

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola oleh manusia. Menurut Hasibuan (2018) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sehingga perlu adanya pengelolaan SDM yang sesuai dan memenuhi kebutuhan perusahaan, agar nantinya tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan ialah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana dan infrastruktur yang ada. Sedangkan menurut Simamora (2018) kinerja karyawan merupakan sesuatu

yang penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dan mengetahui tercapainya sebuah tujuan, perusahaan dapat melihat hasil kinerja karyawan atau anggota organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Hal ini menuntut setiap pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang ada di dalamnya (Yulinda, 2021).

PT Skyline Parking Bali adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa parkir. PT Skyline Parking Bali memerlukan kinerja yang optimal untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT Skyline Parking Bali, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan diketahui pada indikator kualitas. Permasalahan yang sering terjadi yakni kelalaian pada pencatatan transaksi parkir. Data tersebut biasanya di cetak dalam bentuk lembaran kertas tetapi terkadang karyawan terlambat untuk mencetak transaksi tersebut karena kondisi mesin yang terkadang lambat dalam merespon. Hal ini mengakibatkan pimpinan tidak dapat mengetahui rincian transaksi, sehingga dapat menimbulkan risiko kerugian.

Kinerja seorang karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Aaron (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas - tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Beberapa kriteria perilaku karyawan yang dapat membantu

efektivitas organisasi antara lain, memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain dan memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya. Selain itu juga mempunyai perilaku menolong orang lain, disiplin dalam bekerja, menjadi sukarelawan, dan mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha tim/kelompok kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan criteria karyawan tersebut sering dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Sari (2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh *system reward* formal. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, kerjasama tim, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. OCB merupakan factor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya melalui *altruism*, karyawan dapat saling membantu dengan karyawan yang lain serta dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam organisasi. OCB karyawan yang tinggi dapat tercipta bila karyawan memiliki toleransi yang tinggi terhadap keadaan, partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi, dan inisiatif individu yang tinggi (Ticoalu, 2018).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Skyline Parking Bali terdapat permasalahan yang

berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu pada indikator indikator *conscientiousness* yakni rendahnya perilaku karyawan untuk berusaha bekerja melebihi dari yang diharapkan perusahaan dengan sukarela. Hal ini akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, karena karyawan tidak mampu untuk bekerja ekstra dengan sukarela.

Penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, Maretasari, dkk (2022), Fadli dan Suyuthie (2022), Novika dan Permatasari (2022) serta Geraldini dan Syarifuddin (2022) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2020) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *burnout* (Hafizh dan Hariastuti, 2021). Siagian (2018) mengatakan *burnout* sebagai suatu kondisi mental dan emosional serta kesalahan fisik karena stres yang berkelanjutan dan tidak dapat teratasi. *Burnout* (kejuhan) ialah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan antar individu untuk mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kejuhan dalam bekerja atau sering disebut *burnout* merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dan tekanan-

tekanan yang dialami dapat menyebabkan konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, ditambah dengan adanya masalah keluarga sehingga menyebabkan kecenderungan kecemasan dan kebingungan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Skyline Parking Bali terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *burnout* yaitu pada indikator kelelahan emosional. Sebagaimana karyawan pada umumnya maka di lingkup PT Skyline Parking Bali ini karyawan juga menemui tugas - tugas pekerjaan yang cukup banyak, sehingga hal ini diakui sering menjadi beban kerja tersendiri bagi karyawan di lingkup PT Skyline Parking Bali dan dengan demikian dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *burnout* terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, Apriana, dkk (2021), Bagiada dan Netra (2019), Hafizh dan Hariastuti (2021) serta Zulfa dan Safitri (2022) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *burnout*, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa (2021) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *burnout*, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain *burnout*, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Ginancar dan Berliana, 2021). Menurut Nydia (2018) menjelaskan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus

berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative terhadap organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah, selain itu tidak akan tercapainya tujuan (*profit*) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian *Human Relationship Development* pada PT Skyline Parking Bali, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu tingginya tingkat *turnover* dari tahun ketahun yang terjadi pada perusahaan PT Skyline Parking Bali. Hal tersebut diduga sering mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan perusahaan dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap karyawan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasional yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, Wahyudi, dkk (2022), Pradana (2023), Mehdi (2022) serta Ginanjar dan Berliana (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi karyawan, maka kinerja akan

semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasi dan Organizational citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Skyline Parking Bali”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Skyline Parking Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT Skyline Parking Bali hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat oleh individu ialah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Arsanti, 2019). Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2018).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2019).

