

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
BURNOUT PADA TRAINER LSO MEGA PUTIH OUTBOUND  
PROVIDER 2018**

SKRIPSI



Oleh :

**NAILI FITRIA DEWI  
NIM. 14410081**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2018**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
BURNOUT PADA TRAINER LSO MEGA PUTIH OUTBOUND  
PROVIDER 2018**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Disusun Oleh :

**NAILI FITRIA DEWI**

**NIM. 14410081**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *BURNOUT* PADA  
*TRAINER* LSO MEGA PUTIH *OUTBOUND PROVIDER* 2018**

**SKRIPSI**

Oleh

**Naili Fitria Dewi  
NIM. 14410081**

**Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag  
NIP. 19730710 200003 1 002**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *BURNOUT* PADA  
TRAINER LSO MEGA PUTIH *OUTBOUND PROVIDER* 2018**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 18 Desember 2018

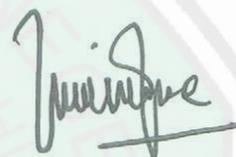
**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag**  
NIP. 19730710 200003 1 002

**Anggota Penguji Lain  
Penguji Utama**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 19750220 200312 2 004

**Ketua Penguji**

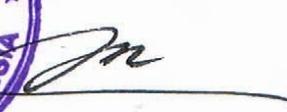


**Dr. Zainal Habib, M.Hum**  
NIP. 19760917 200604 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal, 18 Desember 2018

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si**  
NIP. 19671029 199403 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Naili Fitria Dewi

NIM : 14410081

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Burnout* pada Trainer LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 21 November 2018

Penulis,



  
Naili Fitria Dewi  
NIM. 14410081

## MOTTO

Jika kamu merasa pintar maka Allah akan membodohkanmu, sesungguhnya segala sesuatu itu Allah yang menjadikannya. Maka tetaplah rendah hati

Berharap hasil yang bagus boleh tapi kalau tanpa usaha tidak boleh!

Naili F. D



## PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tuaku yang telah menjadi motivator dan supporterku yang tak kenal lelah selalu memberikan dukungan rohani dan jasmani dalam setiap langkah hidupku serta yang selalu menghujaniku dengan kasih sayang dan doa yang tak terhingga, Aba Astono dan Umi Farida. Tak lupa juga untuk kedua adikku yang terkasih, Yin Zakia Glossolalia dan Bezel'isyqi Futuha Rasti yang selalu menghiasi hari dengan canda tawa dan panjatan doa untuk kesuksesanku. Serta tak lupa kawan-kawan sejatiku yang selalu ada mendengarkan keluh kesahku dan menjadi teman penghibur disaat-saat yang terpuruk sekalipun.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir untuk mencapai gelar kesarjana, yaitu gelar Sarjana Psikologi (S. Psi). Shalawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberi arahan, nasihat, motivasi dan berbagai pengalaman berharga bagi penulis
4. Dr. Andik Roni Irawan, selaku dosen wali yang selalu memberikan semangat untuk terus maju dan pantang menyerah menghadapi sesuatu
5. Seluruh anggota dan pengurus Lembaga Semi Otonom Mega Putih *Outbound Provider* yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini

6. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang sabar dan selalu melayani segala administrasi selama proses penelitian ini
7. Kedua orang tua, Drs. H. Astono, MHI, Hj. Farida, S.Ag, serta kedua adiknya Yin Zakia Glossolalia dan Bezel'isyqi Futuha Rasti yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi dan kepercayaan kepada ananda
8. Sahabat-sahabat yang tidak pernah lelah memberi semangat dan kepercayaan atas perjuangan ini, Fina Nafis F, Noni Fidyah, Ahmad Zakki M dan Imroatul Takiyah
9. Sahabat-sahabat dari angkatan 2014 yang telah menemani dan berjuang bersama dalam suka dan duka, Rosya Nafsa, Lativatul Munawwaroh, Firda Rizqiyah, Ubaidatul Fathonah
10. Teman-teman Smagra, kamar ABA 27, *New Ants Family*, Presiden Muharrik/ah, Madiun *Squad*, *KKM Invincible 168*, dan Netijen Julit yang menjadi sumber gelak tawaku
11. Teman satu pembimbing Gisni, Uyun, Devi, dan Azzi yang sama-sama berjuang, saling mendukung, dan menguatkan selama proses skripsi.
12. Segenap keluarga Mega Putih *Outbound Provider*, MSAA, Halaqoh Ilmiah, Komunitas BANANA yang telah menjadi tempatku mengaktualisasikan diri dan memberikan pengalaman hidup dan berorganisasi yang berharga dan tak terlupakan

13. Super Junior dengan lagu-lagunya yang telah menemani dan membantuku sebagai penghibur dan menghilangkan kejenuhan saat menyelesaikan skripsi
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini baik secara moril dan materil

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan karya ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang dapat membangun dan membantu penulis untuk menjadikannya lebih baik lagi. Penulis berharap semoga peneitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 21 November 2018

