

***Affective Commitment Sebagai Faktor Moderasi Pengaruh Workplace Incivility Dan Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perawat Fresh Graduate Di Rs X Jakarta***

**Metaudina Chandra Pratiwi**

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pelita Harapan, Jakarta

Email: mcpmetaudina@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran affective commitment sebagai faktor moderasi dalam pengaruh burnout dan workplace incivility terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada perawat fresh graduate di RS X Jakarta. Penelitian kuantitatif ini melibatkan partisipasi dari 87 perawat RS X yang memenuhi kriteria inklusi melalui pengisian kuesioner melalui Google Form. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak PLS SEM, menghasilkan beberapa kesimpulan signifikan. Pertama, incivility dari atasan tidak berpengaruh terhadap burnout, sementara incivility dari dokter juga tidak memiliki pengaruh terhadap burnout. Namun, incivility yang berasal dari sesama perawat secara positif mempengaruhi tingkat burnout. Selanjutnya, affective commitment memainkan peran penting dalam menghubungkan burnout dengan OCB, dengan arah hubungan yang negatif. Semakin tinggi tingkat affective commitment, semakin lemah hubungan antara burnout dan OCB. Model penelitian ini dapat menjelaskan sekitar 59.8% variabilitas dalam pengaruh incivility dari berbagai sumber terhadap OCB dengan tingkat prediksi yang moderat. Selain itu, variabel burnout dan affective commitment dapat menjelaskan sekitar 61.1% variabilitas dalam OCB, juga dengan tingkat prediksi yang moderat. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini memiliki kemampuan sedang dalam memprediksi akurasi hubungan yang diteliti.

**Kata Kunci:** Affective Commitment, Burnout, Workplace Incivility

**Abstrac**

*This research aims to investigate the role of affective commitment as a moderating factor in the influence of burnout and workplace incivility on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among fresh graduate nurses at Hospital X in*

<b>How to cite:</b>	Nama Author (tahun terbit) Judul, (Volume) Issue, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*Jakarta. This quantitative study involved the participation of 87 nurses from Hospital X who met the inclusion criteria and completed a questionnaire through Google Form. The data obtained were analyzed using PLS SEM software, resulting in several significant conclusions. Firstly, incivility from superiors does not affect burnout, while incivility from doctors also has no influence on burnout. However, incivility from fellow nurses positively affects the level of burnout. Furthermore, affective commitment plays a crucial role in connecting burnout with OCB, with a negative direction of the relationship. The higher the level of affective commitment, the weaker the relationship between burnout and OCB. This research model can explain approximately 59.8% of the variability in the influence of incivility from various sources on OCB with a moderate level of prediction. Additionally, the variables of burnout and affective commitment can explain about 61.1% of the variability in OCB, also with a moderate level of prediction. These results indicate that this model has a moderate ability to predict the accuracy of the relationships under study.*

**Keywords:** *Affective Commitment, Burnout, Workplace Incivility*

## **Pendahuluan**

Sebagian dari pekerja profesional di dunia merupakan pekerja dalam bidang medis yang bertujuan untuk melaksanakan layanan kesehatan optimal di fasilitas kesehatan, tentunya sesuai fungsinya (Marbun, 2020). Berdasarkan UU No. 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan ialah seluruh manusia yang mendedikasikan dirinya terhadap dunia kesehatan yang membutuhkan kewenangan untuk melaksanakan usaha kesehatan. Sebagai estimasi, 12% dari total populasi dunia bekerja dalam bidang pelayanan kesehatan. Menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), saat 2020 terdapat 1.463.452 manusia terdaftar sebagai SDM Kesehatan, 1.072.679 (73.30%) merupakan tenaga kesehatan serta 390.773 (26.70%) merupakan sumber daya penunjang kesehatan. Di antara itu, 438.234 (40.85%) orang merupakan tenaga keperawatan dan merupakan proporsi terbanyak dari total tenaga kesehatan (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2021). Tenaga Kesehatan bekerja dengan cara multidisipliner sehingga dapat membantu dalam pelayanan kesehatan masyarakat, sehingga memposisikan mereka dalam pekerjaan dengan tuntutan yang besar. Hal ini akan menjadi lebih rentan terhadap *burnout*.

