

## **PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERAWAT RSUD Ir. SOEKARNO KABUPATEN SUKOHARJO**

### ***THE EFFECT OF BURNOUT TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON NURSES IN RSUD Ir. SOEKARNO SUKOHARJO DISTRICT***

Oleh: Fikri Abdurrohimi, Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta,  
fikri.abdurrohimi2015@student.uny.ac.id

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 240 perawat dengan sampel berjumlah 100 perawat. Alat pengumpulan data berupa skala *burnout* dan skala *OCB*. Uji validitas instrumen menggunakan validitas isi dengan *expert judgment*, sedangkan reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: (1) *Burnout* pada perawat mayoritas berada pada kategori rendah; (2) *OCB* pada perawat mayoritas berada pada kategori tinggi; (3) Ada pengaruh *burnout* terhadap *OCB* yang ditunjukkan dengan hasil uji F dan uji T yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya adalah terdapat pengaruh *burnout* terhadap *OCB* pada perawat, kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebanyak ( $R^2 = 19,8\%$ ). Artinya adalah variabel *burnout* dapat mempengaruhi *OCB* sebesar 19,8% dan 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *Burnout, Organizational Citizenship Behaviour*.

#### **Abstract**

*This study aims to understand the effect of burnout towards organizational citizenship behavior on nurses in RSUD Ir. Soekarno, Sukoharjo District. This type of research is ex-post facto. Population in this study is 240 nurses with sample amounted to 100 nurses. Data collection instruments used in this study are burnout scale and OCB scale. For the instrument validity test, content validity with expert judgement is used, while reliability measure is counted with Alpha Cronbach. Data analysis is performed using simple regression test. The finding of this study shows: (1) the majority number of nurses indicate low level of burnout; (2) the majority number of nurses indicate high level of OCB; (3) there is an effect of burnout on OCB as indicated by the results of the F test dan T test which has significance value of 0,000 ( $p < 0,05$ ). It means that there is an effect of burnout on OCB among nurses, then the coefficient of determination or R Square as much  $R^2 = 19.8\%$ . Therefore, burnout variable affect OCB by 19.8% and the rest 80.2% is affected by another variable which the investigation is not carried out in this study.*

Keywords: *Burnout, Organizational Citizenship Behaviour*.

## PENDAHULUAN

Pada organisasi dengan pelayanan jasa sebagai output produksinya, seperti hotel, sekolah dan rumah sakit, sumber daya manusia atau bisa disingkat (*SDM*) memiliki peran sangat besar dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Kesalahan sedikit saja dari pelayanan, akan menghasilkan komplain dari konsumen yang bisa saja merusak citra dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bagaimana perilaku sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesuksesan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Rumah sakit sebagai organisasi penyedia layanan jasa sensitif bagi masyarakat, yakni kesehatan, dituntut memberikan pelayanan yang tanggap, efektif dalam setiap tindakan medis yang diambil, kenyamanan, dan keramahtamahan baik bagi pasien maupun pengunjung. Faktor pelayanan tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan dari pengelolaan sebuah rumah sakit. Kualitas pelayanan di rumah sakit juga ditentukan oleh bagaimana *SDM* di dalamnya dapat bekerja memberikan pelayanan kepada para penerima layanan. Salah satu *SDM* yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Perawat memegang peranan vital dalam setiap proses pelayanan karena

tingginya intensitas tatap muka yang dihadapi baik kepada pasien maupun pengunjung. Perawat juga harus tanggap dalam setiap keadaan yang dihadapi pasien, dan dapat melakukan tindakan pertolongan pertama apabila dibutuhkan. Kadang kala perawat dituntut untuk melakukan hal-hal di luar *job description*, tanpa mengeluhkan keadaan lingkungan ataupun situasi pekerjaan. Perilaku tersebut dapat dikatakan sebagai perilaku *organizational citizenship behavior*.