Penulis,



Naili Fitria Dewi  
NIM. 14410081

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	16
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. <i>Burnout</i> .....	18
1. Definisi <i>Burnout</i> .....	18
2. Aspek-aspek <i>Burnout</i> .....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i> .....	20
4. <i>Burnout</i> dalam Perspektif Islam.....	26
B. Komitmen Organisasi.....	29
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	29
2. Komponen Komitmen Organisasi.....	30
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	32
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .	34
5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	35
C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Burnout</i> .....	38
D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	40
B. Variabel Penelitian .....	40
C. Definisi Operasional.....	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
E. Metode Pengumpulan Data .....	45

1. Skala Psikologi .....	45
2. Observasi .....	47
3. Wawancara .....	47
4. Dokumentasi .....	48
F. Instrumen Penelitian .....	48
G. Validitas dan Reliabilitas .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	56
H. Metode Analisa Data .....	58
1. Uji Asumsi .....	59
2. Analisis Deskriptif .....	60
3. Uji Hipotesis .....	61
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Penelitian .....	62
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	62
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	63
3. Subjek Penelitian .....	64
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data .....	64
5. Hambatan Penelitian .....	65
B. Pemaparan Hasil Penelitian .....	66
1. Hasil Uji Asumsi .....	66
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Linieritas .....	67
2. Hasil Analisis Deskriptif .....	67
a. Skor Hipotetik dan Empirik .....	67
b. Deskripsi Kategori Data .....	69
3. Hasil Uji Hipotesis .....	72
C. Pembahasan .....	75
1. Tingkat Komitmen Organisasi .....	75
2. Tingkat <i>Burnout</i> .....	77
3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan <i>Burnout</i> .....	80
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	85
1. Untuk Subyek Penelitian .....	86
2. Untuk Peneliti Selanjutnya .....	87
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 88
 <b>LAMPIRAN</b> .....	 95

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Aspek Variabel Penelitian .....	42
Tabel 3.2 : Jumlah Populasi .....	44
Tabel 3.3 : Penentuan Jawaban Quisioner .....	49
Tabel 3.4 : <i>Blue Print</i> Skala <i>Burnout</i> .....	51
Tabel 3.5 : <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi .....	52
Tabel 3.6 : Daftar Panelis Aiken's V .....	54
Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Skala <i>Burnout</i> .....	55
Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	56
Tabel 3.9 : Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 3.10: Rumus Kategorisasi .....	60
Tabel 3.11: Acuan Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Product moment</i> .....	61
Tabel 4.1 : Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 4.2 : Hasil Uji Linieritas .....	67
Tabel 4.3 : Hasil Skor Hipotetik dan Skor Empirik .....	68
Tabel 4.4 : Norma Kategorisasi .....	69
Tabel 4.5 : Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	69
Tabel 4.6 : Hasil Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	71
Tabel 4.7 : Hasil Uji Korelasi .....	73
Tabel 4.8 : Hasil Uji Korelasi Secara Parsial .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Skema Hubungan Antar Variabel .....	41
Gambar 3.2 : Rumus Aiken's V .....	53
Gambar 3.3 : Rumus Uji Realibilitas .....	57
Gambar 4.1 : Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	70
Gambar 4.2 : Diagram Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian <i>Burnout</i> .....	96
Lampiran 2 : Skala Penelitian Komitmen Organisasi .....	98
Lampiran 3 : Data Responden.....	100
Lampiran 4 : Skor Aitem <i>Burnout</i> .....	101
Lampiran 5 : Skor Aitem Komitmen Organisasi .....	102
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Skala <i>Burnout</i> .....	103
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	104
Lampiran 8 : Hasil Uji Realibilitas <i>Burnout</i> .....	105
Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	106
Lampiran 10 : Hasil Uji Normalitas .....	107
Lampiran 11 : Hasil Uji Linieritas .....	108
Lampiran 12 : Hasil Kategorisasi <i>Burnout</i> .....	109
Lampiran 13 : Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	110
Lampiran 14 : Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	111
Lampiran 15 : Hasil Uji Korelasi Secara Parsial .....	112
Lampiran 16 : Hasil Skor Aiken's V Skala <i>Burnout</i> .....	113
Lampiran 17 : Hasil Skor Aiken's V Skala Komitmen Organisasi .....	114
Lampiran 18 : Hasil Skor Hipotetik dan Skor Empirik .....	115
Lampiran 19 : Ringkasan .....	117

## ABSTRAK

Naili Fitria Dewi, 14410081, Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Burnout* pada *Trainer LSO Mega Putih Outbound Provider 2018*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

Pembimbing: Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, *Burnout*

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dapat memunculkan *burnout*. Masalah yang dihadapi dalam organisasi outbound ini adalah *burnout*. Keadaan ini dapat muncul pada anggota dalam sebuah organisasi karena kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui tingkat komitmen organisasi pada *trainer LSO Mega Putih Outbound Provider*, 2) mengetahui tingkat *burnout* pada *trainer LSO Mega Putih Outbound Provider*, 3) mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer LSO Mega Putih Outbound Provider*

