

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT*
MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan Rumah Pematongan Ayam CV. Hajar Aswad)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi S1 Manajemen



Disusun Oleh :

Qurotul Uyun 30401800275

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Rumah Potong Ayam CV. Hajar Aswad)

Disusun Oleh :

Qurotul Uyun 30401800275

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Pra Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Januari 2022

UNISSULA
جامعة السلطان في الإسلام
Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. Drs. H. Abdul Hakim, MSi

NIK. 210487014

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)

Disusun Oleh:

Qurotul Uyun 30401800275

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji 1

Dosen Penguji 2



Digitally signed by Dr. Hj.
Siti Sumiati, SE., MSI
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati,
SE., MSI, o=UNISSULA
Semarang, ou=Fakultas
Ekonomi,
email=sitiumiati@unissul
a.ac.id, c=ID
Date: 2022.02.20 09:28:47
+07'00'



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.

Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus

NIDN 0619036801

NIDN: 0629127101

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

UNISSULA

جامعة انجونا الإسلامية

Dr. Drs. H. Abdul Hakim, MSi

NIK. 210487014

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma S.E., MM

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Qurotul Uyun

NIM : 30401800275

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)”** merupakan hasil karya orisinil peneliti dan terbebas dari unsur plagiarism yang berarti mengambil alih sebagian besar atau bahkan keseluruhan dari penelitian orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila dalam penelitian ini terbukti adanya plagiasi, peneliti siap menerima sanksi sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 25 Januari 2022

Dosen Pembimbing,

Yang menyatakan,



Dr. Drs. H. Abdul Hakim, MSi

NIK. 210487014



Qurotul Uyun

NIM. 30401800275

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Qurotul Uyun

NIM : 30401800275

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Alamat : Kalikondang RT 04 RW 02, Kec. Demak, Kab. Demak

No HP/Email : 081391447468/qurotuluyun@std.unissula.ac.id

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad)”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 januari 2022
Yang membuat pernyataan



Qurotul Uyun
NIM. 30401800275

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Qurotul Uyun

NIM : 30401800275

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Alamat : Kalikondang RT 04 RW 02, Kec. Demak, Kab. Demak

No HP/Email : 081391447468/qurotuluyun@std.unissula.ac.id

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB BURNOUT* MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Rumah Pematangan Ayam CV. Hajar Aswad)”**

Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 januari 2022

Yang membuat pernyataan



Qurotul Uyun

NIM. 30401800275

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Knowledge is that which benefits, not that which is memorized

– Imam Syafi'i

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Diri saya sendiri yang selalu mau berjuang dalam setiap keadaan dan kedua orang tua tercinta karena ketulusan hati atas doa yang tak pernah putus.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV Hajar Aswad)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan segala kenikmatan dan karunia-Nya.
2. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Drs. H. Abdul Hakim, MSi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan motivasi yang bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua dan saudara saya yang senantiasa selalu mendoakan dan menyemangati saya dalam segala hal.
6. Teman-teman dan sahabat saya yang telah memberikan banyak sekali dukungan, semangat, dan meyakinkan saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang dikarenakan keterbatasan. Oleh karena itu penulis sangat menerima kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini untuk kedepannya. Penulis berharap semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Semarang, 25 Januari 2022
Yang membuat pernyataan



Ourotul Uyun
NIM. 30401800275

ABSTRACT

This study was conducted to determine whether organizational citizenship behaviour can have an effect so that it becomes a solution to the job burnout phenomenon that occurs in the RPA CV. Hajar Aswad Demak. The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behaviour as an intervening variable on job satisfaction and job burnout on employee performance. This research is a descriptive-research with a quantitative approach. The source of data in this study is primary data obtained from questionnaires distributed directly to employees of CV. Hajar Aswad a number of 86 respondents and secondary data obtained from notes, books, and journals. The results of this study state that (1) organizational citizenship behaviour has a positive and significant effect on employee performance, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behaviour, (4) job burnout has a positive and significant effect on organizational citizenship behaviour, (5) job burnout has a negative and significant effect on employee performance, (6) organizational citizenship behaviour can act as an intervening variable between job satisfaction on employee performance and between job burnout on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Job Burnout. Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* dapat berpengaruh sehingga menjadi solusi terhadap fenomena *job burnout* yang terjadi di rumah pemotongan ayam CV. Hajar Aswad Demak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening* pada kepuasan kerja dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner yang disebarlang langsung kepada karyawan CV. Hajar Aswad sejumlah 86 responden dan data sekunder yang diperoleh dari catatan, buku, dan jurnal. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa (1) *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior*, (4) *job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior*, (5) *job burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) *organizational citizenship behavior* mampu berperan sebagai variabel *intervening* antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Job Burnout, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan*

INTISARI

Kondisi persaingan antar organisasi menuntut para pelaku organisasi memperkuat organisasinya salah satunya adalah memperkuat bidang manajemen sumber daya manusia. Kekuatan sumber daya manusia dapat dicapai oleh para pelaku organisasi salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, serta menekan angka *Job Burnout*. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Semakin karyawan mendapatkan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya (Putrana et al., 2016; Ristiana, 2013; Wibowo, 2014). Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (Salehi & Gholtash, 2011). *Organizational Citizenship Behavior* membantu individu melakukan tugas mereka dan membawa perilaku yang baik kepada rekan kerja dan organisasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Putrana et al., 2016). Hal ini berseberangan dengan Buentello dkk. (2008) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki peran *Organizational Citizenship Behavior* serta bekerja di atas dan di luar peran yang seharusnya mereka lakukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, *Job Burnout* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Nugroho et al., 2016). Semakin stres yang dialami karyawan di tempat kerja, semakin besar kemungkinan mereka mengalami *Job Burnout* dan gagal mengoptimalkan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Burnout melalui Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RPA CV. Hajar Aswad dengan teknik pengambilan sampel dengan metode simple random sampling yang dihitung menggunakan rumus solvin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 86 responden. Instrumen dalam penelitian ini telah diuji kevaliditasan dan kereabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji dan menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program olah data software SPSS 16

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior*, *job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior*, serta *job burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan kinerja karyawan. Kemudian, berdasarkan uji sobel dapat diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* mampu berperan sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penerapan *organizational citizenship behavior* tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalkan *job burnout* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
ABSTRAK.....	xi
INTISARI.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	11
2.2 Organizational Citizenship Behavior	12
2.3 Kepuasan Kerja	16
2.4 Job Burnout	19
2.5 Model Empirik Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Studi Penelitian.....	24
3.2 Variabel dan Indikator Penelitian.....	24
3.2.1 Jenis Variabel Penelitian.....	24
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	25

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3.1	Populasi	26
3.3.2	Sampel	26
3.4	Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
3.4.1	Data Primer	28
3.5	Metode Pengumpulan Data	28
3.5.1	Metode Angket	28
3.6	Metode Analisis	29
3.6.1	Analisa Deskriptif Variabel	29
3.6.2	Uji Instrumen	29
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.6.5	Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	33
3.6.6	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R square)	34
3.6.7	Uji Mediasi (Sobel Test)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	36
4.2	Hasil Penelitian	36
4.3	Karakteristik Responden	37
4.3.1	Usia Responden	37
4.3.2	Jenis Kelamin	38
4.3.3	Masa Kerja	39
4.4	Analisis Deskripsi Variabel	40
4.4.1	Kepuasan Kerja	40
4.4.2	<i>Job Burnout</i>	42
4.4.3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	43
4.4.4	Kinerja Karyawan	44
4.5	Analisis Kuantitatif	45
4.5.1	Uji Instrumen	45
4.5.2	Uji Asumsi Klasik	47
4.6	Uji Regresi Linear Berganda	50
4.7	Uji T	52
4.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.9	Uji Sobel	55

4.10	Pembahasan	57
4.10.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	57
4.10.2	Pengaruh Job Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behavior 58	
4.10.3	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.10.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.10.5	Pengaruh <i>Job Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan	61
BAB V PENUTUP.....		62
5.1	Kesimpulan.....	62
5.2	Implikasi Manajerial.....	64
5.3	Keterbatasan Penelitian	66
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	67
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....		73



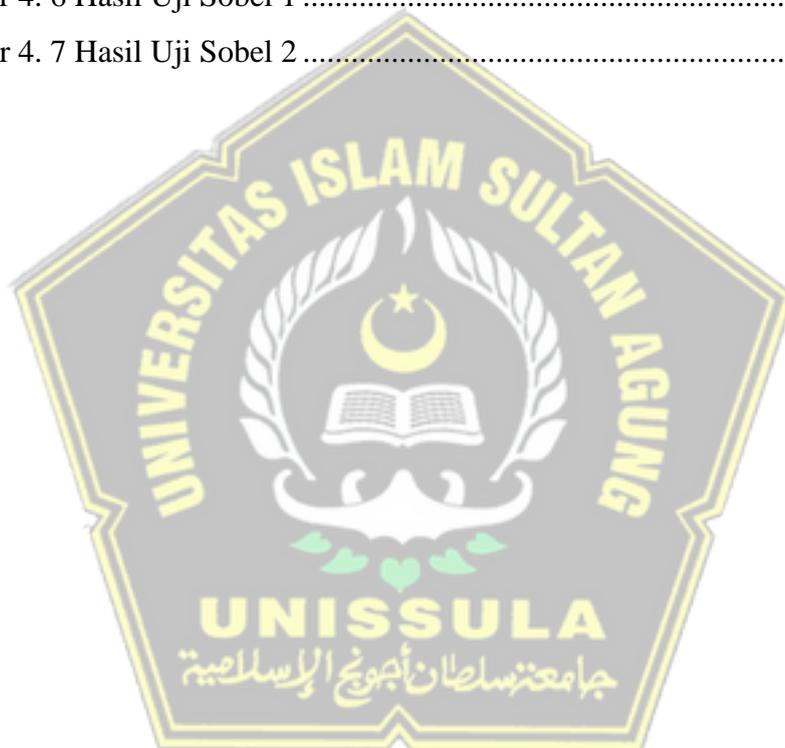
DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3. 2 Ketentuan Skor Penilaian.....	29
Tabel 4. 3 Proses penyebaran kuesioner	37
Tabel 4. 4 Usia responden.....	38
Tabel 4. 5 Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4. 6 Masa kerja responden.....	39
Tabel 4. 7 Rentang skala	40
Tabel 4. 8 Analisis deskripsi variabel kepuasan kerja	40
Tabel 4. 9 Analisis deskripsi variabel Job Burnout.....	42
Tabel 4. 10 Analisis deskripsi variabel OCB	43
Tabel 4. 11 Analisis deskripsi variabel kinerja karyawan.....	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji reliabilitas	47
Tabel 4. 14 Hasil uji multikolinieritas	49
Tabel 4. 15 Hasil uji regresi linear berganda.....	50
Tabel 4. 16 Hasil uji F.....	54



