Kebumen yang berjumlah 41 perawat.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20-25	3	7.3%
26-30	28	68.3%
31-40	8	19.5%
>41	2	4.9%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia 26 s/d 30 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 68,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa pada perawat pokok Rumah Sakit Umum Daerah Prembun Kabupaten Kebumen untuk perawat usia produktif lebih banyak. Sedangkan usia 41 tahun ke atas merupakan usia kurang produktif sebanyak 2 orang atau sebesar 4,9%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Responden	Prosentase
Laki-laki	9	21.9%
Perempuan	32	78.1%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun Kabupaten Kebumen jumlah responden laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 21,9% lebih kecil daripada jumlah responden perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 78.1%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Responden	Prosentase
D3	15	36.6%
S1	26	63.40%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3, bahwa pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun Kabupaten Kebumen sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 26 orang atau sebesar 63.40%. Tingkat pendidikan D3 sebanyak 15 orang atau 36,6%.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan

signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,476	2,618		,946	,350
JOB BURNOUT	,265	,083	,384	3,173	,003
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	,372	,093	,485	4,003	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *job burnout* terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job burnout* (X_1) sebesar $0,03 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,173 > t_{tabel}$ sebesar $2,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji t pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel pemberdayaan psikologis (X_2) sebesar $0,00 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,003 > t_{tabel}$ sebesar $2,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,509	3,992		2,633	,012
JOB BURNOUT	,186	,141	,188	1,316	,196
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS	,213	,167	,194	1,278	,209
KOMITMEN ORGANISASI	,603	,244	,420	2,467	,018

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil uji t pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job burnout* (X1) sebesar $0,196 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,316 < t_{tabel}$ sebesar $2,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil uji t pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel pemberdayaan psikologis (X2) sebesar $0,209 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,278 < t_{tabel}$ sebesar $2,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil uji t pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa tingkat

signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar $0,18 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,467 > t_{tabel}$ sebesar $2,024$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terjadi *job burnout* pada perawat namun perawat merasa puas pada pekerjaannya, ingin mencapai prestasi secara pribadi dan tetap ingin berkomitmen pada organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat pokok RSUD Prembun Kabupaten kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job burnout* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* tidak dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat pokok RSUD Prembun Kabupaten kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan pemberdayaan psikologis tidak meningkatkan *organizational citizenship behavior* perawat.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*

perawat pokok RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

Saran

1. Bagi pihak RSUD Prembun Kabupaten Kebumen kedepannya diharapkan dapat mengurangi tingkat kelelahan pada perawat. Karena kelelahan pada perawat dapat mengurangi gairah kerja. Hal tersebut dapat dilakukan oleh organisasi dengan cara memberikan porsi pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan memberikan porsi pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat, maka dapat mengurangi tingkat kelelahan pada karyawan dan gairah kerja karyawan pun meningkat.
2. Pemberdayaan psikologis di RSUD Prembun sudah berjalan baik antara pimpinan dan bawahan, oleh karena itu manajemen harus selalu melakukan komunikasi dengan perawat dalam menyelesaikan rencana-rencana kerja dan juga meminta masukan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan penting. Hal ini dilakukan agar hubungan atasan-bawahan lebih bersifat informal dan partisipatif.
3. Diharapkan organisasi lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Loyalitas perawat terhadap organisasi merupakan salah satu wujud dari komitmen organisasional. Jika peningkatan loyalitas perawat dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka perawat akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi, bersikap loyal pada organisasi, serta tidak meninggalkan organisasi apabila mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik.
4. *Organizational citizenship Behavior* (OCB) perawat RSUD prembun sudah tergolong tinggi. Disarankan bagi RSUD untuk tetap berkembang dan mencapai tujuan yaitu mengkaji atau mengadakan sistem *reward* yang

bersifat instrinsik(peran dan tanggung jawab) maupun ekstrinsik berupa kompensasi (upah dan gaji) pada perilaku tenaga medis yang dapat mendukung peningkatan mutu pelayanan serta kinerja RSUD , meskipun peran tersebut bukan bagian dari peran kerja formal sehingga OCB diharapkan meningkat dan berakibat pada citra RSUD juga akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Maslach, C., & Jackson, S. E. 1981 .
The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Thomas, C. H., 1990. Cognitive Element of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. Vol: 15. p: 4-666.
- Robbins & Judge. 2009. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.