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, 30 subjek ditentukan sebagai sampel penelitian melalui teknik *puposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dikembangkan dari skala OCQ (*Organizational Commmitment Questionnaire*). Skala *burnout* dikembangkan dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi *trainer* berkategori sedang sebanyak 18 orang (60%), tingkat *burnout* berkategori sedang 24 orang (80%) dan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* dengan nilai korelasi sebesar -0,596 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan data statistik, maka hipotesis terbukti, sehingga maknanya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

### ABSTRACT

Naili Fitria Dewi, 14410081, Correlations Between Organizational Commitment and Burnout on Trainer of LSO Mega Putih Outbound Provider 2018, Psychology Department UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.

Advisor : Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag

---

**Key words:** Organizational Commitment, Burnout

High job demands and a less conducive work environment can cause a person to experience work stress. The result of work stress that cannot be controlled can lead to burnout. The problem that faced in this outbound organization is burnout. This condition can appear to members in an organization because of the lack of organizational commitment that individuals have. Organizational commitment must be owned by each member of a group or organization to maintain the integrity of the organization so that the objectives of the organization are achieved.

This study aims to 1) determine the level of organizational commitment on trainer of LSO Mega Putih Outbound Provider, 2) determine the level of burnout on trainer of LSO Mega Putih Outbound Provider, 3) find out the relationship between organizational commitment and burnout on trainer of LSO Mega Putih Outbound Provider.

This research method uses a quantitative approach with Pearson Product Moment correlation analysis, 30 subjects were determined as research samples through purposive sampling technique. The measuring instrument used is the scale of organizational commitment developed from the OCQ scale (Organizational Commitment Questionnaire). The scale of burnout was developed from the MBI (Maslach Burnout Inventory) that developed by Maslach and Jackson.

The results showed that the level of commitment of trainers in the medium category was 18 people (60%), the burnout level was moderate for 24 people (80%) and a significant negative relationship between organizational commitment and burnout with a correlation value of -0.596 and a significance value of 0.001. Based on statistical data, the hypothesis is proven, so that the meaning of the higher level of organizational commitment the trainer has, the lower the burnout experienced. And vice versa, the lower the level of organizational commitment, the higher the level of burnout.

### مستخلص البحث

نايلي فطريا ديوي، 14410081، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاحترق للمدربين LSO مكافوتية مزود الخارج 2018 ، قسم علوم النفو، بجامعة مولان مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية. 2018.

تحت الإشراف: الدكتور الحاج محمد لطفي مصطفى الماجستر  
الكلمة الرئيسية: الالتزام التنظيمي، الإرهاق

متطلبات العمل العالية وبيئة العمل الأقل تفضيلاً تجعل الشخص يعاني من إجهاد العمل. يمكن أن تؤدي نتائج الإجهاد الذي لا يمكن السيطرة عليه إلى الإرهاق. المشكلة التي تواجهها هذه المنظمة الصادرة هي الاحتراق. يمكن أن يظهر هذا الموقف لأعضاء في منظمة بسبب الافتقار إلى الالتزام التنظيمي الذي يملكه الأفراد. يجب أن يكون الالتزام التنظيمي مملوفاً لكل عضو في مجموعة أو منظمة للحفاظ على سلامة المنظمة بحيث تتحقق أهداف المنظمة.

تهدف هذه الدراسة إلى (1) تحديد مستوى الالتزام التنظيمي على المدربين LSO مكافوتية مزود الخارج ، (2) تحديد مستوى الإرهاق على المدربين LSO مكافوتية مزود الخارج ، (3) معرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاحتراق على المدربين LSO مكافوتية مزود الخارج

تستخدم طريقة البحث هذه أسلوباً كميًا مع تحليل ارتباط Pearson Product Moment ، وقد تم تحديد 30 موضوعاً كعينات بحثية من خلال تقنية المعاينة الهادفة. أداة القياس المستخدمة هي مقياس الالتزام التنظيمي المطور من مقياس OCQ (استبيان الالتزام التنظيمي). تم تطوير مقياس الإرهاق من (MBI Maslach Burnout Inventory) الذي طورته Maslach و Jackson.

وأظهرت النتائج أن مستوى التزام المدربين في الفئة المتوسطة كان 18 شخصاً (60%) ، وكان مستوى الاحتراق معتدلاً لـ 24 شخصاً (80%) وعلاقة سلبية كبيرة بين الالتزام التنظيمي والاحتراق بقيمة ارتباط -0.596 وقيمة دلالة 0.001. استناداً إلى البيانات الإحصائية ، تم إثبات الفرضية ، بحيث يكون معنى المستوى الأعلى من الالتزام التنظيمي الذي يتمتع به المدرب ، هو انخفاض مستوى الإرهاق. والعكس صحيح ، كلما انخفض مستوى الالتزام التنظيمي ، ارتفع مستوى الإرهاق.