*Burnout* ialah keadaan dimana manusia merasakan psikis dan fisiknya terkuras habis serta kehabisan energi (Poerwandari et. al. 2015) yang berhubungan dengan pekerjaan dan tidak dengan masalah klinis dasar dari orang tersebut (Maslach et al. 1997) (Ramadan & Sunarti, 2021). Menurut Parola et al., (2022), profesi yang mengalami stress dan burnout. Menurut Maslach et al. (1997), burnout adalah syndrome yang ditandai oleh 3 dimensi yaitu: emosi yang lelah, depersonalisasi serta kekurangan perolehan individu yang terbentuk saat ada kegagalan coping. Menurut Wei H et al. (2022), fenomena burnout sudah menjadi epidemi sebelum pandemi COVID-19 dan

memburuk pada saat pandemi. Menurut Woo et al. (2020), 1 dari 10 perawat di seluruh dunia mengalami *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan Shanafelt et al. (2015), 37% dari perawat yang baru tersertifikasi (*new licensed registered nurse*) memikirkan untuk meninggalkan profesi mereka sehingga terdapat peningkatan turnover rate. Pada tahun 1974, Kramer et al. (1974) mempublikasikan penelitian bahwa pada tahun pertama perawat baru bekerja akan mengalami fenomena "*reality shock*" yang didefinisikan sebagai perbedaan ekspektasi dengan realita yang seseorang mengalami. Hal ini akan mengakibatkan kewalahan secara finansial bagi sistem kesehatan yang saat ini sudah mengalami kekurangan tenaga keperawatan.

*Workplace incivility* (WPI) merupakan suatu penyimpangan perilaku ringan dengan niat untuk melukai bawahannya dengan melawan norma bekerja yang berlandaskan prinsip saling menghargai (Liu et al. 2019). Menurut McGuire et al. (2016), *workplace incivility* merupakan isu yang sangat mengkhawatirkan terutama dalam bidang kesehatan, terutama pada bidang keperawatan dimana kurang diperhatikan. Menurut kajian yang dilaksanakan Smith et al. (2018) survey pada 117 perawat, ditemukan 90.4% pernah mengalami kekerasan dalam bekerja pada saat masih *fresh graduate*. WPI dapat menyebabkan penurunan pada keselamatan pada pasien sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan pasien (Laschinger et al. 2015). Pada tahun 2008, *Joint commission international (JCI)* mengeluarkan *Sentinel-Event alert* mengenai perilaku yang dapat merusak budaya kemanan. Menurut kajian yang dilaksanakan Shi Yu et al. (2016) antara *workplace incivility* dan *burnout* memiliki korelasi baik.

*Organizational citizenship behaviour* (OCB) ialah pekerjaan yang dilaksanakan ikhlas tanpa unsur paksaan serta tanpa pamrih (Smith et al, 2018)(Khoirunnisa, 2021). Kajian yang dilaksanakan Nawaz et al. (2021) mengenai peran *workplace incivility* sebagai faktor moderasi dalam mempengaruhi OCB menunjukkan peningkatan pengaruh. *Affective commitment* ialah sebuah ikatan emosional yang dipunyai karyawan terhadap suatu hal yang dikerjakan. Pada kajian yang dilaksanakan Liu et al. (2019) menunjukkan *workplace incivility* memiliki efek signifikan pada OCB melalui *burnout* dan efek positif dari *workplace incivility* terhadap *burnout* tinggi dengan individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi.

Rumah sakit X berlokasi di Jakarta Barat yang memiliki visi menjadikan rumah sakit swasta paling favorit di Jakarta dengan memberi kualitas pelayanan medis paling baik di kelasnya serta memiliki misi menyajikan pelayanan medis kualitas paling baik serta menyajikan pelayanan prima yang manusiawi dengan cara komunikasi intensif dan ekstensif.