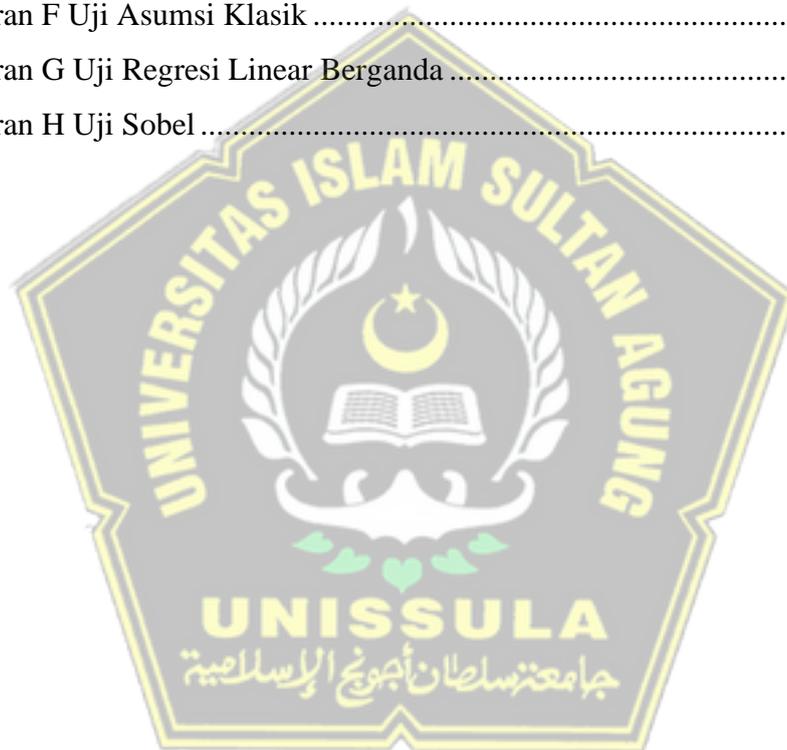
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Neraca Proyeksi Produksi dan Konsumsi Nasional	5
Gambar 2. 2 Model Empirik Penelitian	23
Gambar 4. 3 Hasil Uji normalitas	48
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Gambar 4. 5 Nilai Koefisien Regresi	53
Gambar 4. 6 Hasil Uji Sobel 1	55
Gambar 4. 7 Hasil Uji Sobel 2	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner.....	73
Lampiran B <i>Contact Person</i>	78
Lampiran C Tabulasi Data	79
Lampiran D Uji Validitas.....	91
Lampiran E Uji Reliabilitas	93
Lampiran F Uji Asumsi Klasik	95
Lampiran G Uji Regresi Linear Berganda	98
Lampiran H Uji Sobel	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pfiffner & Lane (1951) mengemukakan bahwa organisasi adalah proses menyatukan pekerjaan oleh individu atau kelompok dengan kekuasaan yang diperlukan, sehingga kewajiban dapat terpenuhi dan menjadi saluran terbaik bagi penyelenggara bisnis yang efektif, efisien, teratur, aktif, dan terkoordinasi.

Sepanjang sejarah peradaban manusia, organisasi diciptakan untuk tujuan yang berbeda-beda. Tak sedikit diantaranya banyak terjadi persaingan yang semakin ketat antar organisasi yang mempunyai visi, misi, serta tujuan yang hampir serupa untuk menjadi organisasi yang unggul. Kondisi ini menuntut upaya revolusioner dari para pelaku organisasi secara proaktif untuk memperkuat diri dalam rangka penguatan keunggulan kompetitif, yang tidak lagi didasarkan pada keunggulan komparatif di bidang material, tetapi juga pada keunggulan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Keunggulan bersaing dapat dicapai jika para pelaku usaha dalam organisasi memiliki keterampilan organisasi, yang berarti organisasi telah meningkatkan aktivitasnya. Ini termasuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, serta menekan angka *Job Burnout*.

Kinerja sumber daya manusia diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi

kinerja sumber daya manusia merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam penelitiannya, Supiyanto (2015) menemukan bahwa ternyata tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini tentu bertentangan dengan kebanyakan penelitian yang justru menemukan bahwa hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Sumber Daya Manusia adalah berpengaruh positif dan signifikan (Putrana et al., 2016; Ristiana, 2013; Wibowo, 2014).

Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (Salehi & Gholtash, 2011). Hasil ini didukung oleh penelitian lain seperti Nurhayati (2016), Sari (2015), dan Widodo & Ramadhanu (2015). Mereka berpendapat bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka hal ini akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Studi (Sari, 2015) menyarankan bahwa perlu dilakukan pemaksimalan variabel *Organizational Citizenship Behavior* perlu dilakukan. Tentu saja, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dapat mendukung efektivitas hasil dari kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Sari (2015) mampu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, antara lain komitmen organisasi, kepribadian, etika

karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepercayaan pada kepemimpinan dan budaya organisasi.

Oleh karena itu, Sari (2015) juga menyarankan bahwa penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain, menggunakan analisis yang lebih variatif, serta melibatkan populasi dan sampel yang lebih besar dari penelitian tersebut. Saran yang mereka kemukakan tersebut merupakan area studi yang menarik bagi peneliti.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Ticoalu (2013) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berperan sebagai variabel independen terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, ia mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Tidak hanya itu, Putrana dkk. (2016) juga memiliki kesimpulan yang sama dari hasil penelitiannya. *Organizational Citizenship Behavior* membantu individu melakukan tugas mereka dan membawa perilaku yang baik kepada rekan kerja dan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih produktif dan positif. Hal ini berseberangan dengan Buentello dkk. (2008) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki peran *Organizational Citizenship Behavior* serta bekerja di atas dan di luar peran yang seharusnya mereka lakukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kejenuhan Kerja (*Job Burnout*) merupakan gejala ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, dan kurangnya efikasi diri akibat kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, reaksi yang muncul sebagai respons terhadap stres berkepanjangan di tempat kerja.

Job Burnout memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Nugroho et al., 2016). Semakin stres yang dialami karyawan di tempat kerja, semakin besar kemungkinan mereka mengalami *Job Burnout* dan gagal mengoptimalkan kinerja. Para peneliti mengkaitkan *Job Burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan absen. *Job Burnout* paling sering terjadi karena stres kerja dan beban kerja. Namun dalam temuannya, Savitri (2019) menyimpulkan hal yang berbeda yaitu *job burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan banyak faktor termasuk kondisi mental, fisik, dan emosi.

Indonesia merupakan negara muslim, dari sebanyak 86,88% penduduk Indonesia beragama islam. Artinya, dari total penduduk Indonesia sejumlah 272,23 juta jiwa sebanyak 236,53 juta jiwa merupakan penduduk muslim (Dukcapil, 2021). Dengan adanya fakta tersebut, permintaan produk halal di Indonesia cukup besar (Faridah, 2019).

Bagi umat Islam, pemilihan produk halal adalah kewajiban yang bernilai ibadah. Mengonsumsi yang halal dan menghindari yang haram merupakan bagian dari kepercayaan umat Islam dan menunjukkan ketaatan pada agama yang

dianutnya. Setiap Muslim menginginkan ketenangan pikiran dan keamanan saat mengonsumsi makanan, kosmetik, dan obat-obatan. Para muslim ingin mendapatkan kepastian hukum atas produk yang digunakan. Produk-produknya bebas haram dan diperlakukan halal. Permintaan seorang muslim akan produk halal harus didukung oleh sertifikasi halal termasuk salah satunya adalah daging ayam.

Daging ayam merupakan bahan kebutuhan pokok yang mengalami peningkatan permintaan dalam 2 tahun terakhir. Hal ini sesuai dengan analisis Kementerian Pertanian dan Peternakan bahwa akan ada peningkatan konsumsi daging ayam dari tahun 2020 hingga 2022 sebesar 3,26% per tahun.

Gambar 1. 1 Neraca Proyeksi Produksi dan Konsumsi Nasional

Tabel 2 Neraca Proyeksi Produksi dan Konsumsi Nasional

Uraian	Tahun		
	2020	2021	2022
Jumlah Penduduk (Ribu Jiwa)	271,066	273,984	276,822
Konsumsi Perkapita (Kg/kapita/tahun)	12.29	12.69	13.09
Rumah Tangga	5.68	5.86	6.03
Non Rumah Tangga (Asumsi Pertumbuhan 3,26%)	6.61	6.83	7.05
Kebutuhan Nasional (Ton)	3,332,045	3,476,110	3,622,677
Penyediaan Produksi (Ton)	4,041,610	4,363,709	4,693,766
Tercecer 5% dari penyediaan (Ton)	202,080	218,185	234,688
Neraca (Ton)	507,484	669,414	836,401

Sumber: Kementan, 2018

Sumber : Kementerian Perdagangan Republik Indonesia (2020)

Di tengah meningkatnya kebutuhan akan daging ayam, banyak muncul usaha rumah pemotongan ayam baru, yang dianggap menguntungkan serta sederhana. Namun dalam pengelolaannya, banyak rumah potong ayam yang tidak mengetahui secara pasti tata cara penyembelihan sesuai dengan syariat islam, bagi mereka yang terpenting hewan sudah disembelih dan setelah itu mati untuk kemudian di produksi. Padahal pada faktanya, tidak semua pemotongan terjadi

secara sempurna dan bahkan beberapa ayam mati karena proses perebusan alih-alih penyembelihan. Beberapa oknum rumah potong ayam yang tidak mau rugi, tidak melakukan standar penyembelihan halal dengan memisahkan ayam gagal sembelih dengan yang berhasil. Hal ini, menimbulkan tanda tanya pada masyarakat apakah ayam yang mereka konsumsi benar-benar melewati proses produksi sesuai dengan penyembelihan yang halal dan sesuai dengan syariat islam.

Meningkatnya permintaan daging ayam juga turut dirasakan oleh banyak rumah pemotongan ayam termasuk CV. Hajar Aswad. CV. Hajar Aswad merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang peternakan, rumah potong ayam (RPA) dan distribusi ayam potong olahan. CV. Hajar Aswad bergerak sejak tahun 1980 di daerah Semarang dan sekitarnya.

Salah satu faktor meningkatnya permintaan daging ayam di CV. Hajar Aswad adalah karena selain menyediakan daging ayam yang murah dan berkualitas, CV. Hajar Aswad juga menjamin daging ayam yang mereka jual merupakan daging ayam yang aman serta halal.

Menurut penuturan Ahmad Amirul Huda seorang manajer produksi CV Hajar Aswad bahwa terjadi peningkatan permintaan yang cukup signifikan yang memaksa perusahaan untuk meningkatkan produksi. Namun disisi lain, pandemi Covid-19 memaksa perusahaan untuk mematuhi protokol kesehatan yang salah satunya adalah menghindari kerumunan. Untuk itu, demi kebaikan bersama perusahaan mengeluarkan beberapa kebijakan baru di antaranya adalah dirumahnya beberapa pekerja lansia, menerapkan protokol kesehatan ketat,

serta menambah jam kerja karyawan dari yang seharusnya adalah 8 jam kerja kini menjadi 10 jam kerja. Hal ini dilakukan agar perusahaan tetap dapat memenuhi target serta permintaan pasar tanpa melanggar protokol kesehatan. Kebijakan ini dinilai cukup efektif karena dengan keterbatasan yang ada tidak menurunkan kinerja karyawan CV. Hajar Aswad.

Dengan adanya peningkatan permintaan daging ayam di tengah pembatasan akibat pandemi menyebabkan penurunan capaian kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya adalah kejenuhan kerja yang diakibatkan oleh tekanan yang terjadi di tempat kerja. Dalam menghadapi permasalahan diatas, Burhanuddin Pengestu selaku CEO CV Hajar Aswad berusaha memperkecil angka job burnout dan selalu mengutamakan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan pelatihan, promosi, serta kompensasi. Beliau juga menggunakan peran Organizational Citizenship Behavior sebagai upaya meningkatkan semangat dedikasi karyawannya sehingga capaian kinerja karyawan dapat diraih secara maksimal.