Menurut Organ (dalam Wijaya, 2018:11), *organizational citizenship Behavior* atau disingkat (*OCB*) adalah perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit (jelas) tidak diakui ke dalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat (keseluruhan) mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi.

Beberapa penelitian mengenai *OCB* mengungkapkan bahwa dampak dari *OCB* mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi, contohnya dapat membuat biaya operasional rendah, waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2012:03). Perilaku *OCB* pada pegawai sangat di butuhkan di dalam sebuah

organisasi seperti rumah sakit. Apabila setiap pegawai rumah sakit atau perawat memiliki perilaku seperti ini, maka akan sangat menguntungkan bagi rumah sakit.

Namun, kenyataan yang terdapat di lapangan menunjukkan banyaknya permasalahan terkait perilaku-perilaku *OCB* yang menguntungkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rahmayanti, Febriana, dan Dewi pada Juli 2013 dengan beberapa karyawan PT.X, seringkali terjadi perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing karyawan. Karyawan sering mengalami hubungan yang kurang baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan, ketidakpuasan terhadap prosedur kerja, serta ketidakadilan dalam kompensasi yang diterima. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan dan berujung pada konflik.

Terdapat berbagai faktor yang mampu mempengaruhi *OCB* perawat, salah satunya yang dapat mempengaruhi *OCB* adalah ada tidaknya *burnout* pada perawat. Maslach, dan Leiter (2007:366) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang berupa kelelahan, sinisme, dan *inefisien* di tempat kerja, yang dialami dalam menanggapi stres kerja kronis. Hal ini dianggap sebagai pengalaman stres individu

yang tertanam dalam konteks hubungan sosial yang kompleks, dan melibatkan konsepsi seseorang tentang diri mereka sendiri dan orang lain dalam pekerjaan.

Hasil studi yang telah dilakukan Asi (2013:03) menunjukkan bahwa adanya *burnout* pada perawat akan sangat berpengaruh pada pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien dan keluarga, membuat hubungan antar rekan kerja menjadi renggang serta timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan dan iklim organisasi. Berdasarkan hal tersebut, sikap dan perilaku negatif pada perawat dalam menjalankan perannya di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh apakah individu tersebut mengalami *burnout* atau tidak.

Dampak negatif yang ditunjukkan oleh perawat yang mengalami *burnout* tersebut mempengaruhi perilaku *OCB* pada individu yang mengalaminya. Hal ini didukung oleh penelitian (Harum, Cetin, dan Basim, 2011), penelitian ini dilakukan pada 257 perawat dari tiga rumah sakit universitas di Turki. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pegawai yang *burnout* akan merasa lebih lelah, mengeluarkan lebih sedikit usaha di tempat kerja dan tidak mau membantu orang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa akan sedikit sikap dan perilaku *OCB*

ditunjukkan dari perawat yang mengalami *Burnout*.

Terdapat penelitian lain yang membahas pengaruh *burnout* terhadap *OCB* penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), subjek pada penelitian ini adalah 67 karyawan di rumah sakit premier surabaya yang berasal dari berbagai departemen. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *burnout* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *OCB*. Artinya, tingkat *OCB* akan menurun sebagai efek dari peningkatan tingkat *burnout*.

Adapun hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti pada rentang bulan Mei 2019, diketahui bahwa tingkat *burnout* perawat di RSUD Ir. Soekarno cenderung tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan salah satu hasil wawancara terhadap salah seorang perawat RSUD Ir. Soekarno, yang mengatakan bahwa menjadi perawat cukup melelahkan, karena perawat selalu dituntut untuk bekerja dengan ramah dan sabar dalam melayani pasien atau pengunjung, menurut perawat tersebut hal ini cukup sulit dilakukan, karena terkadang apabila keadaan emosi perawat sedang tidak baik, perawat tersebut tetap dituntut untuk melayani pasien atau

pengunjung dengan terlihat ramah dan peduli terhadap mereka.