Pada tahun 2021, pada saat pandemi COVID-19 varian delta, dimana pasien sangat tinggi terdapat turnover rate yang sangat tinggi (Landari & Wahyuni, 2022). Menurut wawancara yang dilakukan dengan kepala pengembangan sumber daya manusia (PSDM) pada tanggal 7 Maret 2023, 50% disebabkan oleh *burnout* yang disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia dalam menangani jumlah pasien

COVID 19 yang semakin meningkat. Pada tahun 2022, terdapat penurunan turnover rate dan kepuasan perawat karena sudah diterapkan kebijakan kebijakan baru untuk manajemen sumber daya dalam departemen keperawatan. Namun, dari data yang tersebut tidak pernah dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap perawat fresh graduate.

*Workplace incivility* adalah suatu penyimpangan perilaku ringan dengan niat untuk melukai seseorang dalam pekerjaan, melawan norma bekerja yang berlandaskan prinsip saling menghargai adalah *Burnout* ialah keadaan dimana manusia merasakan psikis dan fisiknya terkuras habis serta kehabisan energi akibat dari sebuah pekerjaan. Pada perawat freshgraduate yang baru saja menapak kakinya di lapangan, kurangnya pengalaman perawat baru di lapangan membuat mereka sangat rentan terhadap kekerasan dalam pekerjaan. Hal itu disertai dengan besarnya tuntutan pekerjaan medis, membuat perawat fresh graduate tersebut lebih rentan terhadap *burnout*. Burnout pada perawat ini akan mempengaruhi *Organizational behaviour citizenship (OBC)*.

Penelitian yang dilaksanakan peneliti mempunyai tujuan mengetahui apakah *affective commitment* sebagai faktor moderasi dapat mempengaruhi burnout dan workplace incivility terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)* pada perawat *fresh graduate* di RS X Jakarta.

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia (Khafidah & Maryani, 2020). Dengan pendidikan, seseorang dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk sukses dalam kehidupan. Pendidikan juga membuka pintu peluang dan membantu individu untuk mencapai potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, penting bagi kita semua untuk menghargai pendidikan, baik dalam bentuk formal di sekolah maupun melalui pembelajaran sepanjang hayat, agar kita dapat tumbuh dan berkembang sebagai individu yang lebih baik dan berkontribusi positif kepada masyarakat.

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena dicari hipotesa untuk dicari dan menjelaskan masalah tertentu dengan menguji hubungan antar variable (Sekaran & Bougie, 2020) (Terrasista & Sidharta, 2022). Peneliti laksanakan ialah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Pendapat Aliaga et al (2002), penelitian kuantitatif menjelaskan suatu fenomena masalah dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka dan menganalisa data tersebut dengan statistika. Penelitian ini memiliki pendekatan kepada penelitian dekriptif (Galletta et al. 2007).

Penelitian ini ingin mengetahui korelasi antara *workplace incivility* dan *organizational behavioural citizenship (OBC)* dengan faktor afektif komitmen sebagai faktor mediasi di rumah sakit X. Penelitian ini termasuk dalam studi *cross sectional* dikarenakan data yang digabungkan dari subyek penelitian adalah dalam bentuk kuesioner dilakukan dalam periode yang singkat (hari, minggu, bulan). Pengambilan sampel ini diambil pada periode bulan September-November 2022 dan data yang

diambil akan dianalisa guna memberikan jawaban rumusan masalah. Penelitian yang peneliti laksanakan menggunakan *purposive sampling*.