Kemudian, untuk menjawab apakah terdapat pengaruh pada kinerja karyawan CV Hajar Aswad, maka penelitian ini dapat menjadi dorongan untuk melakukan pengkajian lebih mendalam. Rasa ingin tau yang besar dan mengacu pada latar belakang, fenomena gap dan riset gap tersebut maka peneliti menetapkan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan perbedaan studi dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “*Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Burnout melalui Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?*”. Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
2. Bagaimana pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
3. Bagaimana pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
4. Bagaimana pengaruh antara *Job Burnout* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?
5. Bagaimana pengaruh antara *Job Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad
2. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh antara Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad
3. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh antara Kepuasan Kerja (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad
4. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh antara *Job Burnout* (X₂) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad
5. Mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh antara *Job Burnout* (X₂) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada karyawan Rumah Pemotongan Ayam CV. Hajar Aswad

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa model Kepuasan Kerja, *Job Burnout*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja

Sumber Daya Manusia pada proses perjalanan sebuah perusahaan dari sudut pandang akademis.

2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini bagi CV. Hajar Aswad dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam mengukur sejauh mana Kepuasan Kerja, *Job Burnout*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Sumber Daya Manusia.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Secara umum, Kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja adalah sebuah prestasi atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas. Dalam Firdiansyah (2019), kinerja diartikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan mereka di bawah kondisi yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) Kinerja adalah prestasi atau output dari aspek kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil hubungan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Usaha adalah hasil dari motivasi yang menunjukkan seberapa besar energi yang digunakan seseorang (fisik atau mental) untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan kemampuan adalah karakteristik pribadi yang digunakan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak dapat dipengaruhi dalam jangka pendek maupun secara langsung. Persepsi tugas merupakan indikasi bahwa individu percaya bahwa mereka dapat melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, pendapat dari Lawer dan Porter (1967), menyatakan bahwa kinerja adalah “*Successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil dari tindakan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dwi Adnyani terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu 1) faktor pribadi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen setiap individu, 2) faktor kepemimpinan meliputi kualitas dorongan, semangat, manajemen dan dukungan yang disediakan oleh manajer dan pemimpin, 3) faktor tim termasuk kualitas dukungan dari rekan tim, kepercayaan anggota tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim, 4) faktor sistem, termasuk sistem kerja, struktur kerja atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses dan budaya organisasi, 5) faktor situasional, termasuk tekanan dan perubahan di lingkungan dalam dan luar (Adnyaswari & Adnyani, 2017).

Menurut Kasmir (2016) dalam Hayati & Fitria (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, karakteristik pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

2.2 Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku karyawan yang dengan sukarela melakukan tugas melebihi kriteria tugas yang diberikan dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam buku *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time* (1997), Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Selain itu, ia juga menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) harus didefinisikan menggunakan kinerja kontekstual dimana kebiasaan kontekstual juga merupakan aktivitas yang mendukung baik inti perilaku maupun perkembangan lingkungan organisasi, psikologis, serta social sehingga dapat berfungsi sesuai dengan fungsinya.

Menurut Nico (2020) & Yunita (2020); Purwanto (2020) & Ardi (2020) dalam Purwanto dkk. (2021) *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi mendalam yang melebihi tuntutan peran kerja dan mendapatkan penghargaan berdasarkan tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Bisa dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kunci keberhasilan dari sebuah organisasi, misalnya, ketika timbal balik yang dirasakan guru tidak seperti yang mereka harapkan, ini akan berdampak pada menurunnya niat guru untuk melakukan perilaku ekstra peran. Guru yang sering lembur bisa dikatakan bekerja lebih efisien dari segi waktu dan tenaga jika mereka menerapkan *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian Widodo & Ramadhanu (2015), seorang anggota organisasi akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) ketika mereka percaya bahwa kinerja yang konsisten harus dibarengi dengan komitmen perusahaan yang tinggi dalam memperlakukan karyawannya. Dengan

kata lain, anggota organisasi akan menunjukkan perilaku OCB sebagai upaya balasan atas perlakuan positif terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh seorang anggota organisasi dalam menjalankan tugas melebihi standar-standar yang telah ditetapkan yang didasari oleh timbal balik atas komitmen perusahaan dalam memberdayakan anggotanya.

Menurut Organ (1988) dalam (Sandhika & Sobandi, 2018) indikator *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya *altruism, civic virtue, conscientousness, courtesy, dan sportmanship*. *Altruism* atau altruisme merupakan lawan sifat dari egoisme, altruisme berarti perilaku perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa paksaan pada pekerjaan organisasional. *Civic Virtue* atau moral kemasyarakatan adalah tindakan dimana seseorang menunjukkan sikap partisipasi dan dukungan terhadap keberlangsungan fungsi organisasi secara professional dan social. *Conscientousness* adalah perilaku seseorang yang cenderung tekun, terorganisir, menyeluruh, dapat diandalkan, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. *Courtesy* atau kesopanan merupakan tindakan menghormati hak orang lain untuk mencegah maslah kerja yang melibatkan orang lain. *Sportmanship* atau sportivitas adalah sikap adil dan jujur dalam mentolerir keadaan yang tidak ideal tanpa merusak keadaan tertentu.

Menurut Purwanto dkk. (2021) konsep *organizational citizenship behavior* telah muncul sejak dua dekade yang lalu dan terus berkembang hingga saat ini. Terutama perusahaan yang operasinya sangat bergantung pada sumber daya

manusia, dari proses penjualan produk hingga melayani konsumen, perusahaan akan sangat membutuhkan *organizational citizenship behavior* dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini disebabkan, perusahaan akan sangat kesulitan jika sumber daya manusianya hanya menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki peran ekstra, terutama saat perusahaan sedang sibuk. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* diharapkan interaksi sosial antar anggota organisasi menjadi lebih efektif dan lancar, meminimalisir perselisihan, dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam organisasi. Disamping itu juga *Organizational Citizenship Behavior* berguna untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang semakin kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan target dan standar yang telah disepakati.

Penelitian – penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menyatakan bahwa semakin kuat perusahaan menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* kepada karyawan, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan akan menjadi semakin optimal. Begitu pula yang dikemukakan oleh Putrana dkk. (2016) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*

(*OCB*) memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai., maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik penilaian kerja atau pengalaman kerja mereka (Locke, 1969).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bentuk perasaan seseorang tentang pekerjaan, situasi profesional, serta hubungan dengan rekan kerja (Wardhani, 2015).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan individu tentang pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan hubungan dengan rekan kerjanya yang menggambarkan seberapa baik penilaian dan pengalaman yang diperoleh.

Menurut Ayu dkk. (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, dan pelatihan kerja. Isi pekerjaan mencakup otonomi kerja dan kejelasan kerja, karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tugas yang diberikan kepadanya akan cenderung puas terhadap pekerjaannya. Manajemen yang menjadi faktor kepuasan kerja adalah sistem manajemen yang memberikan kestabilan kondisi dan situasi kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan

non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawannya baik secara langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus dan komisi maupun secara tidak langsung berupa tunjangan. Promosi kerja adalah sistem dimana organisasi menawarkan posisi yang lebih tinggi dengan kompensasi lebih tinggi pula. Pelatihan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawannya memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Widodo & Ramadhanu (2015) mengungkapkan bahwa anggota organisasi menunjukkan perilaku OCB sebagai bentuk terimakasih terhadap perlakuan positif dari tempat kerja mereka. Anggota organisasi yang puas cenderung berperilaku positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melebihi harapan pekerjaan. Anggota organisasi yang puas lebih cenderung mengindahkan panggilan tugas karena mereka ingin mengulangi pengalaman positif yang sudah dialami. Selain mendorong munculnya *Organization Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja juga dapat mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian – penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama (Putrana et al., 2016). Beliau menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya kinerja seseorang akan meningkat apabila tingkat kepuasan kerja individu yang berada pada posisi tinggi.

Adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kepuasan kerja (job satisfaction) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Signifikansi antara kepuasan kerja dan *organization citizenship behavior* (OCB) dapat ditemukan dalam banyak literatur, seperti Gupta & Singh, (2017); Mo & Shi, (2017); Organ et al., (2005); serta Podsakoff et al., (1997). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting seseorang untuk menunjukkan perilaku *organization citizenship behavior* (OCB), hal ini disebabkan individu yang mencapai kepuasan kerja cenderung memaknai pekerjaan dan kegiatan yang mereka sebagai tanggung jawab dan dedikasi. Oleh karena itu, hampir tidak ada perdebatan yang signifikan di antara para peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *organization citizenship behavior* (OCB). Penelitian Sari (2015) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan lurus antara kedua variabel tersebut. Ketika perusahaan semakin memenuhi item-item untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan juga akan semakin kuat. Nurhayati dkk. (2016) juga menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja (job satisfaction) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

2.4 Job Burnout

Dalam penelitiannya, Hayati & Fitria (2018) menyebutkan bahwa *job burnout* merupakan suatu keadaan dimana sikap dan perilaku individu mengalami perubahan ke arah negatif dalam merespon pekerjaan yang dilakukan. Proses perubahan ini disebabkan oleh adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam *The Measurement Of Experienced Burnout* (1981), Christina Maslach dan Susan E. Jackson menyebutkan bahwa sindrom *burnout* merupakan sindrom kelelahan secara emosional yang sering dirasakan oleh pekerja sebagai respon terhadap penyebab stress yang terkait dengan pekerjaan (Maslach & Jackson, 1981).

Maslach dan Jackson (1981) dalam Maheswari dkk. (2021) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi *burnout*, antara lain kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan menurunnya capaian diri (*reduced personal accomplishment*). *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosi adalah keadaan dimana pekerja tidak ingin sepenuhnya memberikan pelayanan, kurang bersemangat, dan selalu merasa lelah walaupun sudah mendapatkan istirahat yang cukup. *Depersonalization* atau depersonalisasi yaitu keadaan dimana seseorang merasa tidak ingin terhubung dengan lingkungannya. Seseorang yang mengalami depersonalisasi cenderung mudah marah, sinis, menjaga jarak, menutup diri, hingga menunjukkan reaksi negatif terhadap tindakan orang lain. Dan yang terakhir adalah *reduced accomplishment* atau menurunnya capaian diri pekerja yang menimbulkan perasaan tidak puas

terhadap pekerjaannya. Penurunan capaian diri ditandai dengan perasaan mudah menyerah dan merasa pekerjaan menjadi sangat sulit untuk dikerjakan sehingga menurunkan kepercayaan terhadap diri sendiri dan orang lain.

Dari pernyataan diatas, *job burnout* merupakan keadaan kelelahan secara fisik dan mental yang sering dialami oleh pekerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan dan merupakan salah satu faktor berkurangnya kepercayaan diri karyawan.

Sedangkan disisi lain, *organizational citizenship behavior* yang didefinisikan sebagai peran yang dikaitkan dengan perilaku melampaui tugas formal (Organ et al., 2005) disebutkan memiliki pengaruh positif di lingkungan kerja. Sebuah studi yang dilakukan oleh Podsakoff dan MacKenzie (1994, seperti yang dikutip dalam Organ et al., 2005) mengungkapkan bahwa OCB dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Teacher Burnout And Organizational Citizenship Behavior In Turkish Elementary Schools* milik Yucel (2008) yang menjelaskan bahwa guru yang melihat organisasi mereka dengan penuh makna akan memiliki peran ekstra dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga mereka memiliki kepercayaan bahwa kontribusi mereka akan dihargai. Perasaan inilah yang merupakan faktor penting yang mencegah timbulnya *burnout* serta perasaan negatif akibat kelelahan lainnya yang mungkin terjadi pada guru. Penelitian lainnya dilakukan oleh Anggawira (2019), disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *organizational citizenship behavior* dengan *job burnout*.