Hasil selanjutnya dari observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti adalah diketahui bahwa tingkat *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno cenderung rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada kepala bagian Diklat, yang mengatakan bahwa cukup sering perawat yang ada di RSUD Ir. Soekarno tersebut suka terlambat masuk kerja, dan memperlama jam istirahat mereka. Oleh karena itu dapat diketahui adanya kecenderungan apabila *burnout* yang dimiliki oleh perawat tinggi maka *OCB* pada perawat tersebut rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang dialami oleh karyawan, khususnya pada perawat, memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi perilaku *OCB* perawat di tempat kerja. Oleh sebab itu peneliti pada kesempatan ini tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh *burnout* terhadap *organizational citizenship Behavior* untuk melihat apakah ada pengaruh antara dua variabel tersebut pada perawat di RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini penting dilakukan dengan harapan dapat

bermanfaat bagi pihak institusi yaitu sebagai acuan organisasi dalam mengelola dan meningkatkan perilaku *OCB* pada *SDM* yang ada dengan lebih baik lagi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian *ex-post facto*.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 01 Mei 2019 – 15 Juni 2019.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 240 orang.

#### **2. Sampel**

Pada penelitian ini, cara menentukan jumlah sampel dengan menggunakan adalah rumus Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel,

namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Dari rumus Slovin menghasilkan sampel berjumlah 150 perawat, rumus Slovin sebagai berikut :  $n = N / (1 + (N \times e^2))$ .

Oleh karena ada pembatasan jumlah sampel oleh pihak RSUD Ir. Soekarno, peneliti kemudian mengambil sampel dengan jumlah 100 orang subjek penelitian.

### **Prosedur**

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyebaran instrumen (skala *Burnout* dan skala *OCB*) kepada 100 perawat di RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Tahap selanjutnya adalah seleksi item dan reliabilitas. Seleksi item dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS for Windows 16*. Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total menggunakan batasan  $\geq 0,20$ . Hal tersebut sesuai pendapat Azwar (2015:139) bahwa batasan minimal koefisien korelasi item-total sebesar 0,30, namun batas tersebut dapat dipertimbangkan untuk diturunkan menjadi 0,20 apabila jumlah butir yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan.

### **Data, Instrumen, dan Pengumpulan Data**

#### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh

peneliti yaitu skala psikologis yang berbentuk skala tipe Likert.

## 2. Instrumen Pengumpulan Data

### a. Skala *OCB*

Skala *OCB* disusun berdasarkan aspek *OCB* yang dikemukakan oleh Organ (1988), yang terdiri dari *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship*. Dalam penelitian ini peneliti memodifikasi skala *OCB* Organ (1988).

### b. Skala *Burnout*

Skala *burnout* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1982), yang terdiri dari *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri). Dalam penelitian ini peneliti memodifikasi skala *burnout* Maslach dan Jackson (1982).

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis.

Analisis deskriptif meliputi analisis deskriptif karakteristik subjek dan analisis deskriptif kategori variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan melalui analisis regresi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut akan dibahas mengenai gambaran karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan lama bekerja subjek di RSUD Ir. Soekarno.

### Deskripsi Subjek Penelitian

#### 1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	26%
Perempuan	74	74%
Total	100	100%

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas jenis kelamin subjek dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 74% yang berjumlah 74 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang paling banyak di RSUD Ir. Soekarno adalah perawat berjenis kelamin perempuan.

#### 2. Usia

Tabel 2. Data Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 tahun	15	15%
26-30 tahun	17	17%
31-35 tahun	24	24%
36-40 tahun	23	23%
>40 tahun	21	21%
Total	100	100%

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas usia subjek dalam penelitian ini adalah 31-35 tahun sebanyak 24% yang berjumlah 24 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat di RSUD Ir. Soekarno mayoritas masih dalam usia produktif.

### 3. Status Pernikahan

Tabel 3. Data Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
Sudah menikah	84	84%
Belum menikah	16	16%
Total	100	100%

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	7	7%
1-10 tahun	50	50%
11-20 tahun	33	33%
21-30 tahun	8	8%
> 30 tahun	2	2%
Total	100	100%

termasuk ke dalam golongan yang sudah menikah atau sekitar 84%.