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Stres kerja dapat dialami oleh siapapun baik dalam sebuah organisasi profit maupun organisasi non-profit (Sasmita, 2016). Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kondisi kerja seseorang baik secara fisik dan mental. Seseorang akan mudah lelah dengan beban kerja yang diterimanya, yang kemudian juga akan mengganggu pikirannya sehingga mudah stres dan menghambat pekerjaannya.

Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan *burnout*. *Burnout* merupakan deskripsi dari bagian tiga tendensi psikis yang dijelaskan oleh Cordes & Dougherty (1993), adapun tiga tendensi psikis yaitu ; kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 untuk mendeskripsikan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan pekerjaan yang membebani tenaga dan kemampuan seseorang. Dalam ProQUOL Manual, Stamm (2005) menjelaskan *burnout* dalam perspektif penelitian merupakan bentuk perasaan tanpa harapan dan kesulitan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Biasanya perasaan negatif muncul secara

perlahan ketika individu merasa bahwa usaha yang ia lakukan tidak membawa perubahan apapun (Stamm, 2005). Ketika mengalami *burnout* individu cenderung memiliki pemikiran yang negatif dalam menghadapi sebuah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Sasmita (2016), diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dari *burnout* pada individu di organisasi profit dan organisasi non-profit. Menurut Gortner et al (dalam Sasmita, 2016), contoh dari organisasi profit antara lain; bank, perusahaan-perusahaan swasta yang bertujuan mencari laba dari hasil usahanya. Sedangkan organisasi non-profit contohnya gereja, derma publik, rumah sakit dan klinik publik, organisasi politis, bantuan masyarakat dalam hal perundang-undangan, organisasi jasa sukarelawan, serikat buruh, asosiasi profesional, institut riset, museum dan beberapa para petugas pemerintah.

*Burnout* dapat dialami oleh seorang *trainer* yang bekerja dalam memberikan jasa. *Trainer* dapat dikatakan sebagai seorang profesional yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan akan keahlian tertentu. Pelatihan sendiri merupakan sebuah usaha untuk mempersiapkan peserta latihan pada suatu pekerjaan tertentu dan memperbaiki prestasi dalam kegiatannya yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan (Lynton & Udai, 1984).

Tidak jauh berbeda dengan *trainer outbound*, jika *trainer* pelatihan memberi materi dengan presentasi maka *trainer outbound* memberikan materi melalui rangkaian permainan *outbound*. Stres kerja yang berkepanjangan tanpa diatasi dengan *coping* atau penanganan stres yang baik dapat menimbulkan

penarikan diri secara psikologis *trainer* dan keterlibatannya terhadap klien maupun rekan *trainer* yang lain. Kondisi penarikan inilah yang disebut *burnout*. Seperti yang diungkapkan oleh Ivancevich, Konopaske & Matteson (2005), tentang *burnout* yang merupakan suatu proses psikologis yang diakibatkan oleh stres pekerjaan yang tidak terselesaikan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan pencapaian pribadi yang lemah.

LSO (Lembaga Semi Otonom) Mega Putih *Outbound Provider* merupakan organisasi mahasiswa yang berada dibawah naungan DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. *Outbound provider* ini dibangun untuk mewedahi bakat mahasiswa Fakultas Psikologi dalam bidang *outbound*. LSO Mega Putih *Outbound Provider* memberikan sentuhan terapan keilmuan psikologis yang dirancang menarik untuk memberikan *team building training* dan *outbound training*. Sehingga klien ataupun peserta *outbound* tidak hanya mendapatkan pencerahan dalam hubungan personal maupun interpersonal di dalam aktivitas, namun juga menumbuhkan semangat baru ke arah perubahan yang positif dari dalam dirinya dengan menerapkan teori-teori pendekatan psikologi (AD LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 2016).

Keunggulan dari organisasi mahasiswa ini dengan organisasi mahasiswa yang lain adalah organisasi *outbound* ini bukan hanya sebagai wadah bakat mahasiswa Psikologi saja melainkan organisasi yang menghasilkan profit. Jika organisasi mahasiswa biasanya mendapatkan uang dari iuran anggota namun di Mega Putih keuangan organisasi didapatkan dari

uang hasil *job outbound*, dimana *trainer* yang ikut dalam *job* tersebut juga mendapatkan *fee* berupa uang transport dan makan. Sisa uang hasil *job* tersebut yang dijadikan uang KAS untuk membeli dan meremajakan alat-alat *outbound*.