2.1.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpusat kepada kontribusi atau perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Kontribusi yang ditunjukkan oleh para karyawan berupa pekerjaan di luar pekerjaan yang harus dia lakukan, pekerjaan tersebut menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam

sebuah perusahaan sehingga tindakan tersebut mungkin dapat memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Rahmawati (2018) pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan. Sari (2018) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal dalam organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Nufus (2018) menyatakan OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Anisa (2018) menjelaskan OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *extra-role* atau *goodcitizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Kemudian, Fitriastuti (2018) menjelaskan OCB merupakan perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Atau dengan kata lain perilaku yang melebihi permintaan tugas. Menurut

Yulianti (2018) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk dapat melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan atau keuntungan perusahaan atau organisasi. OCB tersebut memiliki karakteristik sebagai perilaku sukarela/*ekstra-role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat dan dapat dinilai melalui evaluasi kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sebuah perilaku sukarela dari seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya diluar dari deskripsi kerjanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Anisa (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *jobdescription*, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil.

b. Kepribadian dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap tumbuhnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga

dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisaian. Jadi jika prganisasi menghargai karyawannya, dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap Kualitas Hubungan

Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

e. Masa Kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

f. Jenis Kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh seorang wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational*

identities) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Nufus, (2018) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah:

- a. Kerjasama tim (*Altruism*), memberikan bantuan/pertolongan kepada rekan kerja yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
- b. Disiplin dalam bekerja (*Conscientiousness*), datang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan perilaku sukarela yang bukan merupakan tugas atau kewajiban karyawan.
- c. Tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*), kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya.
- d. Menjaga citra perusahaan (*Courtesy*), menghargai dan memperhatikan orang lain.
- e. Profesional dalam menggunakan aset (*Civic Virtue*), meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, seperti keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

2.1.3 *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Schaufeli dan Greenglass (2018) mendefinisikan *burnout* adalah keadaan dimana sedang mengalami kelelahan psikis, emosional dan mental yang dihasilkan dari keterlibatan jangka panjang dengan tuntutan emosional

dalam situasi kerja. Konsekuensi dari *burnout* didefinisikan sebagai sebuah hasil dari gejala psikologis, seperti sakit kepala, kurang tidur, dan sesak nafas, serta hasil tingkah laku seperti frustrasi, iritasi, kesulitan untuk mengendalikan perasaan, dan sinisme. Azeem (2018) menjelaskan bahwa *burnout* terjadi akibat stres yang berkepanjangan di tempat kerja. *Burnout* terjadi ketika seseorang tidak mampu menyelesaikan tuntutan dan tekanan dalam jumlah yang banyak, waktu, dan kesulitan berkomunikasi dengan orang. Menurut Kwag & Kim (2018) *burnout* adalah fenomena mental, yang merupakan reaksi stres kronis yang terjadi akibat penimbunan dan dampak negatif stres kerja jangka panjang. *Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja (Pangastiti, 2018).

Menurut Maslach dan Jackson (2018) berpendapat bahwa *burnout* adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, berkembangnya perilaku sinis atau menghindar terhadap pekerjaan, serta evaluasi yang bersifat negatif terhadap pekerjaan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Seseorang mengalami kelelahan kerja ketika tuntutan perusahaan melebihi jumlah sumber dayanya (Wibowo., 2018). Siagian (2018) mengatakan *burnout* sebagai suatu kondisi mental dan emosional serta kesalahan fisik karena stres yang berkelanjutan dan tidak dapat teratasi. *Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi antara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas. *Burnout* merupakan pekerjaan yang terkait respon yang berkepanjangan terhadap

stresor emosional dan interpersonal yang kronis dalam pekerjaan (Ardi, 2018).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burnout* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Burnout yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Handoko (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.
- b. Tekanan atau desakan waktu ketika tekanan-tekanan pekerjaan yang membuat tidak nyaman bisa datang dari berbagai hal baik keterampilan pekerjaan, kepribadian atasan, kondisi rekan kerja, tuntutan atau target pekerjaan, situasi lingkungan kerja. Misalnya di luar ruangan, tuntutan hidup, dan hubungan keluarga yang kurang harmonis. Setiap orang merasa memiliki tekanan yang terkait dengan pekerjaan yang dijalannya.
- c. Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- d. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab.

- e. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*) Konflik ini muncul apabila berbagai macam peranan yang dijalankan oleh orang yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan – tuntutan yang berbeda. Hubungan antara pekerjaan dan keluarga misalnya telah menjadi sebuah sumber ketegangan yang makin meningkat.
- f. Frustrasi ketika ketidakpuasan yang diperoleh dari hasil pekerjaan.
- g. Konflik antar pribadi biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi.
- h. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- i. Berbagai bentuk perubahan adanya penyikapan yang konstruktif (membangun). Penyikapan bagaimana karyawan meresponi tekanan-tekanan dari pekerjaan.