### 4. Lama Bekerja

Tabel 4. Data Lama Bekerja

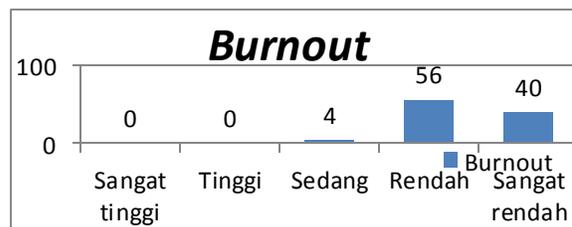
Hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini telah bekerja 1-10

Tahun dengan presentase 50% yang berjumlah 50 orang.

### Deskripsi Variabel

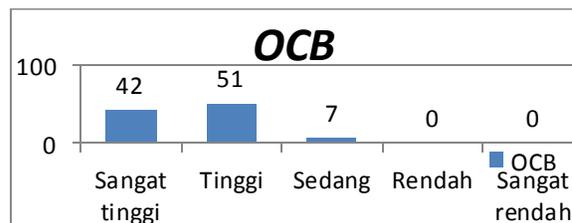
Berdasarkan hasil deskriptif kategori variabel diperoleh data sebagai berikut (gambar grafik dapat dilihat pada Gambar 1 hingga Gambar 2):

1. *Burnout* memiliki rerata 50 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 10, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Deskripsi Variabel Burnout

2. *OCB* memiliki nilai rerata 45 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 9 sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Deskripsi Variabel OCB

### Hasil Uji Penelitian

Berikut ini merupakan hasil uji penelitian yang terdiri dari hasil uji prasyarat, dan hasil uji hipotesis.

### 1. Hasil Uji Prasyarat

Hasil uji prasyarat pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas yang dapat diketahui sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov melalui program *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil uji normalitas residual pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh hasil nilai signifikansi menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov pada variabel *burnout* dan *organizational citizenship Behavior* sebesar 0,307 di mana lebih besar dari 0,05 yang berarti distribusi skor residualnya dapat dikatakan normal. Berdasarkan nilai signifikansi, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dikatakan linear jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05. Penghitungan uji

linieritas pada penelitian ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Berdasarkan uji linieritas, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel *burnout* dengan variabel *organizational citizenship Behavior* adalah 0,120 dengan  $F_{hitung}$  1,438. Oleh karena itu, berarti bahwa  $0,120 > 0,05$  atau  $p > 0,05$ , sehingga kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

### 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Hipotesis pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel

Variabel		Signifikansi	Keterangan
Dependen	Independen		
<i>OCB</i>	<i>Burnout</i>	0,307	Normal

*organizational citizenship Behavior*. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana. Berikut merupakan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 23*, dapat dilihat pada Tabel 6, Tabel 7, dan Tabel 8.

Tabel 6. Koefisien Regresi Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1057.221	1	1057.221	24.225	.000 <sup>a</sup>
Residual	4276.819	98	43.641		
Total	5334.040	99			

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, diperoleh nilai Sig. = 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno.

Tabel 7. Koefisien Regresi Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	76.799	3.704		20.733	.000
Burnout	-.513	.104	-.445	-4.922	.000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai *OCB* (Y) yaitu 76.286.

Tabel 8. Hasil Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.190	6.606

Dapat dilihat pada Tabel 8, bahwa nilai sumbangan variabel *burnout* terhadap

*OCB* diperoleh sebesar  $R^2 = 0,198$  atau 19,8% Nilai  $R^2 = 19,8\%$ , artinya adalah sumbangan efektif variabel *burnout* terhadap variabel *OCB* adalah sebesar 0.198 atau 19,8%, dan 80,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *organizational citizenship Behavior* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini melibatkan 100 orang perawat yang komposisinya di dominasi subjek berjenis kelamin wanita, berusia 31-35 tahun, berstatus sudah menikah, dan lama bekerja selama 1-10 tahun.