Pada penelitian ini, Obyek penelitiannya ialah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, yang merupakan variable terikat yang akan diukur (Mahayasa, Sintaasih, & Putra, 2018). OCB dinilai dari 4 dimensi yaitu: *Helping, Compliance, Innovation dan Sportsmanship*. Dalam penelitian ini hendak meneliti menilai variabel variabel dalam *workplace incivility* baik maupun dari atasan, dokter, sesama perawat serta keluarga pasien, burnout dan komitmen afektif sebagai faktor mediasi di RS X. Variabel independent (bebas) merupakan variable yang bisa memberikan pengaruh variable dependen (terikat), secara positif ataupun negatif. Faktor mediasi tersebut dapat mempengaruhi hubungan antar variable bebas dengan variable terikat bahkan bisa menyangkal hubungan tersebut.

Pada penelitian ini subyek sasaran ialah perawat *fresh graduate* yang mencari nafkah di rumah sakit X kurang dari setahun (Mendrofa, 2022). Alasan dalam pemilihan subyek tersebut karena di rumah sakit tersebut, penerimaan pegawai berprofesi perawat cukup banyak dan penerimaan terhadap perawat *fresh graduate* cukup banyak. Alasan lain mengapa dipilihnya perawat *fresh graduate* karena berdasar kajian yang dilaksanakan Sekaran dan Bougie (2020), turn over rate paling banyak terjadi pada perawat *fresh graduate*.

Pada penelitian ini hendak mencari pengaruh faktor komitmen afektif sebagai faktor mediasi dalam menghubungkan *workplace incivility* dan burnout terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*, sehingga unit analysis yang dipakai adalah individu. Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari responden yang sudah setuju mengikuti penelitian ini dari kuesioner yang disebar. Item pada kuesioner bersumber dari kajian sebelum penelitian ini dilaksanakan, tentunya sudah dilaksanakan pengujian validitas serta reliabilitasnya. Dalam pembuatan data, data sekunder juga bisa dipakai untuk menjadi definisi konseptual variabel yang menjadi topik penelitian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Analisis Deskriptif**

Pada penelitian ini pertama kali dilakukan analisa deskriptif secara statistik untuk menentukan mean, median, standar deviation, minimum dan maximum (Saputra & Aguss, 2021). Mean merupakan nilai rerata, mean didapati dengan menjumlahkan total observasi per individu dibagi dengan total observasi yang dilakukan pada penelitian. Median merupakan tolok ukur untuk menentukan titik tengah dari distribusi data. Standar deviasi merupakan tolok ukur untuk menentukan distribusi data interval serta data berskala rasio untuk menentukan distribusi dan variabilitas dalam suatu data. Minimum merupakan data dengan nilai terendah sedangkan maximum merupakan nilai data yang tertinggi (Bougie & Sekaran, 2020)

Skala merupakan mekanisme dimana suatu variabel dibedakan dengan variabel lainnya (Bambang Sudaryana, Ak, Agusiady, & SE, 2022). Penelitian ini menggunakan skala likert yang terbentang dari angka 1 ke angka 5 untuk menentukan seberapa

seorang responden setuju dengan statemen untuk mengukur suatu variabel. Skala Likert mempunyai 5 jawaban, ialah; Sangat tidak setuju = 1; Tidak setuju = 2; Netral = 3; Setuju = 4; Sangat setuju = 5 (Bougie & Sekaran, 2020). Berdasarkan skala tersebut, data tersebut dapat dikelompokkan menggunakan interval. Interval tersebut dapat dihitung dengan mengurangi nilai tertinggi (Max) dengan nilai terendah (min) pada skala tersebut dibagi dengan jumlah poin pada skala tersebut, perhitungan skala tersebut dapat dihitung dibawah ini:

$$Interval = \frac{Max - Min}{n} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Dari perhitungan yang dilakukan di atas didapatkan interval untuk pengukuran skala likert ini adalah 0.8. Sehingga, dapat menjadi tolok ukur interval untuk mengelompokkan menjadi 5 kategori yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Kategori jawaban responden

Rentan Nilai	Jawaban
1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju
>1.80 – 2.60	Tidak setuju
>2.60 – 3.40	Netral
>3.40 – 4.20	Setuju
>4.20 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil perhitungan (2023)