Mega Putih *Outbound Provider* tidak hanya memberikan pengalaman berorganisasi namun juga memberikan peluang dalam pertimbangan karir *trainer*. Sekitar 5 *trainer* Mega Putih yang telah menyelesaikan studinya di Fakultas Psikologi membuka *outbound provider* sendiri. Jadi di dalam organisasi ini individu tidak hanya diberikan wadah untuk mengembangkan potensi mereka tapi juga membuka jalan bagi *trainer* yang dapat berprogres positif untuk mengembangkan karir di bidang *outbound*. Oleh karena itu di Mega Putih para *trainer* selalu mendapatkan tugas untuk mengasah *skill* mereka dalam dunia *outbound* dari merancang sebuah acara *outbound* hingga pada pelaksanaannya di lapangan. Penyelesaian tugas dalam membuat modul kegiatan atau permainan contohnya, hanya 7 *trainer* yang mengerjakan dan mengumpulkan pada tim kreatif dan sisanya yaitu 13 *trainer* yang lain tidak mengerjakannya. Hasil wawancara kepada salah satu anggota HRD tim *outbound* ini.

Satu dari lima anak selalu ada yang memilih tidak melaksanakan tugas dan yang lainnya tetap melaksanakan tugas walaupun terlambat ngumpulin tugasnya. Alasan anak-anak tidak ngerjain tugas bermacam-macam, ada yang bilang karena tugasnya terlalu berat, ada yang bilang tidak paham dan tidak tau cara ngerjainnya, ada yang bilang tidak sempat ngerjain karena tumpang tindih dengan tugas perkuliahan. Yang mengumpulkan tugas untuk membuat modul permainan saja hanya 7 orang yang ngumpulin, sisanya belum ngumpulin sampai sekarang. Sedangkan di dalam Mega Putih setiap anak diberikan *deadline* dan target pencapaian pada setiap tugas yang diberikan. Dengan harapan dapat

membentuk *skill trainer* yang berkualitas. (Wawancara, November 2017, RF)

Stanley menyebutkan bahwa *burnout* bukan merupakan gejala dari stres kerja melainkan hasil dari stres kerja yang tidak mampu dikendalikan individu dalam keadaan yang serius (Amelia & Zulkarnain, 2005). Saat ini *burnout* menjadi masalah krusial di dunia kerja baik dalam organisasi profit, non-profit dan pemerintahan, karena seringkali menghambat laju kinerja individu. *Burnout* sering muncul disebabkan oleh rutinitas serta tekanan kerja yang tinggi dalam keseharian individu (Cooper dkk, 2001).

*National Safety Council* (2004), menjelaskan bahwa keadaan jenuh seringkali membuat pikiran menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan sikap rasional. Keadaan ini dapat mengakibatkan kewalahan dengan pekerjaan dan menyebabkan kelelahan emosional, individu mulai kehilangan minat terhadap pekerjaannya dan motivasi menurun. Pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja dan kualitas hidup ikut menurun. Realita yang terjadi pada organisasi ini *trainer* yang kehilangan minat terhadap pekerjaannya. Ada salah satu *trainer* dijadikan sebagai penanggung jawab sebuah acara kemudian tiba-tiba dia menghilang dari seluruh kegiatan *outbound* dan tidak peduli dengan acara yang diadakan organisasi padahal dialah yang menjadi penanggung jawab acara tersebut.

Anaknya tiba-tiba menghilang, tidak ikut rapat buat persiapan acara lagi. Acara ini pun dia tidak datang jadi yang saya yang *back up* acara sama temen-temen yang lain. Sudah saya ajak dia buat datang tapi dia tidak mau alasannya sakit. Tapi sebelum acara dimulai, ketika rapat-rapat persiapan untuk acara dia sudah tidak pernah hadir hanya sekali di awal pembentukan panitia acara. Acara jadi kurang maksimal karena penanggung

jawabnya saja tidak bertanggung jawab dan tidak peduli sama acaranya sendiri (Wawancara, September 2018. MRI)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa adanya hasrat pencapaian diri yang rendah pada *trainer*. Rendahnya pencapaian diri menjadi salah satu aspek dari *burnout* yang muncul pada diri *trainer* tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Maslach dan Jackson (1981) mengenai *reduced personal accomplishment* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa setiap pekerjaan yang diberikan semuanya berat. Ini menimbulkan hilangnya kepercayaan diri *trainer* terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Kondisi, perilaku dan karakteristik yang mungkin bertindak sebagai pengantar stres salah satunya adalah kepribadian dan hubungan sosial. Levy (dalam Widyakumusumastuti & Nailul, 2016), menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya *burnout* adalah hubungan sosial di tempat kerja ataupun di sebuah organisasi. Hubungan sosial ini meliputi hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan sosial *trainer* yang konstruktif dan berisi dukungan dengan atasan dan rekan *trainer* dapat menjadi penghalang terjadinya *burnout*. Namun, apabila hubungan sosial tersebut bersifat destruktif, hal tersebut justru menambah beban dan tekanan bagi *trainer* dalam lingkungan organisasinya.

