

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR

Nur Asia Ansar
asiaansar21@gmail.com
Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior and Burnout on employees' performance in the Public Works office in Bina Marga, East Java province. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used proportional random sampling. In line with that, there were 59 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. The result showed that organizational citizenship behavior could affect employees' performance positively and significantly. It indicated that organizational citizenship behavior and employees' performance had one way in the Public Works office in Bina Marga, East Java province. In other words, the higher the organizational citizenship behavior was, the higher the employees' performance would be. On the other hand, burnout was able to affect employees' performance negatively and insignificantly. This indicated employees were able to overcome burnout properly so that it did not affect the employees' performance in the Public Works office in Bina Marga, East Java province.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Burnout, Employees' Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 59 orang responden, yang ditentukan dengan menggunakan metode *proportional random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan berjalan searah. Artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dilakukan, semakin meningkatkan kinerja karyawan. *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan berjalan searah. *Burnout* mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah negatif dan tidak signifikan, mengindikasikan bahwa karyawan mampu mengatasi gejala *burnout* dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Burnout, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menjalankan visi dan misi perusahaan, serta dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Sy'bania dan Churiyah, 2022). Pencapaian tujuan perusahaan yang optimal tentunya harus memiliki sumber daya yang efektif. Menurut Lukito (2020) kinerja karyawan mencakup semua aktivitas, baik yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan, dan masalah kualitas kerja baik atau tidak yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai atau tidak sesuai dengan standar yang

ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memenuhi standar tersebut, maka hasilnya baik, sedangkan bagi karyawan yang mengerjakan pekerjaannya tidak mencapai target, maka hasilnya kurang memuaskan (Prabandari dan Adi, 2021). Dengan begitu, kinerja karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sejak bulan Januari hingga Desember selalu berubah-ubah. Pencapaian tertinggi kinerja karyawan adalah pada bulan Maret sebesar 97% dengan kategori capaian "baik", artinya kinerja karyawan DPU Bina Marga Provinsi Jatim pada bulan maret sudah efektif. Meski begitu, pencapaian tersebut tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Jika dibandingkan dengan pencapaian di bulan lainnya, kinerja karyawan jelas mengalami penurunan.

Masalah terkait dengan adanya penurunan kinerja karyawan pada DPU Bina Marga Provinsi Jatim dapat disebabkan oleh adanya masalah yang berhubungan dengan *burnout* pada karyawan selama mengerjakan tugasnya. Selain itu kurangnya rasa saling membantu secara sukarela antar karyawan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu penyebab adanya penurunan kinerja karyawan.

Menurut Wijaya (2020) kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dalam arti melakukan pekerjaan seperti yang tertulis dalam *job description*, tetapi juga mampu melakukan pekerjaan di luar *job description* secara sukarela. Perilaku karyawan mengerjakan tugas di luar tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan secara sukarela disebut *organizational citizenship behavior* (Suswati, 2022).

Salah satu masalah yang krusial bagi perusahaan terkait kinerja karyawan adalah *burnout* (Hayati dan Fitria, 2018). Uraian tentang penjelasan *burnout* yang dikemukakan oleh Baker *et al.* (2014) yang menjelaskan pemahaman *burnout* menurut Freudberger adalah kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan kerja baik mental dan fisik, yang berakhir pada hilangnya motivasi sehingga gagal mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang mengalami stres akan berdampak pada kinerjanya dan akan berakibat fatal bagi perusahaan jika perusahaan tidak menyadarinya. *Burnout* kerja pada karyawan dapat diatasi dengan kesediaan karyawan lain untuk membantu meringankan beban kerja karyawan lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur?, (2) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, (2) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah suatu bentuk kesediaan sukarela dan secara sadar bekerja di luar apa yang dibutuhkan oleh organisasi (Wijaya, 2020). Seseorang dalam perusahaan yang memiliki OCB tinggi dapat menciptakan suasana yang kondusif di perusahaan sehingga mengurangi stres karyawan akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Podsakoff *et al.* (2000) adalah sebagai berikut: (1) Perilaku Membantu (*Helping Behavior*), (2) Kepatuhan

terhadap Organisasi (*Organizational Compliance*), (3) *Sportsmanship*, (4) Loyalitas terhadap Organisasi, (5) Inisiatif Individual (*Individual Initiative*), (6) Kualitas Sosial (*Civic Virtue*), (7) Pengembangan Diri (*Self Development*).