Hasil analisis deskriptif *burnout* menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat *burnout* yang cenderung rendah, yakni sebanyak 56 subjek dari 100 subjek atau sekitar 56% dari total seluruh subjek. Jadi dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada perawat RSUD Ir. Soekarno berada pada tingkat yang rendah. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang berupa kelelahan, sinisme, dan inefisien di tempat kerja, yang dialami dalam menanggapi stres kerja kronis (Maslach, dan Leiter, 2007:366).

Hasil analisis deskriptif variabel *organizational citizenship Behavior* menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas subjek memiliki tingkat *OCB* yang tinggi, yakni sebanyak 51 subjek dari 100 subjek atau sekitar 51% dari total subjek penelitian. Menurut Organ dalam (Tambe dan Shanker, 2014:67) *OCB* adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang berkomitmen dalam organisasi. Jenis perilaku ini termasuk ketepatan waktu, membantu orang lain, berinovasi, menjadi sukarelawan, serta kecenderungan untuk menahan diri dari tindakan yang tidak diinginkan seperti mengeluh, berdebat, dan mencari-cari kesalahan orang lain.

Terdapat beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno berada pada kategori tinggi. Kondisi *OCB* yang tinggi ini dapat dipahami dapat terjadi di rumah sakit ini karena adanya suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja kondusif di RSUD Ir. Soekarno salah satunya dapat digambarkan seperti adanya hubungan yang akrab antara atasan dan bawahan. Akrabnya hubungan atasan dengan bawahan ini merupakan salah satu contoh suasana kerja yang kondusif yang dapat membuat kerja perawat semakin efisien dan bersemangat, sehingga perawat akan memunculkan perilaku *OCB* yang

diharapkan rumah sakit. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, Febriana, dan Dewi (2014:116) yang hasilnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara suasana kerja terhadap *OCB*. Semakin kondusif suasana kerja yang terjadi dalam tempat kerja maka semakin memunculkan *OCB* pada tenaga kerja atau perawat. Faktor berikutnya yang mungkin berpengaruh terhadap tingginya *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno adalah faktor jenis kelamin.

Faktor jenis kelamin dapat memungkinkan menjadi salah satu penyebab *OCB* pada perawat tinggi. Mayoritas jenis kelamin perawat RSUD Ir. Soekarno yang menjadi subjek penelitian berjenis kelamin wanita. Menurut Kidder dan McLean (dalam Podsakoff *et al*, 2000), yang mengemukakan bahwa jenis kelamin berpengaruh pada *OCB* pada pegawai. pegawai wanita cenderung lebih menunjukkan sikap menolong, bersahabat dan kerja sama dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita cenderung menginternalisasikan harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan tindakan menolong sebagai bagian dari pekerjaannya (Andriani, 2012).

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan peneliti pada perawat RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo, dihasilkan bahwa

tingkat *burnout* pada perawat rendah sedangkan tingkat *OCB* pada perawat tinggi. Oleh karena itu perawat RSUD Ir. Soekarno dapat menunjukkan perilaku-perilaku *OCB* bahkan sampai pada kategori tinggi, dikarenakan tingkat *burnout* yang dimiliki perawat RSUD Ir. Soekarno berada pada kategori rendah. Hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara, dan observasi tidak terstruktur yang dilakukan peneliti pada perawat RSUD Ir. Soekarno yang menjadi subjek, dimana subjek ketika bekerja tidak menampilkan atau menunjukkan gejala mengalami *burnout* seperti mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya atau kesulitan berhadapan dengan orang lain, bersikap negatif, kasar, serta menjaga jarak dengan penerima layanan. Subjek bahkan mampu menunjukkan perilaku-perilaku yang mencerminkan perilaku *OCB*, seperti tidak berperilaku kasar, akrab dengan penerima layanan, aktif di lingkungan kerja, mau melonong perawat lain tanpa paksaan, mampu menghargai hak-hak oranglain, dan ikut bertanggung jawab dalam setiap kegiatan-kegiatan rumah sakit.