Anjum, (2015) menemukan bahwa Burnout (Emotional Exhaustion) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, dan Burnout (Emotional Exhaustion) mampu memediasi hubungan antara *Facades of Conformity* dengan OCB.

Mengenai hubungan antara job burnout dan OCB, Cropanzano, Rupp & Byrne (2003) dalam Anjum (2015) menemukan bahwa kelelahan emosional diketahui berpengaruh terhadap OCB. Penjelasannya berakar kepada teori pertukaran sosial. Teori ini berpendapat bahwa individu membentuk hubungan pertukaran untuk mendapatkan keuntungan secara seimbang dan adil. Situasi di mana karyawan mengalami kelelahan emosional dipandang sebagai nilai yang tidak dapat dibenarkan dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini dikarenakan nilai yang diberikan melebihi manfaat yang harus diberikan di tempat kerja. Oleh karena itu, nilai tersebut dilihat sangat mahal dan tidak dapat dibenarkan. Kelelahan emosional cenderung menghambat kualitas hubungan pekerjaan. Bukti penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial yang berkualitas rendah di tempat kerja menyebabkan pekerjaan terhambat kinerja. Cropanzano dkk. (2003) melaporkan bahwa terdapat pengaruh negatif serta signifikan antara kelelahan emosional dan OCB dalam organisasi.

Maka, berdasarkan data dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara *organizational citizenship behavior* dengan *job burnout*, dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

H₄: Job burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Burnout disebutkan sebagai reaksi stress yang sering ditemukan diantara karyawan di dunia (Bakker et al., 2003). *Burnout* yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang sedang mengalami kelelahan fisik dan emosional jika dibiarkan akan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Yosanti & Kasmita, 2020). Dengan demikian, *job burnout* dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Irsyada (2021) juga menemukan bahwa apabila seorang karyawan terkena *burnout* maka hal ini akan diikuti dengan adanya efesiensi kerja, keterampilan dan peningkatan kecemasan serta kebosanan. Seseorang dalam ini tidak akan bisa beraktifitas dengan normal karena secara fisik sudah menurun dan secara psikologis sudah terganggu, Hal ini tentu saja memberikan dampak yang cukup serius terhadap kinerja karyawan. *Job burnout* akan membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

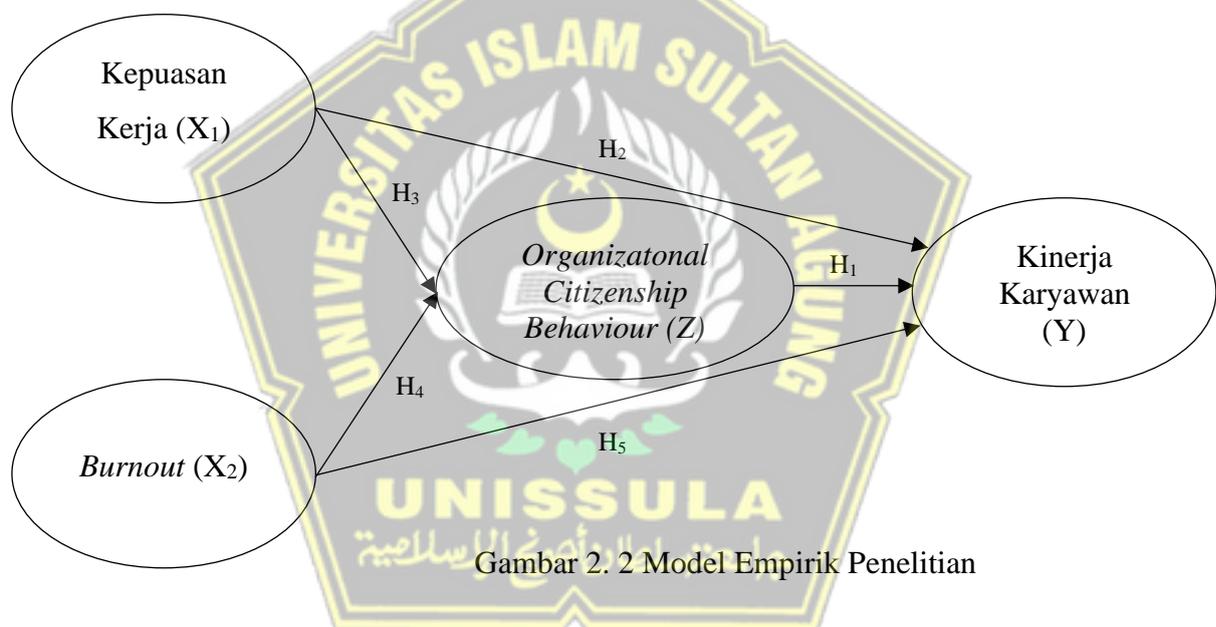
H₅: Job burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan landasan teori serta analisis pengaruh antar variabel penelitian maka dapat disusun suatu kerangka penelitian dengan variabel bebas (independent variable) yaitu kepuasan kerja (x_1) dan *job burnout* (x_2), variabel intervening yaitu

organizational citizenship behavior (z), serta variabel terkait (dependent variable) yaitu kinerja karyawan (y).

Model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. 1. Dari gambar tersebut dapat diambil dugaan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *job burnout* melalui peran *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian model empirik penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Studi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu gejala atau peristiwa terjadi dengan tujuan mengetahui gambaran mengenai hubungan sebab - akibat (Kusumastuti et al., 2020).

3.2 Variabel dan Indikator Penelitian

3.2.1 Jenis Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (Jaya, 2020).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (y)

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen. Simbol dari variabel bebas adalah x (Jaya, 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (x_1) dan *job burnout* (x_2).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan terikat yang mempunyai peran memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel (Jaya, 2020). Adapun variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior (z)*.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dibawah ini akan berisi penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Alat ukur
1.	Kinerja Karyawan Kinerja diartikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan di bawah kondisi yang telah ditentukan Firdiansyah (2019)	1. Faktor pribadi 2. Faktor kepemimpinan 3. Faktor tim 4. Faktor sistem Adnyaswari & Adnyani (2017).	Skala likert 1 – 5
2.	Organizational Citizenship Behavior <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan kontribusi mendalam yang melebihi tuntutan peran kerja dan mendapatkan penghargaan berdasarkan tugas-tugas yang telah dilaksanakan. Purwanto dkk. (2021)	1. Perhatian (<i>Altruism</i>) 2. Terorganisir (<i>Conscientiousness</i>) 3. Kesopanan (<i>Courtesy</i>) 4. Sikap adil (<i>Sportsmanship</i>) Sandhika & Sobandi (2018)	Skala likert 1 – 5
3.	Kepuasan Kerja Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bentuk perasaan positif	1. Isi pekerjaan 2. Manajemen 3. Kompensasi 4. Promosi kerja	Skala likert 1 – 5

<p>seseorang tentang pekerjaan, professional, hubungan dengan rekan kerja.</p> <p>Wardhani (2015)</p>	<p>5. Pelatihan kerja Ayu dkk. (2018)</p>	<p>Skala likert 1 – 5</p>
<p>4. Job Burnout <i>Job burnout</i> merupakan suatu keadaan dimana sikap dan perilaku individu mengalami perubahan ke arah negatif dalam merespon pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>Hayati & Fitria (2018)</p>	<p>1. Kelelahan emosi (<i>emotional exhaustion</i>) 2. Depersonalisasi (<i>depersonalization</i>) 3. Menurunnya capaian diri (<i>reduced personal accomplishment</i>)</p> <p>Maheswari dkk. (2021)</p>	<p>Skala likert 1 – 5</p>

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit atau individu yang dapat berupa orang, organisasi, dan objek yang mempunyai karakteristik untuk diteliti (Jaya, 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 137 karyawan CV. Hajar Aswad di Demak dari divisi produksi, marketing, ekspedisi, serta administrasi.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi penelitian dan dianggap mewakili seluruh populasi (Jaya, 2020).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel. Menurut Nalendra dkk. (2021), rumus slovin adalah rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal suatu populasi tidak

diketahui secara pasti. Kalkulasi rumus slovin yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

Maka,

$$n = \frac{137}{1 + (137 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{137}{1 + (0,3925)}$$

$$n = \frac{137}{1,3425}$$

$$= 102,048417$$

Jadi, sampel penelitian untuk populasi 137 karyawan CV. Hajar Aswad dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 102 karyawan.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara random dengan tidak memperhatikan strata dalam populasi.

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, focus group, seminar atau melalui wawancara peneliti dengan informan yang dalam penggunaannya data ini harus melalui pengolahan (Jaya, 2020).

Data primer untuk penelitian ini berasal dari tanggapan responden terhadap kuesioner terkait variabel kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, *job burnout*, dan kinerja karyawan yang disebarkan secara offline oleh peneliti kepada responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Angket

Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner yang disebarkan secara langsung. Suyanto dan Sutinah (2005) dalam Pujihastuti (2010) mengemukakan bahwa kuesioner berisi daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan, atau pendapat pribadinya.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti, mempunyai maksud yang jelas, dan tidak menimbulkan keraguan terhadap jawaban yang responden berikan. Data ini kemudian akan diolah menggunakan skala *likert* untuk menunjukkan tingkat persetujuan responden dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Ketentuan Skor Penilaian

Alternatif Jawaban		Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisa Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif merupakan suatu bentuk analisis terhadap data penelitian yang mengkaji silsilah dari hasil penelitian terhadap sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil dari analisis adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan. Jika kita menerima hipotesis nol (H_0) berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel lagi atau lebih tetapi bersifat independen, sehingga analisis ini tidak berupa perbandingan atau hubungan (Nasution, 2017).

3.6.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang bertujuan untuk mengukur tingkat akurat suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukur, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang

dimaksud (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan metode korelasi tunggal *product moment pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x^2)][n \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi antara x dan y

n = banyaknya nilai

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5% dengan dasar keputusan untuk validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid
 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak valid
2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu pengukuran, jika dilakukan dua kali atau lebih pada gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Konsistensi tanggapan ditunjukkan dengan koefisien alfa yang tinggi (Cronbach). Semakin dekat variabel dengan koefisien 1, semakin relevan jawaban atas pertanyaan, berarti semakin dapat diandalkan. (Ghozali, 2013). Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS V28 for Windows. Menurut Suharsimi (2006) instrumen dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\alpha = 0,6$ atau lebih.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk memeriksa apakah variabel tetap (dependen) dan independen (independen) dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik harus memenuhi terdistribusi normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot dengan mempertimbangkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan data normal. Dasar pengambilan keputusan untuk normalitas data yaitu :

- a. Jika data bergerak menjauhi diagonal dan/atau tidak searah dengan diagonal atau histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data bergerak mendekati diagonal dan searah dengan garis diagonal atau histogram menunjukkan distribusi normal sehingga model garis regresi memenuhi asumsi normalitas (Hutagalung & Utomo, 2017).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Faktanya, model regresi yang baik tidak berkorelasi dengan variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari koefisien

variance inflation (VIF) dan nilai tolerance. Model regresi tanpa multikolinearitas memiliki nilai VIF sebesar 0,1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dalam model regresi dari residu pengamatan. Jika variance dari residual pengamatan tetap maka kondisi ini disebut homoskedastisitas dan jika terdapat perbedaan barulah disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas, atau homoskedastisitas. Kebanyakan data yang menghimpun berbagai ukuran data (besar, kecil, sedang) atau *cross-sectional* akan mengalami situasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui hasil persamaan regresi penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan persamaan regresi, yaitu suatu rumus yang mencari nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana ada variabel bebas dan terikat dalam model. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan, 2 variabel independen yaitu kepuasan kerja dan *job burnout*, dan variabel intervening yaitu *organizational citizenship behavior*. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 - b_2X_2 + b_3Y_2 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 - b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y_1 = Kinerja Karyawan

Y_2 = *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = *Job Burnout*

e = *residual*

3.6.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Jaya (2020), dalam penelitian dilakukan pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan terikat secara parsial.

Untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, kita dapat melihat dari tingkat signifikansi dengan taraf signifikansi standar 5%. Jika tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada pada kisaran 5% maka hipotesis diterima. Sedangkan apakah hasil

regresi berpengaruh positif atau negatif dapat diketahui melalui koefisien beta (β). Jika beta bertanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan negatif, sebaliknya jika beta bertanda plus (+) maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2018).

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur batas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi adalah 0, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati 1, maka variabel bebas berpengaruh sempurna terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan model ini, kesalahan konfusi diminimalkan, sehingga mendekati 1. Dengan demikian, estimasi regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

3.6.7 Uji Mediasi (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan menguji besarnya pengaruh tidak langsung variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) melalui variabel intervening (z), dalam penelitian ini adalah pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* pada pengaruh *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Uji sobel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

b = koefisien variabel mediasi

a = koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Herlina & Diputra, 2018).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

CV. Hajar Aswad merupakan perusahaan keluarga yang bergerak di bidang peternakan, rumah potong ayam (RPA) dan distribusi ayam potong olahan. CV. Hajar Aswad bergerak sejak tahun 1980 di daerah Semarang dan sekitarnya. Pada awalnya CV Hajar Aswad merupakan rumah pemotongan ayam tradisional yang hanya melayani pasar lokal di daerah Demak dan Semarang.

Usaha ini semakin berkembang hingga pada bulan Oktober 2018, CV Hajar Aswad mulai berkembang pesat dengan memperluas usahanya mulai dari peternakan ayam ras dan pemotongan ayam secara modern. Seiring dengan perkembangan usaha, CV Hajar Aswad mulai memperluas segmen pasar dan memperbaiki kualitas produk yang dihasilkan dengan menambah sarana pengolahan produk, mendapatkan sertifikasi halal, serta memberdayakan karyawannya. Perusahaan yang mempunyai motto “Care and Share” ini berkomitmen bahwa dalam menjalankan usaha tidak semata-mata hanya mencari keuntungan saja, namun perusahaan juga ingin membawa kebaikan dan memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar.

4.2 Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan rumah pemotongan ayam CV Hajar Aswad yang telah berpartisipasi dengan melakukan pengisian kuesioner penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui

Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan”. Proses penyebaran kuesioner tersebut untuk mendapatkan responden penelitian dapat dilihat pada tabel 4. 3 berikut ini.

Tabel 4. 3 Proses penyebaran kuesioner

Proses mendapatkan responden	Jumlah
Kuesioner di sebar	105
Kuesioner tidak kembali	10
Kuesioner kembali	95
Kuesioner rusak atau tidak lengkap	9
Kuesioner di olah	86

Sumber: Hasil analisis data, 2022

Dari data yang diperoleh selama *analisis study*, penelitian akan menguraikan hasilnya menggunakan analisis deskriptif variabel dengan menggunakan program SPSS 16. Hal ini bertujuan untuk mempermudah peneliti menjelaskan secara rinci mengenai objek penelitian melalui karakteristik responden. Peneliti juga menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti sesuai dengan rumusan pada bab sebelumnya.

4.3 Karakteristik Responden

Melihat hasil kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden sejumlah 86 responden, dapat diketahui gambaran tentang usia, jenis kelamin dan lama bekerja responden di CV Hajr Aswad. Berikut ini merupakan hasil deskripsi karakteristik responden:

4.3.1 Usia Responden

Usia responden merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan saat melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Karena seiring bertambahnya usia akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga karena terdapat

beberapa aturan dalam negara yang berkaitan dengan usia pekerja. Usia responden yang merupakan karyawan CV Hajar Aswad adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Usia responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
17 - 20 tahun	18	21 %
21 – 30 tahun	35	41 %
31 – 40 tahun	24	28 %
41 – 50 tahun	8	9 %
Lebih dari 50 tahun	1	1 %
Jumlah	86	100 %

Sumber: Hasil analisis data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa keseluruhan umur responden yang paling banyak sebagian besar berusia antara 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 35 responden atau 41%. Pada usia ini, karyawan sedang berada di fase awal menuju kedewasaan. Dimana individu mulai membuat komitmen untuk masa depan, gaya hidup, serta karir yang dipilih. Biasanya mereka akan melakukan peninjauan terhadap tinjauan pribadi dan karir yang telah ditentukan sebelumnya. Maka tak heran jika terdapat perubahan yang fluktuatif berkaitan dengan kinerja karyawan di CV Hajar Aswad meski bisa dilihat bahwa usia tersebut merupakan usia yang cukup matang sebagai manusia.

4.3.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin individu akan berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakan. Jenis kelamin responden yang merupakan karyawan CV Hajar Aswad adalah:

Tabel 4. 5 Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki – laki	58	67 %
Perempuan	28	33 %

Jumlah	86	100 %
---------------	-----------	--------------

Sumber: Hasil analisis data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui responden laki-laki sebanyak 58 orang atau 67 % dan responden perempuan sebanyak 28 orang atau 33 %. Dalam rumah pemotongan ayam CV Hajar Aswad banyak diantaranya bagian pekerjaan yang membutuhkan tenaga ekstra seperti bagian jagal, gudang, distribusi dan lain-lain sehingga sebagian besar karyawan di CV Hajar Aswad berjenis kelamin laki-laki.

4.3.3 Masa Kerja

Masa kerja karyawan dalam perusahaan dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih lama karyawan akan memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masa kerja responden yang merupakan karyawan CV Hajar Aswad adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Masa kerja responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kurang dari 6 bulan	20	23 %
6 – 12 bulan	19	22 %
Lebih dari 12 bulan	47	55 %
Jumlah	86	100 %

Sumber: Hasil analisis data, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 6 bulan sebanyak 20 orang dengan presentase 23 %, sedangkan responden yang bekerja 6 - 12 bulan sebanyak 19 orang dengan presentase 22 %, dan yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 41 orang dengan presentase 55 %. Dari keseluruhan responden di temukan masa kerja paling banyak di CV Hajar Aswad adalah lebih dari 1 tahun dengan presentase 55%.

4.4 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk memastikan persepsi responden mengenai kuesioner tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Burnout* Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan”. Analisa deskripsi dilakukan menggunakan frekuensi dari hasil jawaban responden pada masing masing variabel, kemudian dicari nilai rata-ratanya dan lalu dilakukan penilaian berdasarkan hasil nilai rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Kelas}}$$

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka rentang skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Rentang skala

<i>No</i>	<i>Interval</i>	<i>Kategori</i>
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.4.1 Kepuasan Kerja

Variabel pertama kali yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel kepuasan kerja. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja disajikan dengan 5 (lima) kriteria indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Total	Rata-rata	Keterangan
		F	FxS											

Isi Pekerjaan	X1.1	18	90	46	184	20	60	2	4	0	0	338	3,93	Tinggi
Manajemen	X1.2	19	95	45	180	19	57	3	6	0	0	338	3,93	Tinggi
Kompensasi	X1.3	8	40	26	104	38	114	12	24	2	2	284	3,30	Sedang
Promosi	X1.4	9	45	46	184	26	78	4	8	1	1	316	3,67	Tinggi
Pelatihan kerja	X1.5	18	90	44	176	19	57	4	8	1	1	332	3,86	Tinggi
Nilai rata-rata													3,74	Tinggi

Sumber: Hasil analisis data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 3,74 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan RPA CV Hajar Aswad memiliki kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator isi pekerjaan dan manajemen pekerjaan dengan rata-rata masing-masing 3,93. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada indikator kompensasi dengan nilai rata-rata 3,30.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar reponden merasakan perasaan positif yang tinggi ketika pekerjaan yang mereka lakukan memiliki kejelasan dan pemahaman tugas yang diberikan kepada mereka. Sebagian besar responden juga puas dengan sistem manajemen yang ada di CV Hajar Aswad karena sistem gotong royong yang diterapkan oleh pihak manajemen sehingga antar divisi bisa saling membantu tanpa merasa terbebani. Menjamin kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut dapat diperoleh dari isi pekerjaan dan sistem manajemen yang baik.

Kemudian disisi lain, indikator dengan nilai terendah adalah tentang kompensasi dengan nilai 3,30 dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Hajar Aswad cukup puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan cukup sesuai dengan kinerja yang mereka berikan namun belum cukup tinggi dengan yang mereka harapkan.

4.4.2 Job Burnout

Variabel selanjutnya yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel *job burnout*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *job burnout* disajikan dengan 3 (tiga) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Analisis deskripsi variabel *Job Burnout*

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Total	Rata-rata	Keterangan
		F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Kelelahan emosi	X2.1	19	95	24	96	27	81	9	18	7	7	297	3,45	Tinggi
Depersonalisasi	X2.2	26	130	38	152	15	45	5	10	2	2	339	3,94	Tinggi
Penurunan capaian diri	X2.3	26	130	38	152	15	45	3	6	4	4	337	3,92	Tinggi
Nilai rata-rata												3,77	Tinggi	

Sumber: Hasil analisis data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 3,77 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan RPA CV Hajar Aswad memiliki *job burnout* tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator depersonalisasi dengan rata-rata 3,94 dengan nilai tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada indikator kelelahan emosi dengan nilai rata-rata 3,45.

Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan RPA CV Hajar Aswad memiliki perasaan negatif yang tinggi dalam pekerjaan berupa depersonalisasi atau perasaan dimana pekerja tidak terhubung dengan lingkungan pekerjaannya.

4.4.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel selanjutnya yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel *organizational citizenship behavior*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* disajikan dengan 4 (empat) kriteria indikator sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Analisis deskripsi variabel OCB

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Total	Rata-rata	Keterangan
		F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Perhatian	Z.1	30	150	34	136	19	57	3	6	0	0	349	4,06	Tinggi
Terorganisir	Z.2	24	120	39	156	16	48	2	4	5	5	333	3,87	Tinggi
Kesopanan	Z.3	39	195	32	128	14	42	1	2	0	0	367	4,27	Sangat Tinggi
Adil	Z.4	22	110	48	192	15	45	1	2	0	0	349	4,06	Tinggi
Nilai rata-rata													4,06	Tinggi

Sumber: Hasil analisis data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,06 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan RPA CV Hajar Aswad memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator kesopanan dengan rata-rata 4,27 dengan nilai sangat tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada indikator terorganisir dengan nilai rata-rata 3,87.