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan tertinggi yang menghasilkan lulusan-lulusan yang ahli dalam berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa dan bernegara (Susanti,2012). Menjalani kehidupan di perguruan

tinggi, selain mengikuti perkuliahan yaitu kegiatan akademis, mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan lainnya yang ada di perguruan tinggi tersebut sesuai dengan bakat dan minatnya (Yulistiani, 2017). Contohnya bisa mengikuti kegiatan intra dan ekstra yang ada di perguruan tersebut.

Realitanya banyak organisasi yang dalam masa perkembangannya mengalami *problem* yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan menjadikan keruntuhan organisasi (Sutrisno, 2011). Perbedaan peran, harapan, kepentingan interdependensi dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup sebuah kelompok. Oleh karena itu, sebuah komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Salah satu yang dapat menimbulkan *burnout* pada anggota dalam sebuah organisasi adalah kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Apabila komitmen organisasi para anggota baik atau tinggi kepada organisasi maka hal tersebut dapat mengurangi *burnout* yang terdapat pada diri individu (Gemilik dkk, 2010, Marmaya dkk, 2011, Shirazi, 2011). Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan (Sopiah, 2008). Dapat dilihat dari definisi tersebut bahwa dalam komitmen terhadap organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam tugas, kegiatan

maupun masalah yang ada di organisasi serta identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi.

Komitmen digambarkan oleh Meyer dan Allen sebagai gambaran dari kondisi psikologis antara *trainer* dan organisasi yang mempengaruhi *trainer* dalam pemberian keputusan atas lanjut tidaknya keanggotannya dalam sebuah organisasi (Jaros, 2007). Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikutinya lebih dapat bertahan sebagai anggota dari organisasi tersebut daripada individu yang tidak atau kurang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi. Tiga komponen komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1991) antara lain adalah komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Hasil review pengurus Mei tahun 2018, dari 20 *trainer* yang diterima pada tahun 2017, ada 4 orang yang mengundurkan diri. Salah satu alasan keluarnya mereka dari organisasi adalah ingin fokus pada organisasi lain dan tidak bisa membagi waktu dengan organisasi ini. Ini menunjukkan bahwa kurangnya komitmen afektif yang dimiliki *trainer* yang memilih keluar dari organisasi. Selaras dengan teori yang dikemukakan Allen dan Meyer (1991) mengenai komitmen afektif. Individu yang memiliki komitmen yang kuat dapat mengidentifikasi organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Salehi dan Abbas (2011) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah maka akan semakin tinggi kemungkinannya mengalami *burnout*. *Burnout* berpengaruh

negatif terhadap komitmen organisasi, semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wirajaya dan I Wayan (2016) terhadap guru juga ditemukan hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya.

Hampir sebagian besar *trainer* yang ada di Mega Putih mengikuti kegiatan di organisasi lain dan tidak sedikit pula ada yang menjadi pengurus di organisasi yang berbeda. Data yang didapatkan dari interview kepengurusan sebagai berikut: dari 31 *trainer* aktif pada tahun 2017 hanya ada 14 *trainer* yang memang hanya fokus pada organisasi Mega Putih *Outbound Provider* dan tidak ikut di organisasi lain. Pada tahun 2018, dari 30 *trainer* aktif hanya 10 *trainer* yang tidak ikut di organisasi lain.

Dari *trainer* yang aktif di organisasi lain selain Mega Putih, mereka tetap menunjukkan komitmennya dalam mengikuti kegiatan Mega Putih walaupun ketika kegiatan atau rapat ada 8 sampai 15 *trainer* yang izin karena memiliki kegiatan yang bertabrakan dengan organisasi lain. Setiap tahun dalam pergantian pengurus, para *trainer* yang akan menjabat dalam kepengurusan selanjutnya wajib untuk mengikuti *interview* pengurus. *Interview* ini berisi *follow up* kegiatan dan tugas *trainer* selama satu tahun keanggotaan, menilai komitmen *trainer* terhadap organisasi untuk satu tahun kepengurusan berikutnya agar kepengurusan selanjutnya para *trainer* dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. (Wawancara, Februari 2018. JA)

Hasil wawancara diatas menyebutkan bahwa *trainer* memiliki kegiatan lain diluar organisasi outbound. Namun, keadaan tersebut dapat menggambarkan seberapa besar komitmen yang dimiliki para *trainer*. Komponen komitmen organisasi yang menjelaskan mengenai adanya pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi disebut dengan *continuance commitment* (Allen

&Meyer, 1991). *Trainer* yang memilih untuk mengikuti kegiatan lain daripada mengikuti kegiatan yang ada di organisasi kemungkinan sudah mempertimbangkan adanya untung rugi yang didapat dari meninggalkan kegiatan di organisasi.