Burnout

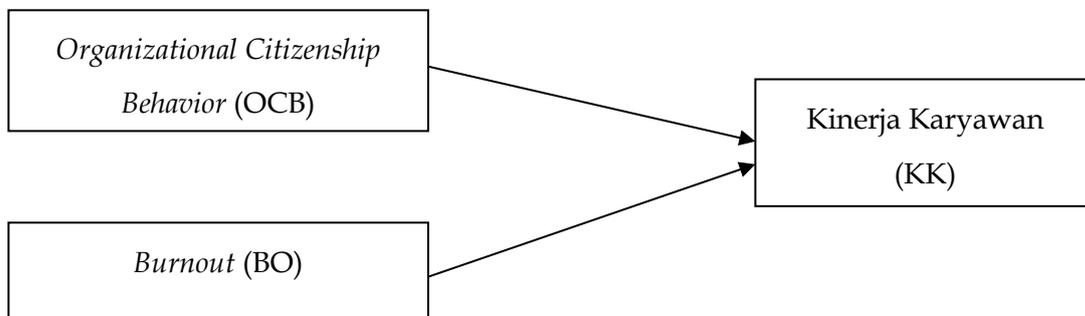
Burnout merupakan kondisi yang menggambarkan respon terhadap stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Firdaus et al., 2021). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom yang dialami karyawan atau perubahan perilaku yang terjadi pada karyawan karena stres kerja berlebih hingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja. Indikator *burnout* menurut Maslach et al (2005) adalah sebagai berikut: (1) Kelelahan Emosional yang ditandai dengan kelelahan emosional yang dialami karyawan, (2) *Depersonalization* yang ditandai dengan sinisme dan kecenderungan untuk menarik diri dari tempat kerja, (3) *Low Personal Accomplishment* itu karyawan yang menunjukkan penurunan kinerja dan keraguan pada kemampuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dalam perusahaan tidak diragukan lagi akan dipengaruhi oleh berbagai keadaan, sedangkan jalannya perusahaan akan dibentuk oleh bagaimana individu bertindak ketika mereka merasakan loyalitas terhadap kelompok mereka yang berbeda. Kinerja perusahaan akan dipengaruhi oleh tindakan individu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dikarenakan adanya kapasitas individu yang berbeda-beda untuk menangani tugas dan tanggung jawabnya (Samsuddin, 2020). Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:75) antara lain sebagai berikut: (1) Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan, (2) Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan, (3) Tanggung jawab menunjukkan seberapa banyak karyawan menerima dan menyelesaikan pekerjaannya, (4) Kerjasama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi satu sama lain, (5) Inisiatif menunjukkan kemauan untuk mengerjakan pekerjaan.

RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan landasan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka didapatkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Tindakan yang bersifat sukarela, tidak ada paksaan dalam membantu mengerjakan tugas di luar tanggung jawabnya, tidak diperintahkan secara formal namun atas dasar kerelaan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai karena adanya kerja sama dan saling membantu antara sesama karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elza *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang mengalami *burnout*, akan menjadi lebih mudah emosional, kurang tertarik dan berenergi dalam melakukan pekerjaannya, menjadi bosan dan mudah tersinggung hingga menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak buruk terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Almadudi (2019) serta Hayati dan Fitria (2018) yang menyatakan bahwa variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur dengan jumlah populasi yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sebanyak 141 karyawan/pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Teknik *proportional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan penentuan populasi yang terbagi menjadi beberapa kelompok, namun tidak ada strata atau jenjang di dalamnya (Juliandi *et al.*, 2014:56). Pertimbangan dalam memilih teknik pengambilan sampel ini adalah untuk memperoleh sampel yang representatif tanpa memperhatikan strata atau jenjang pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pengukurannya menggunakan skala *likert*. Dalam hal ini, peneliti memerlukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan

kuesioner yang dibagikan kepada responden Dinas PU Bina Marga Provinsi Jatim untuk dijawab.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari guna mengumpulkan data yang akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Ada 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain: (1) Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* dan *burnout*, (2) Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan sukarela yang dilakukan karyawan DPU Bina Marga Provinsi Jatim untuk membantu mengerjakan tugas-tugas tambahan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaannya. Indikator *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut: (1) Perilaku Membantu (*Helping Behavior*) yaitu tindakan menolong rekan kerja dengan sukarela dan mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan, (2) Kepatuhan terhadap Organisasi (*Organizational Compliance*) yaitu perilaku yang sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan, (3) *Sportsmanship* yaitu tidak membuat keluhan mengenai ketidaknyamanan saat bekerja, (4) Loyalitas terhadap Organisasi yaitu tindakan loyalitas terhadap perusahaan, (5) Inisiatif Individual (*Individual Initiative*) yaitu derajat antusiasme dan komitmen tinggi terhadap kinerja, (6) Kualitas Sosial (*Civic Virtue*) yaitu tindakan partisipasi yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, (7) Pengembangan Diri (*Self Development*) yaitu berpartisipasi dalam kegiatan yang mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk kepentingan perusahaan.