Rata-rata tertinggi terletak pada indikator kesopanan atau *courtesy* yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan RPA CV Hajar Aswad memiliki

kesadaran yang sangat tinggi dimana mereka ingin menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan agar tidak menimbulkan masalah interpersonal yang menghambat pekerjaan mereka.

Sedangkan indikator terorganisir atau *conscientiousness* yang menandakan tingkat ketekunan, dapat diandalkan, serta bertanggung jawab dari karyawan RPA CV Hajar Aswad tergolong tinggi. Meskipun begitu, pada praktik lapangan sebagian besar karyawan masih mengandalkan pengawasan atasan agar mereka selalu mematuhi peraturan dari perusahaan.

4.4.4 Kinerja Karyawan

Variabel selanjutnya yang akan digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel kinerja karyawan. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan disajikan dengan 4 (empat) kriteria indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item	5		4		3		2		1		Total	Rata-rata	Keterangan
		F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS	F	FxS			
Faktor pribadi	Y.1	38	190	39	156	8	24	1	2	0	0	372	4,33	Sangat Tinggi
Faktor kepemimpinan	Y.2	29	145	49	196	7	21	1	2	0	0	364	4,23	Sangat Tinggi
Faktor tim	Y.3	27	135	37	148	13	39	2	4	7	7	333	3,87	Tinggi
Faktor sistem	Y.4	23	115	43	172	20	60	0	0	0	0	347	4,03	Tinggi
Nilai rata-rata													4,12	Tinggi

Sumber: Hasil analisis data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 4,12 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori tinggi, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan RPA CV

Hajar Aswad memiliki kinerja karyawan yang tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator faktor pribadi dengan rata-rata 4,33 dengan nilai sangat tinggi. Sedangkan nilai rata-rata terendah terletak pada indikator faktor tim dengan nilai rata-rata 3,87.

Faktor pribadi menduduki nilai tertinggi pada jawaban bahwa karyawan RPA CV Hajar Aswad dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden merasa kinerja akan lebih maksimal jika mendapatkan motivasi dari diri sendiri yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri.

Sedangkan faktor tim merupakan faktor yang memiliki rata-rata paling rendah meskipun tergolong tinggi. Hal ini berarti, responden lebih mengutamakan motivasi individual daripada kepercayaan dan kekompakan tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di RPA CV Hajar Aswad.

4.5 Analisis Kuantitatif

4.5.1 Uji Instrumen

4.5.1.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas pada setiap indikator pertanyaan yang mana hasilnya digunakan untuk mengukur tingkat keakuratan indikator tersebut serta mengukur korelasi antara skor dari masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang di peroleh menggunakan alat ukur SPSS. Data validitas diukur dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, dimana nilai r tabel didapat dengan menggunakan $df = n-2 = 86-2 = 84$ dengan signifikansi 5% maka di

dapat r tabel 0,2120. Suatu indikator dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dibanding r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Sign	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	X1.1	0,700	0,212	0,000	Valid
		X1.2	0,798		0,000	Valid
		X1.3	0,759		0,000	Valid
		X1.4	0,804		0,000	Valid
		X1.5	0,874		0,000	Valid
2.	<i>Job Burnout</i>	X2.1	0,814	0,212	0,000	Valid
		X2.2	0,870		0,000	Valid
		X2.3	0,887		0,000	Valid
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Z.1	0,715	0,212	0,000	Valid
		Z.2	0,642		0,000	Valid
		Z.3	0,671		0,000	Valid
		Z.4	0,725		0,000	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,693	0,212	0,000	Valid
		Y.2	0,796		0,000	Valid
		Y.3	0,722		0,000	Valid
		Y.4	0,825		0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang diajukan oleh peneliti terhadap responden pada variabel kepuasan kerja, *job burnout*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan adalah valid.

Pengujian validitas ini digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai r hitung > r tabel.

4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Konsistensi tanggapan ditunjukkan dengan koefisien alfa yang tinggi (Cronbach). Kuesioner dikatakan reliable jika nilai cronbach $\alpha > 0,6$.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliable	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,845	0,600	Reliable
2.	<i>Job Burnout</i>	0,810	0,600	Reliable
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,605	0,600	Reliable
4.	Kinerja Karyawan	0,710	0,600	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.14 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak untuk diuji ke tahap selanjutnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel kepuasan kerja, *job burnout*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan, yang artinya variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran variable yang diperoleh relative konsisten.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel tetap (dependen) dan variabel bebas (independen) dalam model regresi

berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normal probability plot. Dimana jika data menyebar disekitar garis atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4. 3 Hasil Uji normalitas



Berdasarkan pada gambar 4.3 hasil pengujian normalitas dengan grafik probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan juga mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal

4.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinierias dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari koefisien variance inflation (VIF) dan nilai tolerance. Nilai yang digunakan untuk menunjukan multikolinearitas yaitu nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4. 14 Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,633	1,579
<i>Job Burnout</i>	0,834	1,199
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,621	1,609

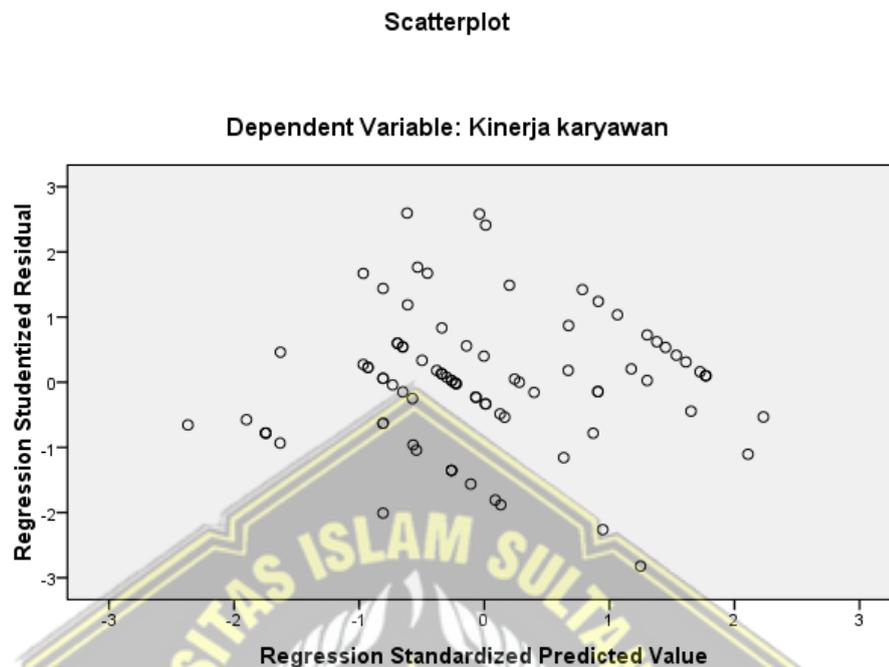
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi dalam penelitian ini.

4.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dalam model regresi dari residu pengamatan. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu y maka terjadi tidak Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot di bawah ini :

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk sebuah pola khusus, titik menyebar secara acak di bagian atas dan juga bagian bawah bidang scatter maka dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak terjadi atau tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja, *job burnout*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Hipotesis	Regresi	Std β	Unstd β	T-hitung	p-value	Hipotesis
1	H3	KK \rightarrow OCB	0,522	0,377	5,649	0,000	Diterima

	H4	JB → OCB	0,191	0,161	2,062	0,042	Ditolak
	H1	OCB → KSDM	0,641	0,672	7,614	0,000	Diterima
2	H2	KK → KSDM	0,298	0,225	3,569	0,001	Diterima
	H5	JB → KSDM	-0,166	-0,147	-2,284	0,025	Diterima

Catatan : KK : Kepuasan Kerja

JB : Job Burnout

OCB : Organizational Citizenship Behavior

KSDM : Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dibentuk regresi yang pertama, yaitu kepuasan kerja dan *job burnout* terhadap *organizational citizenship behavior* yang menghasilkan rumus sebagai berikut:

$$Z = 0,522 X_1 + 0,191 X_2$$

Dari model tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan *job burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 4.15 adapun bentuk regresi kedua yaitu, kepuasan kerja, *job burnout* dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan rumus sebagai berikut :

$$Y = 0,298 X_1 - 0,166 X_2 + 0,641 Z$$

Dari model tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja, *job burnout* dan *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji T

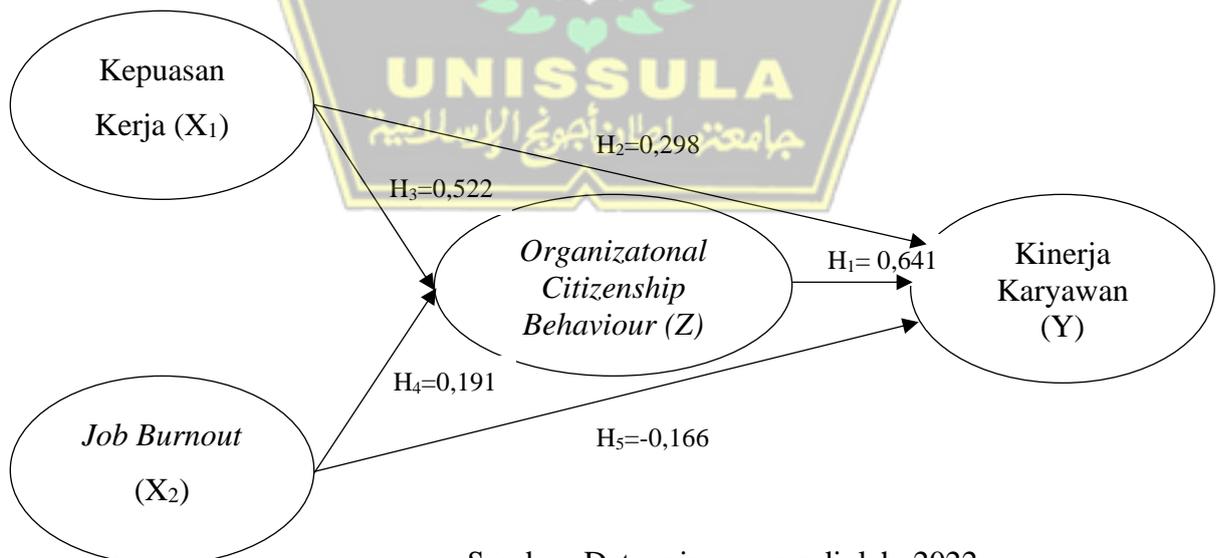
Uji t bertujuan untuk menguji hubungan secara parsial dan mengukur tingkat signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 4.14, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 5,649. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu sebesar $5,649 > 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa secara parsial variable kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
2. Berdasarkan Tabel 4.14, variable *job burnout* memiliki nilai t hitung sebesar 2,062. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu $-1,988 < 2,062 > 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,042 < 0,050$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan secara parsial bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Meskipun demikian, hal ini tidak dengan hipotesa saya. Dimana saya merumuskan bahwa *job burnout* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, ternyata dalam pembuktian hipotesa saya memiliki hasil bahwa *job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
3. Berdasarkan Tabel 4.14, variabel *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai t hitung sebesar 7,614. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu $7,614 > 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan secara parsial bahwa

organizational citizenship behaviour berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4. Berdasarkan Tabel 4.14 variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,569. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu $3,569 > 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$, yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.
5. Berdasarkan Tabel 4.14, variable *job burnout* memiliki nilai t hitung sebesar -2,284. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu $-2,284 < -1,988 < 1,988$ dan tingkat signifikansi $0,025 < 0,050$, yang artinya H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat dinyatakan secara parsial bahwa variable *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Gambar 4. 5 Nilai Koefisien Regresi



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.5 dapat kita ketahui bahwa dari kelima hipotesis dalam model regresi pada penelitian ini terdapat 4 hipotesis yang berpengaruh positif dan 1 hipotesis yang berpengaruh negatif.

