

PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI X DAN Y

Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Mahesti Pertiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah dan Syifa Amalia Suryanti

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta, Indonesia

Email: ajheng@uhamka.ac.id, mahesti@uhamka.ac.id, alieffiandia@gmail.com, anggabriyanardiansyah@gmail.com dan amaliasyifa2611@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Sebab, karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan bekerja keras membantu organisasi mencapai tujuan. Dunia kerja saat ini didominasi oleh generasi X dan Y, masing-masing dari generasi ini memiliki karakteristik yang unik yang kemungkinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti burnout pada karyawan yang diakibatkan dari tuntutan kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis uji regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel burnout terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Burnout; Komitmen Organisasi; Gen X dan Y

Abstract

Organizational commitment is an important aspect that must be considered by organizations. Because, employees with good organizational commitment will work hard to help the organization achieve goals. Today's world of work is dominated by generations X and Y, each of these generations has unique characteristics that are likely to affect organizational commitment, such as employee burnout resulting from high work demands. The purpose of this study was to determine the effect of burnout on organizational commitment in generation X and Y employees. This study used a quantitative approach with a simple linear regression test analysis used to determine how much influence the burnout variable had on organizational commitment.

Keywords: Burnout; Organizational Commitment; Gen X and Y

| | |
|----------------------|--|
| How to cite: | Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Mahesti Pertiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah dan Syifa Amalia Suryanti (2023) Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasi pada Generasi X dan Y, (8) 7, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6 |
| E-ISSN: | 2548-1398 |
| Published by: | Ridwan Institute |

Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan seharusnya sudah mempunyai sebuah visi dan misi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tentunya dalam mewujudkan hal tersebut, maka organisasi wajib memiliki sistem yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang menjadi salah satu unsur penting dalam sistem organisasi untuk bergerak maju ke depan demi mencapai tujuan organisasi. Berbicara tentang tujuan, faktor penting yang diharapkan bagi organisasi yaitu sebuah komitmen organisasi yang muncul dari tiap karyawannya.

Komitmen organisasi adalah bentuk perilaku dan pola pikir karyawan yang memiliki keberpihakan dan berpegang kuat pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik tentunya mengharapkan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menjaga keanggotannya menjadi bagian dari organisasi (Robbins, 2013).

Maka dari itu karyawan disebut sebagai aset penting dalam organisasi. McCrindle (2006) mengatakan terdapat tiga generasi angkatan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu, generasi *Baby Boomers* yang lahir antara tahun 1943-1960, generasi Xers (generasi X) yang lahir antara tahun 1961-1979 dan Generasi Y yang lahir antara tahun 1980-1994. Sebagian besar tenaga kerja saat ini berisikan oleh generasi X dan generasi Y (Yigit & Aksay, 2015).

Kedua generasi tersebut mempunyai karakteristik yang unik dan menjadi sebuah tantangan bagi organisasi dalam menghadapi yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Menurut Rosyid (1996) *Burnout* dinilai sebagai permasalahan yang kerap terjadi oleh para pekerja di lingkungan yang memiliki daya saing yang tinggi dengan menitikberatkan terhadap *cost control*, meminimalisir ongkos tenaga kerja, dan peningkatan produktifitas. Maka *burnout* tidak bisa di ragukan lagi untuk dapat mempengaruhi kondisi fisik dan menurunnya produktifitas kerja.

Bentuk perilaku komitmen organisasi diharapkan bisa mencapai tujuan organisasi dimana hal tersebut merupakan keinginan atau permintaan yang tidak tertulis dari organisasi kepada karyawan. Namun, komitmen organisasi tidak bisa dipaksakan, sehingga respons psikologis yang timbul adalah bentuk perilaku karyawan kepada organisasi. Dengan jumlah tenaga kerja yang saat ini didominasi dari generasi X dan generasi Y, maka penelitian ini akan berfokus pada kedua generasi tersebut.

Ketika organisasi dapat mengelola sistem, mengejar tujuan dan mendapatkan komitmen dari karyawannya organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu dan atas pencapaian tujuan organisasi (Cholil & Asri, 2003). Maka komitmen organisasi sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan yang kuat untuk menetap sebagai anggota organisasi tertentu, bekerja keras serta meyakinkan diri dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Luthans (2011) menjelaskan komitmen organisasi sebagai bentuk sikap yang mendeskripsikan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta proses berkelanjutan saat anggota organisasi memusatkan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut

Darmawan (2013) komitmen diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menetap atau bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Mathis dalam (Sopiah, 2008) mengatakan tentang komitmen organisasi memiliki tingkat kepercayaan dari karyawan dan menerima tujuan organisasi serta bertahan pada suatu organisasi. Komitmen organisasi mengangkat karyawan dalam usaha memberikan hal terbaik dengan tujuan membantu organisasi mencapai tujuannya (Martins & Martins, 2011). Robbins (2013) mengatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yakni Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Sedangkan menurut Meyer & Allen (1991) menjelaskan komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi, yakni *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

Selanjutnya *Continuance Commitment*, dimana anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa individu akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Lalu *Normative Commitment*, merupakan karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi akan berlanjut menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dari ketiga aspek yang dijelaskan oleh tokoh-tokoh di atas, ada beberapa persamaan dari setiap aspek.