*Trainer* yang berada dalam organisasi *outbound provider* ini merupakan *trainer-trainer* pilihan dari mahasiswa Fakultas Psikologi yang berada di semester 3 sampai semester 5 yang telah lolos tahap seleksi berkas dan interview. Adapun rekrutmen calon *trainer* baru dilakukan setiap tahun, dan bagi yang telah lolos tahap *interview* diberikan pelatihan guna melatih *skill* mereka dalam bidang *outbound* yang dikemas dalam *Training of Trainer* (TOT). Materi-materi yang diberikan dalam kegiatan *Training of Trainer* (TOT) adalah materi-materi yang dapat menunjang kemampuan para *trainer* baru agar menjadi *trainer* yang profesional. Adapun materi-materi yang terdapat dalam pelatihan antara lain, materi keorganisasian termasuk didalamnya menjelaskan sejarah dan visi misi dari organisasi *outbound* ini, kemudian ada materi *leadership*, dinamika kelompok, *problem solving*, *marketing*, *public speaking*, kesehatan dan keselamatan kerja, kreatifitas permainan dan *mountainnering* (Wawancara, Agustus 2018. MH)

Mega Putih *Outbound Provider* selalu menerima calon *trainer* baru setiap tahun melalui proses rekrutmen dan *interview*. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, hingga saat ini Mega Putih *Outbound Provider* telah melakukan *Training of Trainer*(TOT) yang ke-10 pada tahun 2018 dan menerima 13 *trainer* baru yang telah terpilih dari beberapa tahap seleksi.

Namun setiap tahun juga jumlah *trainer* yang ada di Mega Putih juga berkurang. *Burnout* diyakini akan menguras energi dan sumber daya karena tekanan yang terkait dengan jam kerja, tunjangan dan kompensasi penentuan ketimpangan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan psikologis individu (Montgomery et al, 2005). Dua *trainer* dari 20 *trainer* angkatan tahun 2018 mengajukan pengunduran diri dan sisanya yaitu dua orang menghilang dari kegiatan *outbound* tanpa alasan yang jelas.

Setiap tahun selalu ada pengurangan *trainer* karena berbagai alasan, dari yang memang izin untuk keluar karena tidak mendapat izin orang tua untuk beraktifitas diluar kampus, kemudian ada yang ingin fokus untuk belajar saja tanpa berorganisasi, ada yang lebih memilih berkegiatan di organisasi lain, bahkan ada pula yang keluar tanpa ada kabar sama sekali. Dari jumlah *trainer* yang diterima pada tahun 2015, tersisa 15 *trainer* dari 60 *trainer* yang diterima, tahun 2016 tersisa 14 *trainer* dari 20 *trainer* yang diterima, tahun 2017 tersisa 16 *trainer* dari 20 *trainer* yang diterima. (Wawancara, Maret 2018. FR)

Jumlah *trainer* pada kepengurusan tahun 2018 berjumlah 30 orang *trainer* aktif dan 10 orang *trainer* demisioner yang ikut serta membantu pada kegiatan dan *job* di Mega Putih. *Trainer* yang dikatakan *trainer* aktif adalah *trainer* yang masuk dalam struktur kepengurusan dalam *outbound* yang memiliki tugas masing-masing sesuai dengan jabatan dan devisi pada Surat Keputusan Kepengurusan. Mega Putih *Outbound Provider* memiliki 4 devisi antara lain; Devisi Kreatif, Devisi *Mouttennering*, Devisi *Marketing* dan Devisi HRD (*Human Resources Devolepment*) dan BPH (Badan Pengurus Harian), dimana BPH terdiri dari direktur, sekretaris dan wakil, serta bendahara dan wakil. Tugas pengurus BPH dan pengurus devisi telah diatur dan ditetapkan di AD/ART Mega Putih. Adapun pengurus demisioner masih bisa

ikut berpartisipasi dalam kegiatan maupun *job* di Mega Putih namun tidak sebagai *trainer* aktif yang memiliki tugas wajib.

Setiap tahun Mega Putih *Outbound Provider* membuka rekrutmen untuk calon *trainer* baru, dimana calon *trainer* harus melalui beberapa tahapan diantaranya tahap seleksi berkas, tahap wawancara dan bakat, tahap TOT (*Training of Trainer*), tahap *follow up*, dan terakhir tahap *visiting program*. Setelah melalui tahapan-tahapan tersebut calon *trainer* baru bisa ikut berpartisipasi dalam *job* Mega Putih dan bisa melepas sebutan calon *trainer* menjadi *trainer*. *Trainer* baru yang telah menyelesaikan tahapan terakhir masih belum bisa dikatakan *trainer* aktif karena mereka masih belum masuk dalam struktur kepengurusan. Kewajiban *trainer* baru hanya keikutsertaan dalam kegiatan dan *job* di Mega Putih. Penyusunan struktur kepengurusan yang baru dilakukan setelah pemilihan direktur Mega Putih yang baru, baru kemudian *trainer* baru bisa disebut *trainer* aktif karena telah masuk dalam struktur kepengurusan baru (ART LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 2016).