Burnout

Burnout atau kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan mental, fisik, dan emosional dikarenakan stres berlebihan yang dirasakan oleh karyawan DPU Bina Marga Provinsi Jatim yang disebabkan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Indikator *burnout* adalah sebagai berikut: (1) Kelelahan Emosional yaitu para karyawan yang mengalami kelelahan emosional, (2) *Depersonalization* yang ditandai dengan sinisme dan kecenderungan untuk menarik diri dari tempat kerja, (3) *Low Personal Accomplishment* itu karyawan yang menunjukkan penurunan kinerja dan keraguan pada kemampuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: (1) Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan, (2) Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sejalan dengan tujuan perusahaan, (3) Tanggung jawab menunjukkan seberapa banyak karyawan menerima dan menyelesaikan pekerjaannya, serta mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja, (4) Kerjasama menunjukkan

kesediaan karyawan untuk berkolaborasi satu sama lain, baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik, (5) Inisiatif menunjukkan Kemauan untuk mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis ini dilakukan guna memperoleh hasil yang pasti dalam mengolah data sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS 29 guna memudahkan pembahasan, analisis, dan pengujian hipotesis.

Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan dari masing-masing variabel dari penyebaran kuesioner yang dilakukan. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai *mean* (rata-rata).

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memastikan pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:95). Tujuan dari persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 (dua) variabel independen yaitu, *organizational citizenship behavior* dan *burnout* terhadap 1 (satu) variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Kk = \alpha + b_1 Ocb + b_2 Bo + e$$

Keterangan:

Kk = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Ocb

b_2 = Koefisien regresi Bo

Ocb = *Organizational Citizenship Behavior (independent variabel)*

Bo = *Burnout (independent variabel)*

e = Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi kriteria untuk analisis lebih lanjut atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen atau independen berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Dalam hal ini, data yang digunakan harus berdistribusi normal agar menghindari terjadinya bias. Uji t dan f mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, jumlah sampel kecil akan memiliki nilai statistik yang tidak valid (Ghozali, 2016:154).

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) metode yaitu analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*. Sedangkan uji statistik dapat dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat hasil uji eksak Monte Carlo.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Model regresi yang layak menurut Ghozali (2016:103), seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:103). Disebut homoskedastisitas jika varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain tidak berubah, dan disebut heteroskedastisitas jika berubah. Jika tidak terjadi homoskedastisitas, maka model regresi baik, sesuai dengan grafik *scatterplot*.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (uji F) berguna untuk menguji kelayakan dan ketepatan pada variabel independen secara bersama-sama apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan model penelitian. Taraf signifikan uji kelayakan model (uji F) yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh gabungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Peneliti melakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 29 dengan ketentuan jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 0$, maka berakibat semakin lemahnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat taraf signifikan 0,05 untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan deskripsi dan menjelaskan mengenai karakteristik setiap variabel yang akan diteliti. Untuk mengetahui statistik deskriptif pada penelitian ini dapat diketahui melalui nilai rata-rata (*mean*).

Tanggapan Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai *organizational citizenship behavior* yang terjadi pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Score	Mean
1.	Saling membantu	-	1	3	29	26	257	4,36
2.	Hadir tepat waktu	-	2	1	35	21	252	4,27
3.	Saling toleransi	-	-	4	30	25	257	4,36
4.	Mengusulkan ide	-	1	8	30	20	246	4,17
5.	Menghadiri pertemuan	-	-	4	32	23	255	4,32
Total							1267	4,29

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai *mean* (rata-rata) tanggapan yang diberikan responden terhadap indikator variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 4,29. Pada *interval class* 4,29 termasuk dalam kategori $4,21 < x \leq 5,00$, menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju dari semua pernyataan indikator variabel *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Tanggapan Responden Terhadap *Burnout*

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai *burnout* yang terjadi pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap *Burnout*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Score	Mean
1.	Mudah tersinggung	-	3	18	31	7	219	3,71
2.	Merasa frustrasi	-	5	23	29	2	205	3,47
3.	Merasa kurang puas	-	6	43	9	1	182	3,08
Total							606	3,42