Penelitian ini menyimpulkan aspek-aspek komitmen organisasi adalah *Affective Commitment Continuance, Commitment*, dan *Normative Commitment*. Aspek-aspek ini mengarah pada penelitian Meyer, Allen, & Smith (1993) yang merasa memiliki penjelasan yang mudah dipahami. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya komitmen pada karyawan adalah *burnout*.

Burnout sendiri merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditunjang dari rendahnya *selfesteem* dan *selfefficacy*, yang disebabkan oleh penderitaan stress yang intens dan berkepanjangan (Baron, Greenberg, & DeNisi, 1990). Dalam definisi tersebut *burnout* dapat muncul dari kondisi internal individu yang ditunjang oleh faktor lingkungan berupa stress yang terus-menerus. (Baron et al., 1990) memberikan refleksi dan karakteristik orang-orang yang menderita *burnout*. Orang-orang yang mengalami stres berulang kali dan berkepanjangan akan menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti perlu memahami lebih dalam hubungan kedua konsep tersebut yaitu, *burnout* dan komitmen organisasi dengan menggunakan karyawan generasi X dan Y sebagai sampel karena sebagian besar tenaga kerja kini ditempati oleh generasi X dan generasi Y (Yigit & Aksay, 2015). Kedua generasi ini masing-masing memiliki karakteristik yang unik dan terkadang menjadi tantangan bagi organisasi untuk menyikapinya berkaitan dengan komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Variabel yang diukur adalah *burnout* dan komitmen organisasi. Responden penelitian adalah karyawan generasi X dan Y. Skala Komitmen Organisasi terdiri dari 23 item. Skala *burnout*

diadopsi dari Maslach dan Jackson dalam (Chiu & Tsai, 2006). Kuesioner *burnout* dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu kelelahan emosional, depresionalisasi, dan penurunan prestasi terhadap diri. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dengan bantuan *software* SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Table 1
Distribusi Karakteristik Responden

| Karakteristik | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 36 | 39,5% |
| Perempuan | 55 | 60,4% |
| Kelompok Usia | | |
| 23-32 | 63 | 69,2% |
| 33-42 | 20 | 21,9% |
| 43-50 | 7 | 7,6% |
| >50 | 1 | 1,0% |

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

| Nomor Item | Keterangan |
|------------|-------------|
| Item 1 | Valid |
| Item 2 | Tidak Valid |
| Item 3 | Tidak Valid |
| Item 4 | Valid |
| Item 5 | Valid |
| Item 6 | Tidak Valid |
| Item 7 | Valid |
| Item 8 | Valid |
| Item 9 | Valid |
| Item 10 | Tidak Valid |
| Item 11 | Valid |
| Item 12 | Valid |
| Item 13 | Valid |
| Item 14 | Valid |
| Item 15 | Valid |
| Item 16 | Tidak Valid |
| Item 17 | Valid |
| Item 18 | Valid |
| Item 19 | Valid |
| Item 20 | Valid |
| Item 21 | Valid |
| Item 22 | Valid |
| Item 23 | Tidak Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat bahwasanya pada tabel di atas untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 23 item pernyataan dan 6 item dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 2,3,6,10,16, dan 23 dikarenakan nilai *corrected item total correlation* nya <0,3. Pada alat ukur ini terdapat 17 item yang dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* nya >0,3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Burnout

| Nomor Item | Keterangan |
|------------|-------------|
| Item 1 | Valid |
| Item 2 | Valid |
| Item 3 | Tidak Valid |
| Item 4 | Valid |
| Item 5 | Valid |
| Item 6 | Valid |
| Item 7 | Valid |
| Item 8 | Valid |
| Item 9 | Valid |
| Item 10 | Valid |
| Item 11 | Valid |
| Item 12 | Valid |
| Item 13 | Valid |
| Item 14 | Valid |
| Item 15 | Tidak Valid |
| Item 16 | Valid |
| Item 17 | Valid |
| Item 18 | Valid |
| Item 19 | Valid |
| Item 20 | Valid |
| Item 21 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwasanya untuk variabel *burnout* yang terdiri dari 21 item pernyataan terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 3 dan 15 hal tersebut dikarenakan nilai *corrected item total correlation* nya <0,3. Berdasarkan tabel di atas juga bisa dilihat bahwasanya pada variabel ini terdapat 19 item yang dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* nya >0.3.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