### Analisis Inferensial

Menurut Veeraraghavan, et al (2016) statistik inferensial merupakan metode matematika berdasarkan teori probabilitas dan membantu dalam penarikan kesimpulan dari karakteristik sampel yang ditarik untuk merepresentasikan populasi yang lebih besar. Statistik inferensial bisa digunakan untuk membuat estimasi dan prediksi dari sebuah data. Pada penelitian ini dilakukan analisa dengan PLS-SEM. Analisis inferensial dilakukan dengan 2 tahap yaitu mengukur outer model dimana akan diukur validitas dan reliabilitas suatu variabel yang mempresentasikan suatu variabel penelitian. Setelah itu, dilakukaan tahap analisa inner model untuk mencari hubungan causalitas antara variabel laten berdasarkan landasan teori yang ada. Pada uji ini dilakukan *bootstrapping* dan *blindfolding*.

### Hasil Outer Model

Pada tahap pertama akana dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas suatu variabel yang mempresentasikan suatu variabel penelitian(Solihin, 2020). Untuk mendapatkan hasil dari outer model ini dilakukan dengan perangkat lunak PLS-SEM. Berikut hasil dari analisis outer model dengan PLS-SEM:

Bedasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas, untuk hipopenelitian pertama yang melihat hubungan antara Incivility dari atasan dengan burnout, didapatkan nilai

koefisien dari incivility dari atasan sebesar 0.109 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.288 yang lebih dari 0.05 atau T stat < 1.645 yaitu sebesar 1.063 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari atasan terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari atasan tidak berpengaruh terhadap burnout.

Hipotesis kedua adalah mencari hubungan antara incivility dari dokter dan burnout. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari incivility dari dokter sebesar 0.194 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.176 yang lebih dari 0.05 atau T stat < 1.645 yaitu sebesar 1.356 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari dokter terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari dokter tidak berpengaruh terhadap burnout.

Hipotesis ketiga adalah mencari hubungan antara incivility dari pasien terhadap burnout. Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dari incivility dari pasien sebesar 0.179 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.140 yang lebih dari 0.05 atau T stat yang kurang dari 1.645 yaitu sebesar 1.477 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari pasien terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari pasien tidak berpengaruh terhadap burnout.

Hipotesis keempat adalah mencari hubungan antara incivility dari sesama perawat terhadap burnout. Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dari incivility dari sesama perawat sebesar 0.377 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.003 yang kurang dari 0.05 atau T stat yang lebih dari 1.645 yaitu sebesar 2.979 maka ada pengaruh dari incivility dari sesama perawat terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau didukung, dimana incivility dari sesama perawat berpengaruh positif terhadap burnout. Ketika incivility dari sesama perawat ditingkatkan 100% maka dapat meningkatkan burnout sebesar 37.7%.

Hipotesis kelima adalah mencari hubungan antara burnout terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dari burnout sebesar 0.002 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.988 yang lebih dari 0.05 atau T stat yang kurang dari 1.645 yaitu sebesar 0.016 maka tidak ada pengaruh dari burnout terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak didukung, dimana burnout tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

Hipotesis keenam adalah mencari pengaruh moderasi antara affective commitment terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dari B\*OCB sebesar -0.177 yang berarti bahwa arah pengaruhnya negatif. P value sebesar 0.025 yang kurang dari 0.05 atau T stat yang lebih dari 1.645 yaitu sebesar 2.246 maka ada pengaruh moderasi dari affective commitment terhadap organizational citizenship

behaviour (OCB). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipopenelitian ditolak atau tidak didukung, dimana affective commitment memperlemah dari organizational citizenship behaviour (OCB) karena nilai arahnya negatif. Semakin tinggi affective commitment maka akan memperlemah hubungan burnout terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

## **Pembahasan**

Dalam penelitian ini telah dilakukan analisa variabel independent dan variabel dependen yang meneliti tentang pengaruh affective commitment sebagai faktor moderasi pengaruh workplace incivility dan burnout terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada perawat fresh graduate di RS X Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *affective commitment* sebagai faktor moderasi dapat mempengaruhi burnout dan workplace incivility terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)*. Dalam penelitian ini, telah dikemukakan 6 (enam) hipopenelitian untuk mencari jawaban dari pertanyaan penelitian. Hasil yang terperinci akan dibahas pada sub bab yang menjelaskan mengenai masing masing hipopenelitian.