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *mean* (rata-rata) tanggapan yang diberikan responden terhadap indikator variabel *burnout* adalah sebesar 3,42. Pada *interval class* 3,42 termasuk dalam kategori $3,41 < x \leq 4,20$, menunjukkan bahwa responden memberikan nilai setuju dari semua pernyataan indikator variabel *burnout* pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang terjadi pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Score	Mean
1.	Melaksanakan pekerjaan dengan baik	-	-	1	31	27	262	4,44
2.	Memiliki kualitas kerja	-	-	6	28	25	255	4,32
3.	Mengerjakan tugas dengan teliti	-	-	4	31	24	256	4,34
4.	Bekerja dengan cekatan	-	-	2	31	26	260	4,41
5.	Bertanggung jawab	-	-	1	33	25	260	4,41
Total							1293	4,38

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *mean* (rata-rata) tanggapan yang diberikan responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,38. Pada *interval class* 4,38 termasuk dalam kategori $4,21 < x \leq 5,00$, menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju dari semua pernyataan indikator variabel kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan perhitungan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program *software* SPSS 29. Berdasarkan proses perhitungan uji regresi linier berganda, diperoleh hasil pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,145	3,054		4,632	0,001
1 OCB	0,468	0,113	0,491	4,156	0,001
BO	- 0,222	0,218	- 0,120	- 1,019	0,313

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

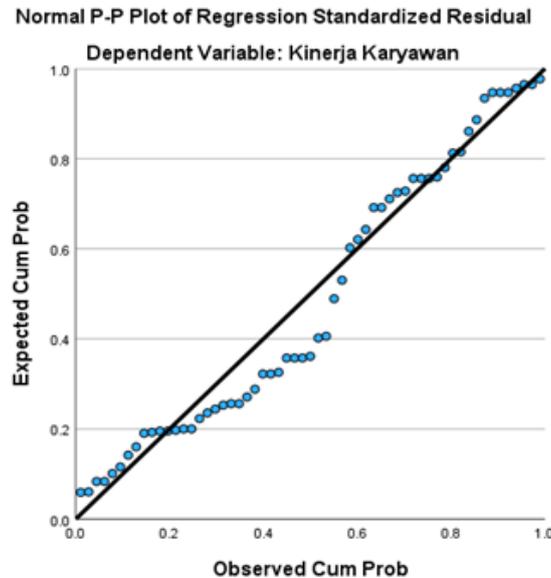
$$KK = 14,145 + 0,468 \text{ OCB} + - 0,222 \text{ BO} + e$$

Keterangannya adalah sebagai berikut: (1) Nilai Konstanta (α) yang didapat yaitu sebesar 14,145 memiliki arti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* atau sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 14,145, (2) Hasil nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,468 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Artinya jika *organizational citizenship behavior* yang dilakukan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, (3) Hasil nilai koefisien *Burnout* (BO) sebesar - 0,222 dengan arah negatif. Koefisien jalur negatif menandakan adanya hubungan berbalik antara *burnout* dan kinerja karyawan, yang berarti jika tingkat *burnout* karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur semakin tinggi, maka dapat menyebabkan semakin rendah kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji nilai residual pada model regresi antara variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal ataukah tidak. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada grafik *propability plot* atau grafik P-Plot:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan hasil dari gambar 2, titik-titik menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang berarti data residual terdistribusi normal. Selain menggunakan metode grafik normalitas probability plot atau P-Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan melalui metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut merupakan hasil output dari uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,150	Normal
Monte Carlo. Sig	0,172	

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 5 uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, pengujian signifikansi sebesar 0,172. Dengan begitu, dapat dikatakan data berdistribusi normal sebab nilai Monte Carlo Sig > 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Maka data pada tabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Hasil uji multikolinearitas akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,977	1,024
<i>Burnout (BO)</i>	0,977	1,024

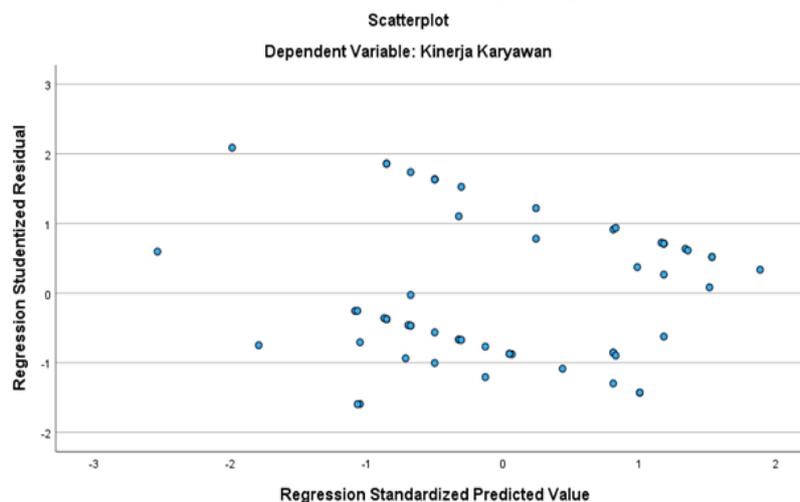
Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 6, dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* bebas multikolinearitas, sebab semua

variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10 atau lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adanya heteroskedastisitas ditandai dengan ciri-ciri yaitu terdapat pola titik-titik tertentu yang teratur. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas pada gambar 3 menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas pada penyebaran titik-titik yang terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hambatan heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Dengan begitu, model tersebut dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh gabungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Determinasi Berganda (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil dari Koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.210	2.300

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 7, nilai R Square sebesar 0,237 atau 23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan *burnout* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dan 77% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan dengan kriteria yaitu apabila nilai signifikansi uji F < 0,05 maka model penelitian dapat digunakan dan apabila nilai signifikansi uji F > 0,05 maka model penelitian tidak dapat digunakan. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.223	2	46.111	8.713	.001 ^b
	Residual	296.353	56	5.292		
	Total	388.576	58			

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 tersebut, diperoleh hasil nilai Uji F sebesar 8.713 dengan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Dengan begitu, model penelitian dinyatakan layak digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial. Pada analisis pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,05 untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Berikut hasil uji statistik t dalam penelitian ini:

Tabel 9
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.145	3.054		4.632	.001
1	OCB	.468	.113	.491	4.156	.001
	BO	-.222	.218	-.120	-1.019	.313

Sumber: Data Sekunder diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil Uji t (*t-test*) pada tabel 9, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Nilai koefisien regresi pada variabel OCB bernilai positif 4,156 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. (2) Nilai koefisien regresi pada variabel BO bernilai negatif -1.019 dengan nilai signifikansi sebesar 0,313 > 0,05 yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 ditolak.

Pembahasan

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t Hitung, yaitu 4,156 dengan hasil positif dan nilai signifikansi yaitu 0,001 < 0,05. Oleh sebab itu, apabila semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh

Deni (2018) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni (2018), penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Elza *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Burnout Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *t* Hitung yaitu $-1,019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,313 > 0,05$. Oleh sebab itu, apabila semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan semakin tinggi, maka gejala *burnout* yang dirasakan karyawan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Utomo *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Lisan (2021) yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka terdapat kesimpulan yang didapat, yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Hasil ini membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan berjalan searah. Jika semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kinerja karyawan, maka tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan juga sedang rendah. (2) Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur mampu mengatasi gejala *burnout* dengan baik, sehingga tidak mempengaruhi kinerja pada diri karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang telah dijabarkan, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis sampaikan sebagai pertimbangan, antara lain: (1) Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship* para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal. Selain itu, perusahaan juga harus terus memperhatikan gejala-gejala yang menjadi penyebab *burnout* para karyawan, sehingga karyawan bisa terus bekerja dengan maksimal tanpa merasakan kelelahan emosional. (2) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti lebih dalam tentang *burnout* dari berbagai faktor atau indikator yang berbeda, sehingga hasil penelitian lebih variatif dan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi ke-28. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Lukito, R. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Agora* 8(2): 211 - 219.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-13. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prabandari, D. P. I. dan S. W. Adi. 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Empowerment, Total Quality Management (TQM), dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 6(2): 511 - 519.
- Robbins, P. S. dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Salemba Empat.
- Samsuddin, H. 2020. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Sugiharjo, R. J. 2020. Influence of Leadership and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Employee Performance. *Jurnal of Resources Development and Management* 62: 42 - 50.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Cetakan ke-26. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono dan Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Suswati, E. 2022. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Based on Employee Competence and its Effect on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20(2): 388 - 397.
- Sya'bania, A. dan M. Churiah. 2022. A Bibliometric Analysis of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Syntax Transformation* 3(5): 608 - 620.
- Utomo, V. F. C., A. R. Slamet, dan R. Millanintyas. 2020. Pengaruh Turnover Intentions, Burnout, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. 156 - 172.
- Vridyaningtyasa, E., A. S. Hartati, dan Krisnandini. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 17(2): 19 - 26.
- Wijaya, O. Y. A. 2020. The Role of Organizational Citizenship Behavior as Mediation Variables between Organizational Commitments and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 18(1): 130 - 141.