| Cornbach's Alpha | Jumlah Item |
|------------------|-------------|
| 0.788 | 23 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel di atas bahwasanya didapatkan hasil nilai *alpha cronbach* sebesar 0.788 dengan jumlah item sebanyak 23 item.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Burnout

| Cornbach's Alpha | Jumlah Item |
|------------------|-------------|
| 0.891 | 21 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapatkan hasil nilai *alpha cronbach* sebesar 0.891 dengan jumlah item sebanyak 21 item.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Sederhana Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .402 | .161 | .152 | 9.209 |

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel *burnout* dengan komitmen organisasi pada tabel model summary didapatkan nilai R sebesar 0,402 dengan nilai R Square sebesar 0,152. Artinya kontribusi variabel *burnout* terhadap komitmen organisasi sebesar 15,2% dan sebesar 84,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti.

Tabel 7
ANOVA

| Model | | Squares | df | Mean Square | F | p |
|-------|------------|----------|----|-------------|--------|------|
| 1. | Regression | 1452.409 | 1 | 1452.409 | 17.127 | .000 |

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel anova dapat dilihat bahwasanya didapatkan nilai koefisien F sebesar 17.127 dengan *probability value* sebesar 0,000 <0,001 maka berdasarkan hal tersebut hipotesis alternatif penelitian ini diterima dan H0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap komitmen organisasi pada karyawan gen X dan Y.

Tabel 8
Coefficients

| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|-------|----------------|--------|------------|-------|--------|------|
| 1. | (Constant) | 70.086 | 4.949 | | 14.163 | .000 |
| | <i>Burnout</i> | -.402 | .097 | -.402 | -4.138 | .000 |

Berdasarkan analisa *unstandardized coefficients* didapatkan koefisien beta variabel *burnout* sebesar 0.359 dengan koefisien SE sebesar 0.097, koefisien B sebesar -0.402 dan *probability value* nya sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwasanya *burnout* memberikan efek negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bisa disimpulkan bahwasanya pada penelitian hipotesis alternatif diterima dan menolak H0 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 12,9%.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengaruh kontribusi variabel *burnout* pada generasi X dan Y terhadap komitmen organisasi sebesar 15,2%. Artinya sebesar 84,8% tingkat kontribusi dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian juga variabel *burnout* memberikan arah pengaruh yang negatif signifikan terhadap komitmen organisasi yang hal ini menunjukkan bahwasanya semakin tinggi *burnout* pada karyawan gen X & Y maka semakin rendah komitmen organisasinya begitu pula sebaliknya yaitu semakin rendah *burnout* pada karyawan gen X & Y maka semakin tinggi rasa komitmen organisasinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi X dan Y selain itu juga arah pengaruh yang diberikan adalah negatif. Artinya semakin tinggi rasa *burnout* yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi pada generasi tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah rasa *burnout* yang dialami generasi X dan Y maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan generasi tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Bakker, Arnold B., & Costa, Patrícia L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
- Baron, Robert A., Greenberg, Jerald, & DeNisi, Angelo S. (1990). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. (*No Title*).
- Farhati, F. (1996). *Peran Tingkat Karakteristik Pektejaan dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout Karyawan Radiant Utama Group Jakarta*.
- Firth, Hugh, & Britton, Peter. (1989). 'Burnout', absence and turnover amongst British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 55–59.
- Jackson, Susan E., Schwab, Richard L., & Schuler, Randall S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.
- Lee, Raymond T., & Ashforth, Blake E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3–20.
- Maslach, Christina, & Inventory, Jackson S. Maslach Burnout. (1986). Palo Alto. California. *Consulting. Psychologists Press.(1981/1986)*.
- Maslach, Christina, & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: the cost of caring* Prentice-Hall. Nueva York.
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J., & Smith, Catherine A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Muchinsky, Paul M., & Monahan, Carlyn J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.

Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Mahesti Pertiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah dan Syifa Amalia Suryanti

Russell, Joyce, & Bernardin, John. (1993). *Human Resources Management An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw.

Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, Arnold B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.

Schaufeli, Wilmar B., Martinez, Isabel M., Pinto, Alexandra Marques, Salanova, Marisa, & Bakker, Arnold B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.

Stephen, Robbins, & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Copyright holder:

Ajheng Mulamukti A. Pratiwi, Mahesti Pertiwi, Alieffiandi Agitama, Briyan Angga Ardiansah dan Syifa Amalia Suryanti (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