### **Pengaruh incivility dari atasan dengan burnout**

Bedasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas, untuk hipopenelitian pertama yang melihat hubungan antara Incivility dari atasan dengan burnout, didapatkan nilai koefisien dari incivility dari atasan sebesar 0.109 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.288 yang lebih dari 0.05 atau T stat < 1.645 yaitu sebesar 1.063 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari atasan terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipopenelitian ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari atasan tidak berpengaruh terhadap burnout. Hal ini bertentangan dengan hipopenelitian awal dimana incivility dari atasan mempengaruhi burnout secara positif.

### **Pengaruh incivility dari dokter dengan burnout**

Hipopenelitian kedua adalah mencari hubungan antara incivility dari dokter dan burnout . Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien dari incivility dari dokter sebesar 0.194 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.176 yang lebih dari 0.05 atau T stat < 1.645 yaitu sebesar 1.356 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari dokter terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipopenelitian ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari dokter tidak berpengaruh terhadap burnout.

### **Pengaruh incivility dari pasien dengan burnout**

Hipopenelitian ketiga adalah mencari hubungan antara incivility dari pasien terhadap burnout. Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien dari incivility dari pasien sebesar 0.179 yang berarti bahwa arah pengaruhnya positif. P value sebesar 0.140 yang lebih dari 0.05 atau T stat



yang kurang dari 1.645 yaitu sebesar 1.477 maka tidak ada pengaruh dari incivility dari pasien terhadap burnout. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak didukung, dimana incivility dari pasien tidak berpengaruh terhadap burnout.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat mengetahui apakah *affective commitment* sebagai faktor moderasi dapat mempengaruhi burnout dan workplace incivility (dari pasien, dokter, sesama perawat serta dari atasan) terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)* pada perawat *fresh graduate* di RS X Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner dari google form kepada perawat fresh graduate yang memasuki kriteria inklusi akan mengisi. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 87 perawat RS X. Data yang didapatkan diolah oleh perangkat lunak PLS SEM dan didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Incivility dari atasan tidak menyebabkan burnout, (2) Incivility dari dokter tidak berpengaruh terhadap burnout. (3) Incivility dari pasien tidak berpengaruh terhadap burnout. (4) Incivility dari sesama perawat ditingkatkan berpengaruh positif terhadap burnout. (5) Terdapat pengaruh incivility dari sesama perawat terhadap burnout secara positif. (6) *Affective commitment* memperlemah dari *organizational citizenship behaviour (OCB)* karena nilai arahnya negatif. Semakin tinggi *affective commitment* maka akan memperlemah hubungan burnout terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.

Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan incivility dari atasan, sesama perawat, dokter dan pasien sebesar 59.8%. (Moderate predictive accuracy). Dalam model ini variable burnout dan *affective commitment* dapat menjelaskan OCB sebesar 61.1% (Moderate predictive accuracy). Nilai Q-squared dari B sebesar 0.347 dan nilai dari OCB sebesar 0.296 berarti bahwa kemampuan model dalam memprediksi keakuratan model tergolong sedang.