Dari hasil penjelasan peneliti di atas, maka dapat dikatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap *OCB*. *Burnout* akan berhubungan dengan *OCB* sesuai dengan pendapat hasil penelitian Sesen, Cetin, dan

Basim (2011) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara statistik antara *burnout* dan dimensi *OCB*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Kurniawan (2015) yang dilakukan di *Premier Surabaya Hospital* tentang pengaruh *burnout* terhadap *OCB*, dihasilkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *OCB*.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas pada bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan di antaranya adalah:

1. *Burnout* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo sebagian besar berada pada kategori rendah.
2. *Organizational citizenship Behavior* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo mayoritas berada pada kategori tinggi
3. Ada pengaruh *burnout* terhadap *organizational citizenship Behavior* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Kabupaten Sukoharjo. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya adalah terdapat pengaruh *burnout* terhadap *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno, kemudian

nilai koefisien determinasi atau R Square sebanyak ( $R^2=19,8\%$ ). Artinya adalah variabel *burnout* dapat mempengaruhi *OCB* sebesar 19,8% dan 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh *burnout* terhadap *OCB* pada perawat RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo. Dalam hal ini, rumah sakit diharapkan dapat mengantisipasi potensi-potensi negatif dari *burnout* yang dialami oleh perawat, serta meningkatkan, dan memelihara potensi-potensi positif seperti *OCB* yang dimiliki perawat, lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan, terutama kepada perawat-perawat muda dan baru yang bekerja di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo.

#### 2. Bagi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* yang dimiliki perawat berada pada kategori rendah, sehingga diharapkan perawat dapat mengantisipasi apabila terjadi gejala-gejala *burnout* yang ada pada dirinya dengan strategi coping stres yang benar, seperti

berkonsultasi kepada psikolog yang ada di tempat kerja tersebut. Selanjutnya, *OCB* yang dimiliki mayoritas subjek berada pada kategori tinggi, sehingga perawat diharapkan dapat terus mempertahankan *OCB* yang sudah tinggi tersebut dengan mengikuti setiap pelatihan yang diberikan rumah sakit.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* (*OCB*), agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menguji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (*OCB*), yakni *teamwork*, usia, gaya kepemimpinan, jabatan perawat, dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

Andriani, T.D., Djaldi, M.A., dan Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship Behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 3.1. 341-354, 2012

- Asi, S.P. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No. 3, 2013.
- Azwar, S. (2015). *Validitas dan Reliabilitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kurniawan, Fernaldi. (2015). The Impact of Burnout Towards Organizational Citizenship Behavior(OCB) in Premier Surabaya Hospital. *iBuss Management*. Vol. 3, No. 2, (2015)285-294.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2, 99-113.doi.10.1002/job.4030020205.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. In G. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C., dan Letiher, M.P. (2008). Early predictors of job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. 93 (3), 498-512.doi.10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Maslach, C., dan Letiher, M.P. (1997). *The thruth about burnout : how about organization cause personal stress and what to do it*. San Fransisco:
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books...
- Rahmayanti, Farida., Febriana, Silvia KT., dan Dewi, Rooswita S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship Behavior (OCB)*. Universitas Lambung Mangkurat, Vol 1, No 3 (2014).
- Sesen, Harun; Cetin, fatih; Basim, H.N. (2011). The effect of Burnout on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Turkey: International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*. organization employees. *Arabian Journal of Bussiness and Management review (OMAN Chapter)* Vol. 2, No. 8, March. 2013.

Wijaya, I.B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Yeni dan Niswati. (2012). Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales. *Vol. 5, No. 2, 2012*.

Yuniar, I.G.A.Y., Nurtjahjanti, H., Rusmawati, D. (2012). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi*.