3. Indikator *Burnout*

Menurut Hayati dan Fitria (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur *burnout* adalah sebagai berikut:

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

b. Kurangnya Aktualisasi Diri

Kurangnya aktualisasi diri adalah rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

c. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional atau komitmen organisasi telah muncul sebagai konstruk penting dalam penelitian organisasi karena hubungannya dengan pekerjaan yang berhubungan dengan konstruk seperti absensi, kepuasan kerja, keterlibatan dan kinerja. Komitmen berasal dari kata latin “*committere*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Selanjutnya Fitriana (2018) juga menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu kata yang dapat mewakili serangkaian kalimat yang menyatakan “inilah saya, inilah yang saya percayai dan inilah yang saya kerjakan”. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja.

Sulasih (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah konstruk multidimensional yang memiliki potensi untuk memprediksi hasil-hasil seperti kinerja, *turnover*, *absenteesism*, *tenure*, dan tujuan organisasional. Nurandini (2018) menyatakan komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Melizawati (2018) menyatakan komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Kemudian, menurut Nydia (2018) komitmen organisasi merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang komitmen organisasional maka penulis menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu perilaku yang dimiliki karyawan yang memberikan kesetiaan/ketertarikan, memiliki keinginan, dan bersedia bekerja keras yang ditunjukkan oleh seorang karyawan kepada organisasinya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Laelani (2018), ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Personal

1) Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

2) Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

3) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.

4) Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

5) Status perkawinan

Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

6) Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

b. Situasional

1) Nilai (*Value*) Tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.

2) Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

3) Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.

4) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.

c. Posisional

1) Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.

2) Tingkat pekerjaan

Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2018) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu keterikatan emosional, identifikasi, serta keterlibatan seorang karyawan pada organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuence Commitment*) yaitu berkaitan dengan individu untuk tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan - keuntungan lain.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi

organisasi terhadap sarana, prasarana dan infrastruktur yang ada. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nydia (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Melizawati (2018) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Oktaviantry (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2018). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2018) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Moeheriono (2018) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahuikan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Menurut Kaswan (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Keberhasilan kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Menurut Fitriana (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kemudian Sapitri (2018) menyatakan konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pada dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Zakiah (2018) mengemukakan bahwa definisi sederhana istilah kinerja ialah apa yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh pegawai (karyawan) dalam periode waktu kerja tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan suatu organisasi, karena melalui kinerja karyawan lah maka sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk beroperasi. Ketika kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat drastis maka bisa saja berimbas kepada kondisi

perusahaan yang tentunya mengalami perubahan dari posisi yang menguntungkan menjadi rugi.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryono (2018) secara umum, kinerja terdiri dari dua aspek yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan. Sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. Untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik, dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yakni:

- a. Faktor yang berhubungan dengan manajer sebagai pimpinan
- b. Faktor yang berhubungan dengan pekerja sebagai pelaksana
- c. Faktor yang berhubungan dengan Situasi yang mendukung

Mangkuprawira dan Hubeis (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi *vertical* dan *horizontal*, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor komitmen pada organisasi, meliputi: tingkat *turnover* dan tingkat kehadiran/absensi.
- f. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2018) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan karyawan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan atau lebih awal.

- d. Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bersama-sama dengan karyawan lainnya secara selaras untuk mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara *burnout*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Lukito (2020) meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variable mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Fadli dan Suyuthie (2022) meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis simple linear regression. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Geraldi dan Syarifuddin (2022) meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telekomunikasi Jember. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Maretasari dkk (2022) meneliti tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk. Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Novika dan Permatasari (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adidhaya Cipta Kharisma di Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan lapangan PT. Adidhaya Cipta Kharisma Jakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Bagiada dan Netra (2019) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada

Kabupaten Badung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Apriana, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Chairunnisa (2021) meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, beban kerja dan burnout secara parsial berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Hafizh dan Hariastuti (2021) meneliti tentang Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Zulfa dan Safitri (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya

organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

GINANJAR DAN BERLIANA (2021) MENELITI TENTANG PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

MEHDI (2022) MENELITI TENTANG PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA PLAZA HOTEL & CONVENTION MEDAN. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Rahman (2022) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi melalui mediasi OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kumbasari Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

Pradana (2023) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Abiansemal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Abiansemal. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPD Desa Adat Abiansemal. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai LPD Desa Adat Abiansemal. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *burn out* terhadap kinerja karyawan.