## BIBLIOGRAFI

- Bambang Sudaryana, D. E. A., Ak, M., Agusiady, H. R. Ricky, & SE, M. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Khafidah, Wahyu, & Maryani, Maryani. (2020). Aspek Sosial Dalam Pendidikan. *Serambi Tarbawi*, 8(1), 67–86.
- Khoirunnisa, Syahdatul Febi. (2021). Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship. Khoirunnisa, Syahdatul Febi. (2021). Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organ. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Landari, Fety, & Wahyuni, Salamah. (2022). Dampak ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, niat keluar, kepuasan kerja dan trauma sekunder: peran moderasi dukungan supervisor.
- Mahayasa, I. Gede Aryana, Sintaasih, Desak Ketut, & Putra, Made Surya. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–86.
- Marbun, Natalia Cristianti P. (2020). Strategi Pencegahan dan Pengendalian Dalam Upaya Pemutusan Rantai Infeksi di Rumah Sakit.
- Mendrofa, Hendry Kiswanto. (2022). Aplikasi Model Penugasan Primary nursing dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ramadan, Tio, & Sunarti, Vevi. (2021). Description of Support to Non Formal Education Public Leaders in Kenagarian Duku Kecamatan Koto XI Tarusan. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 9(1), 145–153.
- Saputra, Gede Yogi, & Aguss, Rachmi Marsheilla. (2021). Minat siswa kelas vii dan viii dalam mengikuti pembelajaran pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan SMP Negeri 15 Mesuji. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 17–25.
- Solihin, Dede. (2020). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Online Shop Mikaylaku Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(1), 38–51.

Terrasista, Novanda Crysmas, & Sidharta, Helena. (2022). PENGARUH MEDIA SOSIAL MARKETING DAN CITRA MEREK TERHADAP MINTA BELI KONSUMEN PROYEK BISNIS KAKU. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 7(4), 385–399.

## BIBLIOGRAFI

Semua rujukan-rujukan yang diacu di dalam teks artikel harus didaftarkan di bagian bibliografi. Bibliografi harus berisi pustaka-pustaka acuan yang berasal dari sumber primer (jurnal ilmiah dan berjumlah minimum 80% dari keseluruhan bibliografi) diterbitkan 5 (lima) tahun terakhir. Setiap artikel paling tidak berisi 15 (lima belas) bibliografi acuan dan 10 tahun terakhir. Penulisan sistem rujukan di dalam teks artikel dan penulisan bibliografi sebaiknya menggunakan program aplikasi manajemen referensi misalnya: Mendeley, EndNote, Reference Manager atau Zotero. Penulisan referensi menggunakan model sistem dari APA (*American Psychological Association*), edisi ke-6.).

### Bibliografi

#### ***Pustaka yang berupa judul buku***

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Rukiyah, A. Y., & Yulianti, Lia. (2014). *Asuhan Kebidanan Kehamilan Berdasarkan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta Timur: CV. Trans Info Media.

#### ***Pustaka yang berupa jurnal ilmiah***

Rohmawati, L. (2019). Pengaruh Pengawas dan Direksi Wanita Terhadap Risiko Bank Dengan Kekuasaan CEO Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Bank Umum Indonesia). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 26–42.

Ayoib, C. A., & Nosakhare, P. O. (2015). Directors culture and environmental disclosure practice of companies in Malaysia. *International Journal of Business Technopreneurship*, 5(1), 99–114.

Wang, Ning Tao, Huang, Yi Shin, Lin, Meng Hsien, Huang, Bryan, Perng, Chin Lin, & Lin, Han Chieh. (2016). Chronic hepatitis B infection and risk of antituberculosis drug-induced liver injury: Systematic review and meta-analysis. *Journal of the Chinese Medical Association*, 79(7), 368–374

#### ***Pustaka yang berupa Prosiding Seminar:***

Roeva, O. (2012). *Real-World Applications of Genetic Algorithm*. In *International Conference on Chemical and Material Engineering*. Semarang, Indonesia: Department of Chemical Engineering, Diponegoro University

#### ***Pustaka yang berupa disertasi/thesis/skripsi:***

Affective Commitment Sebagai Faktor Moderasi Pengaruh Workplace Incivility Dan Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perawat Fresh Graduate Di Rs X Jakarta

Hermanto, B. (2012). *Pengaruh Prestasi Trainin, Motivasi Dan Masa Kerja Teknisi Terhadap Produktivitas Teknisi Di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

---

**Copyright holder:**  
**Metaudina Chandra Pratiwi 2022**

**First publication right:**  
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