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

Model	F table	F test	p-value	Adj R ²	Keterangan
1	3,108	25,292	0,000	0,364	Model Fit
2	2,717	48,252	0,000	0,625	Model Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 dapat kita ketahui pada model 1 menghasilkan nilai *F test* sebesar 25,292 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Maka, tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$. Artinya pada model 1 memiliki *goodness of fit*. Kemudian dapat dijelaskan bahwa variable kepuasan kerja dan *job burnout* dapat menjelaskan dengan baik terhadap variable *organizational citizenship behavior*.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.16 pada model 2 menghasilkan nilai *F test* sebesar 48,252 dan *p-value* sebesar 0,000. Maka, tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,050$. Artinya pada model 2 memiliki *goodness of fit* yang baik. Dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja, *job burnout* dan *organizational citizenship behavior* dapat menjelaskan dengan baik terhadap variabel kinerja karyawan.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

1. Berdasarkan Tabel 4.16, nilai Adjust R² Square pada model 1 yaitu sebesar 0,364 atau sebesar 36,4%. Hal ini berarti bahwa presentase kontribusi variabel kepuasan kerja dan *job burnout* terhadap variable *organizational citizenship*

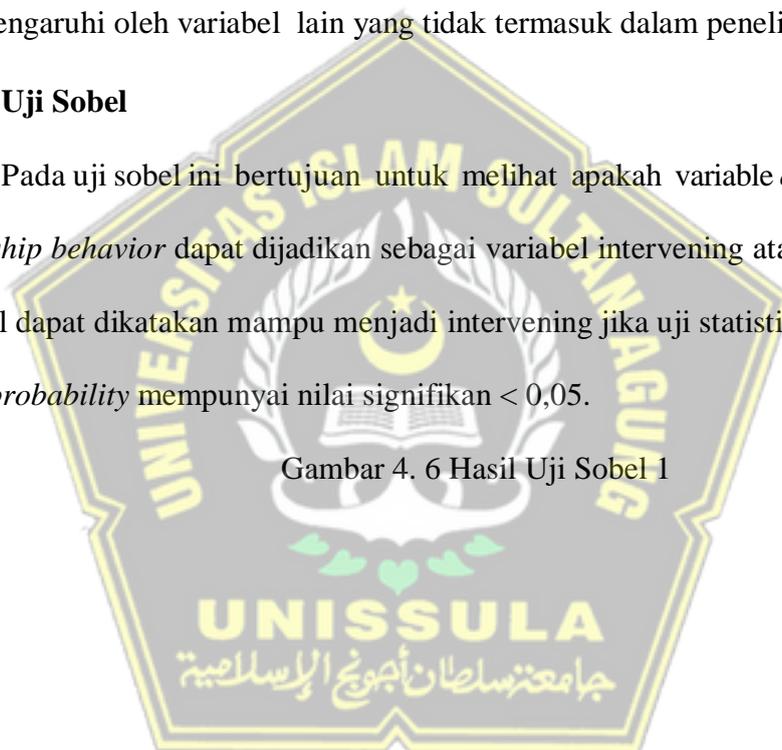
behavior sebesar 36,4% sisanya yaitu sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

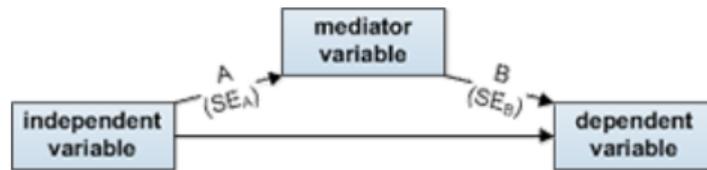
2. Berdasarkan Tabel 4.16, nilai Adjust R² Square pada model 2 yaitu sebesar 0,625 atau sebesar 62,5%. Hal ini berarti bahwa presentase kontribusi variabel kepuasan kerja, *job burnout* dan *organizational citizenship behavior* terhadap variable kinerja karyawan sebesar 62,5% sisanya yaitu sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.9 Uji Sobel

Pada uji sobel ini bertujuan untuk melihat apakah variable *organizational citizenship behavior* dapat dijadikan sebagai variabel intervening atau tidak. Suatu variabel dapat dikatakan mampu menjadi intervening jika uji statistiknya pada *two tailed probability* mempunyai nilai signifikan $< 0,05$.

Gambar 4. 6 Hasil Uji Sobel 1



A: ?B: ?SE_A: ?SE_B: ?**Calculate!**

Sobel test statistic: 5.32083018

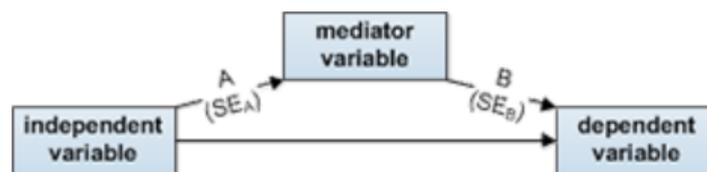
One-tailed probability: 0.00000005

Two-tailed probability: 0.00000010

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

1. Peran *organizational citizenship behavior* sebagai variable intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji sobel menunjukan angka 5,320 dan p-value sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini berarti berarti *organizational citizenship behavior* dapat menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4. 7 Hasil Uji Sobel 2



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.32107261

One-tailed probability: 0.01014146

Two-tailed probability: 0.02028293

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Peran *organizational citizenship behavior* sebagai variable intervening antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan angka 2,321 dan p-value sebesar $0,020 < 0,050$. Hal ini berarti berarti *organizational citizenship behavior* dapat menjadi variabel intervening antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya mereka cenderung lebih

memaknai pekerjaannya sehingga menimbulkan dedikasi yang lebih terhadap pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu indikator dari variabel kepuasan kerja dimana apabila karyawan memiliki kejelasan dan pemahaman yang baik terkait tugas yang diberikan kepada mereka, maka mereka akan lebih mudah memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga membantu karyawan CV Hajar Aswad memunculkan perilaku perhatian terhadap sesama pekerja dalam mencapai target kerja yang mana sesuai dengan penilaian responden pada indikator *altruism* pada *organizational citizenship behavior* yang tinggi senilai 4,06.

Hasil tersebut berbanding lurus dengan banyak penelitian terhadap signifikansi antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang salah satunya adalah penelitian Nurhayati et al., (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

4.10.2 Pengaruh Job Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan analisis dan pengujian dalam penelitian ini dapat kita ketahui bahwa ternyata *job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya semakin karyawan merasakan kelelahan secara emosional akan menimbulkan perilaku sukarela karyawan berupa *altruism* sehingga mereka menjalankan standar-standar yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian responden dimana pada indikator penurunan capaian diri pada variabel *job burnout* terhitung tinggi dengan rata-rata 3,92 dan

tingginya indikator perhatian pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 4,06.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan dugaan awal dimana peneliti menghipotesiskan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut berbeda dengan kebanyakan penelitian yang membahas tentang signifikansi antara *job burnout* dengan *organizational citizenship behavior* namun selaras dengan penelitian Yucel (2008) yang menjelaskan bahwa perasaan *burnout* akan berkurang apabila pekerja memiliki kepercayaan bahwa kontribusi yang mereka berikan ke organisasi dapat dihargai. Selain itu, karakteristik individu serta variabel yang berkaitan dengan organisasi juga harus dipertimbangkan saat mempelajari *organizational citizenship behavior* dan fenomena *job burnout*. *Job burnout* dapat ditekan dengan cara meningkatkan keteraturan dalam individu dan menyelaraskannya dengan nilai kerja yang dilakukan karyawan. Kondisi lingkungan inilah yang dapat membantu karyawan mengelola perasaan jenuh mereka terhadap tuntutan pekerjaan. Peneliti menyarankan agar karyawan bisa lebih memahami apa yang dikerjakannya sehingga bisa meningkatkan capaian diri sendiri sebelum memunculkan peran ekstra dalam pekerjaan.

4.10.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pengujian dalam penelitian ini, dapat dibuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, apabila karyawan memiliki perilaku

organizational citizenship behavior yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat. Seperti yang kita ketahui, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela karyawan dimana mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan sehingga melakukan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang bagus apabila karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi baik secara pribadi, secara tim, secara sistem, maupun secara kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian responden dimana pada indikator adil yang tinggi pada variabel *organizational citizenship behavior* serta indikator faktor pribadi yang tinggi pada variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2015) yang menyatakan bahwa semakin kuat perusahaan menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior* kepada karyawannya, maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan menjadi semakin optimal.

4.10.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila karyawan memiliki perasaan positif dalam menjalankan pekerjaannya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat baik berupa prestasi pribadi, tim, sistem, dan kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden dimana indikator manajemen yang

tinggi pada variabel kepuasan kerja serta indikator faktor sistem yang tinggi pada variabel kinerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang salah satunya adalah Putrana et al., (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya kinerja seseorang akan meningkat apabila tingkat kepuasan kerja individu yang berada pada posisi tinggi

4.10.5 Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, dikatakan bahwa *job burnout* dapat berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang sedang mengalami kelelahan secara fisik dan emosional akan sampai pada tahap ingin meninggalkan pekerjaannya. Artinya, semakin tinggi *job burnout* maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan jawaban responden dimana pada indikator penurunan capaian diri variabel *job burnout* yang tinggi sebesar 3,92.

Penelitian ini sejalan dengan Irsyada (2021) yang menemukan bahwa apabila seorang karyawan yang terkena *job burnout* akan diikuti dengan adanya penurunan efisiensi kerja. Dengan demikian, *job burnout* dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*. Karyawan di CV. Hajar Aswad akan menjadikan pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab dan dedikasi jika mereka mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka baik dari segi isi pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja
2. *Job burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang memandang pekerjaan mereka sebagai tanggung jawab dan pengabdian terhadap organisasi akan memiliki kepercayaan bahwa kontribusi mereka akan dihargai sehingga berbagai bentuk penurunan semangat bekerja dan kelelahan lainnya justru meningkatkan peran ekstra dalam menjalani pekerjaan yang dilakukan. Hal ini lah yang membuat *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di CV. Hajar Aswad
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hajar Aswad. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang bagus apabila karyawan tersebut dapat

meningkatkan prestasi baik secara pribadi, secara tim, secara sistem, maupun secara kepemimpinan. Sedangkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila ia memandang pekerjaannya sebagai dedikasi dan tanggung jawab sehingga karyawan tersebut memberikan peran lebih secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hajar Aswad. Hampir tidak ada perbedaan pendapat mengenai pembahasan tersebut. Pada dasarnya, seorang karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya apabila mereka puas dengan pekerjaan tersebut baik dari isi pekerjaan, lingkungan kerja, maupun rekan kerjanya.
5. *Job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam menjalankan pekerjaannya, kebanyakan karyawan CV. Hajar Aswad yang sedang mengalami kelelahan secara fisik dan emosional tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan apabila hal tersebut dialami secara berkelanjutan akan mengakibatkan karyawan akan meninggalkan perusahaan.
6. Berdasarkan hasil uji sobel, ternyata *organizational citizenship behavior* mampu berperan sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya peran *organizational citizenship behavior* dapat penghubung kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil uji sobel, ternyata *organizational citizenship behavior* mampu berperan sebagai variabel intervening antara *job burnout* terhadap

kinerja karyawan. Dari pengujian tersebut didapatkan bahwa pengaruh intervening OCB antara *job burnout* terhadap kinerja karyawan mempunyai signifikansi yang lebih besar dibandingkan efek langsungnya. Efek langsung (tanpa peran intervening, $p > 0,05$) menghasilkan 0,025. Sedangkan, efek tidak langsung (dengan peran intervening, $p > 0,05$) adalah sebesar 0,020 Artinya, dengan adanya peran *organizational citizenship behavior* dapat penghubung *job burnout* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini bisa digunakan oleh CV. Hajar Aswad untuk mengembangkan organisasinya sebagai upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya seperti:

1. Berkaitan dengan kepuasan kerja, beberapa karyawan di CV. Hajar Aswad indicator yang mempunyai nilai paling rendah diantara indicator pada variabel kepuasan kerja adalah kompensasi. Untuk itu, perusahaan dapat mengkaji ulang dan membuat kebijakan tentang kompensasi tersebut. Apakah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang harus karyawan dapatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berkaitan dengan *job burnout*, karyawan pada CV. Hajar Aswad memiliki *job burnout* yang tinggi. Dimana kebanyakan dari mereka

merasakan bahwa mereka tidak lagi terhubung dengan lingkungan sekitarnya sehingga mereka mudah menimbulkan reaksi negatif terhadap orang lain. Ini menjadikan tantangan tersendiri bagi CV. Hajar Aswad karena semakin tinggi tingkat *job burnout* pada karyawan maka akan berakibat pada kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan bisa mengatasi permasalahan tersebut dengan menerapkan perilaku OCB yang bisa meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Hajar Aswad.

3. Berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*, ternyata di CV. Hajar Aswad memiliki tingkat OCB yang tinggi yang mana bisa menjadi solusi dari beberapa permasalahan yang dihadapi. Namun, OCB ini harus terus ditingkatkan terutama tingkat keteraturan pada karyawan CV. Hajar Aswad. Untuk itu, perusahaan bisa menjadikan hal tersebut sebagai evaluasi bagian mana saja di organisasi yang belum terstruktur dengan baik sumber daya manusianya untuk kemudian diberikan pengarahan sehingga melakukan pekerjaan menjadi lebih efektif. Manajer juga diharapkan bisa mempertimbangkan kebijakan untuk menciptakan iklim organisasi sedemikian rupa supaya pekerja menjadi betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan, pada analisis deskriptif variabel kinerja karyawan di CV. Hajar Aswad terhitung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Hajar Aswad sudah tinggi dalam pencapaian prestasi kerjanya dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan bisa memberikan motivasi terhadap karyawannya

dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang sekiranya bisa meningkatkan kinerja karyawan seperti *organizational citizenship behavior*. Dimana ternyata *organizational citizenship behavior* bisa memberikan dampak yang signifikan untuk peningkatan kinerja karyawan.

5. Mengingat kembali bahwa, mayoritas konsumen menginginkan produk olahan ayam yang sehat, berkualitas, dan dijamin halal, CV. Hajar Aswad diharapkan bisa melakukan pengawasan terstruktur dan detail yang berkaitan dengan cara pemotongan ayam sesuai dengan syariat islam. Pihak perusahaan juga bisa melakukan perpanjangan sertifikat halal yang dikeluarkan oleh MUI sehingga kehalalan produk di RPA CV. Hajar Aswad bukan hanya klaim perusahaan saja namun juga sudah terjamin oleh ahlinya. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan kepercayaan konsumen terhadap keamanan ayam yang mereka konsumsi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ketika melakukan penelitian ini, saya mendapati beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel saja yaitu kepuasan kerja, *job burnout*, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja karyawan dimana tidak bisa menggambarkan kondisi lapangan seutuhnya.

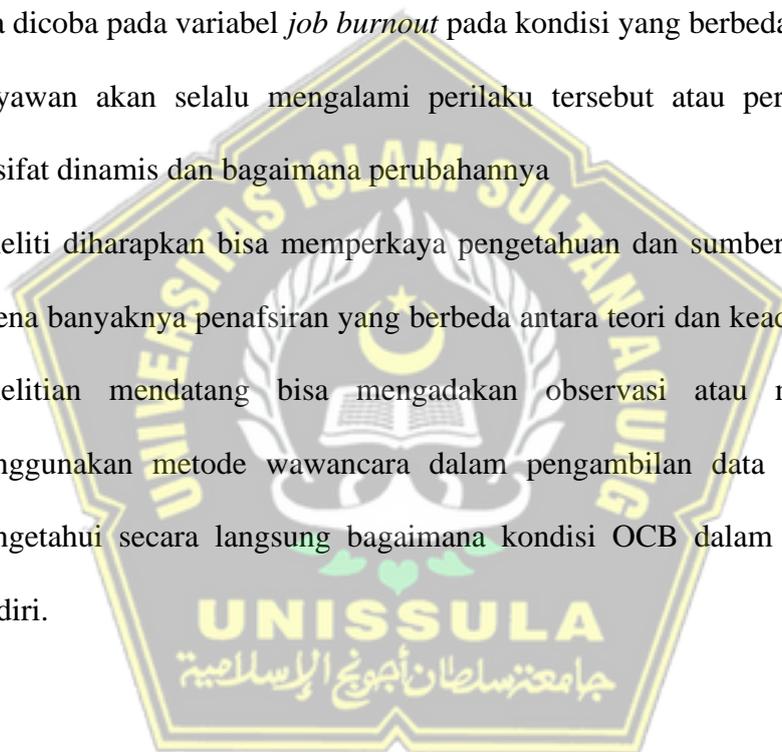
2. Ukuran sampel yang terlalu kecil dan terbatas pada karyawan di RPA CV. Hajar Aswad sehingga hasil penelitian ini sulit untuk digeneralisir pada kondisi yang berbeda.
3. Responden kurang aktif dan tertarik dalam pengisian kuesioner sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.
4. Data diambil secara cross sectional dimana pengambilan data diambil pada banyak sampel dalam waktu yang sama tanpa memperhatikan perbedaan waktu.
5. Konstruksi dari *organizational citizenship behavior* sendiri dapat menghasilkan dualisme penafsiran. Disatu sisi, OCB merupakan bahan literatur yang menarik untuk diteliti. Namun disisi lain OCB seringkali terkontaminasi oleh perilaku-perilaku lainnya, seperti pamer dan manipulasi harga diri atau kepercayaan diri.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada keterbatasan pada penelitian ini, maka disarankan pada agenda mendatang untuk:

1. Menambahkan variabel lain yang sesuai dengan keadaan di CV Hajar Aswad seperti komitmen organisasi yang menjadi salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan di RPA CV hajar Aswad.
2. Penelitian mendatang bisa menggunakan sampel pada beberapa rumah pemotongan ayam sehingga bisa menjadi perbandingan atas beberapa kondisi

3. Peneliti bisa bekerja sama dengan pihak organisasi sehingga jumlah kuesioner yang terisi lebih maksimal. Peneliti juga bisa memberikan pengertian betapa pentingnya penelitian ini bukan hanya untuk peneliti, tetapi juga untuk keberlangsungan organisasi.
4. Penelitian mendatang bisa menggunakan metode data time series dimana peneliti bisa mengamati satu variabel dalam beberapa kurun waktu. Metode ini bisa dicoba pada variabel *job burnout* pada kondisi yang berbeda-beda, apakah karyawan akan selalu mengalami perilaku tersebut atau perilaku tersebut bersifat dinamis dan bagaimana perubahannya
5. Peneliti diharapkan bisa memperkaya pengetahuan dan sumber tentang OCB karena banyaknya penafsiran yang berbeda antara teori dan keadaan lapangan. Penelitian mendatang bisa mengadakan observasi atau mungkin bisa menggunakan metode wawancara dalam pengambilan data sehingga bisa mengetahui secara langsung bagaimana kondisi OCB dalam organisasi itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah*. Udayana University.
- Anggawira, A. (2019). Hubungan Antara Organisational Citizen Behavior Dengan Burnout Pada Karyawan Pt. Kunango Jantan Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(2), 103–111.
- Anjum, M. (2015). Effects of Façade Creation on Employee's Affective Commitment, OCB and Performance-Testing of a Moderated-Mediation Model. *Journal of Business & Economics*, 7(2), 136.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). The socially induced burnout model. *Advances in Psychology Research*, 25(1), 13–30.
- Buentello, O., Jung, J., & Sun, J. (2008). Exploring the casual relationships between organizational citizenship behavior, total quality management & performance. *SWDSI Proceedings, Decision Science Institute*.
- Faridah, H. D. (2019). Halal certification in Indonesia; history, development, and implementation. *Journal of Halal Product and Research*, 2(2), 68. <https://doi.org/10.20473/jhpr.vol.2-issue.2.68-78>
- Firdiansyah, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Andalas Jaya Tugumulyo*. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Ghozali, I. (2013). *Imam Ghozali Statistik - PDF*. <https://docplayer.info/97944587-Imam-ghozali-statistik.html>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Gupta, B., & Singh, A. (2017). Predicting Employee Engagement, Knowledge Sharing & OCB. *Indian Journal of Industrial Relations*, 52(4), 675–688. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=123819611&site=ehost-live>
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Herlina, H., & Diputra, T. T. (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, 1(1).

- Hutagalung, T. B., & Utomo, D. C. (2017). Meta-Analisis Variasi Penelitian dari Peneliti Akuntansi di Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 352–362.
- Irsyada, M. R. (2021). Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Intervening (Pada Pabrik Gula Kebonagung Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 135–148.
- Jaya, I. (2020). Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Jakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Maheswari, H., Sofia, E., Kusumawati, F., & Magetsari, M. A. (2021). *Kemampuan Hardiness Dalam Meminimalisir Dampak Burnout Terhadap Psychological Well-Being: Studi Kasus Dosen Universitas Pertamina*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Organizational Citizenship Behavior: Testing the Multilevel Mediation Role of Organizational Concern. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 151–162. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2734-x>
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Negeri, P. P. P. D. (2020). *Analisis Perkembangan Harga Bahan Pangan Pokok di Pasar Domestik dan Internasional - Desember 2020*. Desember 2020. http://bppp.kemendag.go.id/media_content/2021/01/Analisis_Bapok_Bulan_Desember_2020.pdf
- Nugroho, H., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 37(2), 173–182.

- Nurhayati, D., MM, M. M. S., & MM, H. S. W. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Pfiffner, J. M., & Lane, O. S. (1951). *A Manual for Administrative Analysis*, Dubuque, William C. Brown Co.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.
- Pujihastuti, I. (2010). Prinsip penulisan kuesioner penelitian. *CEFARS: Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), 43–56.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt : Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Organizational Citizenship Behavior As a Factor Affecting Employee Performance. *Manajerial*, 3(5), 174–183.

- Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- Savitri, S. (2019). Pengaruh Burnout dan Self Esteem terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi*, 18(1).
- Suharsimi, A. (2006). metodologi Penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 9, 731–737.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1).
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Widodo, S. E., & Ramadhanu, A. J. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Intrinsik. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.21009/jppp.041.01>
- Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.7672>
- Yucel, C. (2008). Teacher burnout and organizational citizenship behavior in Turkish elementary schools. *Educational Planning*, 17(1), 27–43.