Komitmen para calon *trainer* diuji dari *training of trainer* yang diadakan oleh Mega Putih, karena dari calon *trainer* yang lolos tahap seleksi rekrutmen pada tahun 2017 ada sekitar 13 dari 20 calon *trainer* yang telah mengikuti organisasi intra maupun ekstra kampus yang pastinya juga memiliki kegiatan-kegiatan tersendiri. Pelaksanaan acara organisasi yang berbeda dalam satu waktu juga tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi, namun inilah yang menguji komitmen *trainer* dalam kesungguhannya dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di organisasi *outbound provider* tersebut. Dari 20

*traineryang* diterima di tahun 2017, dua orang yang tidak bisa mengikuti *training of trainer* dikarenakan berbenturan dengan lomba taekwondo dan ada yang mengundurkan diri dari kegiatan karena memilih organisasi lain. Kegiatan atau acara mana yang *trainer* tersebut lebih prioritaskan menunjukkan seberapa besar komitmennya pada sebuah organisasi. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan oleh Luthans (2006), dimana komitmen menggambarkan loyalitas individu terhadap suatu organisasi dan proses yang tidak terputus sebagai bentuk perhatian individu dalam mencapai suatu keberhasilan dan kemajuan dalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Faradinna dan Fatimah (2016) dengan subjeknya yaitu perempuan yang bekerja di sektor perbankan di Pekanbaru. Hasil regresi hirarkis analisis yang dilakukan dalam beberapa variabel yaitu : konflik kerja keluarga, *burnout* (kelelahan) dan komitmen organisasi. Tuntutan yang berlebihan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga menyebabkan individu untuk menarik diri dari ketidakseimbangan peran dan mempengaruhi kinerja seperti komitmen organisasi. Individu dengan gejala kelelahan diyakini memiliki kecenderungan permasalahan dalam sikap kerja dan kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Fakta di lapangan yang terjadi di Mega Putih *Outbound Provider* adalah sekitar 10 sampai 15 *trainer* yang mampu menunjukkan komitmennya di Mega Putih namun juga tidak sedikit dari 15 *trainer* yang kurang memiliki komitmen terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di Mega Putih. Dari rekap absen *trainer* yang telah dibuat oleh devisi HRD, peneliti bisa melihat jumlah

*trainer* yang izin atau tidak ikut dalam setiap rapat maupun kegiatan. Rekap absen dari tanggal 11 September 2017- 25 Februari 2017 yang dikalkulasikan setiap bulan, dari 30 *trainer* hanya 10 *trainer* yang hadir dalam kegiatan setiap minggunya dan yang tidak hadir 5-7 meminta izin karena halangan tertentu dan 13 orang sisanya tidak mengikuti kegiatan tanpa keterangan. Sedangkan untuk kehadiran rapat acara-acara penting maksimal 15 *trainer* hadir dari keseluruhan *trainer* yang ada. Tercatat kehadiran *trainer* dengan jumlah paling banyak hanya pada saat kegiatan TOT tahun 2018 yang dihadiri 23 pengurus, 13 *trainer* baru dan 15 *trainer* demisioner. Menurut Geurts & Demerouti (2003), kelelahan yang terus menerus dapat mengurangi produktivitas kerja dan meningkatkan kecelakaan kerja dan meningkatnya absensi, peningkatan tekanan kerja, rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi, dan menurut Grendey & Cropanzano (1999), Rost & Mostert (2007) juga dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, omset, penurunan prestasi dan komitmen rendah (dalam Faradinna & Fatimah, 2016).

Mega Putih *Outbound Provider* memiliki kegiatan harian dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at yang disebut dengan "piket *camp*". Maksud dari istilah *camp* adalah kantor Mega Putih *Outbound Provider*, tempat para *trainer* melaksanakan kegiatan, rapat dan menyimpan alat-alat *outbound*. Para *trainer* aktif memiliki piket harian di *Camp* Mega Putih yang telah disesuaikan dengan jam kosong yang dimiliki para *trainer*, dimana jadwal piket ini dipilih sendiri oleh *trainer* yang disesuaikan dengan waktu mereka yang kemudian diolah oleh divisi HRD ke dalam jadwal piket *camp* harian. Setiap hari dalam

piket ada kegiatan tertentu yang telah ditentukan oleh devisi HRD yang harus dilaksanakan oleh *trainer* yang bertugas piket pada hari tersebut. Tidak jarang *trainer* yang tidak hadir piket, beberapa dari mereka beralasan izin sakit dan selebihnya tidak izin atau alpha. Data ini didapatkan dari hasil notulensi rekap absen tanggal 11 September 2017-25 Februari 2018, dimana setiap hari ada sekitar 8-9 *trainer* yang wajib bertugas di camp tapi rata-rata hanya 4-5 *trainer* yang datang. Untuk *trainer* yang berhalangan hadir piket diberikan kebijaksanaan oleh tim HRD untuk mengganti piket di hari yang lain. Kegiatan piket ini merupakan kegiatan kecil dari Mega Putih namun tidak sedikit *trainer* yang tidak hadir. Dari absen kehadiran kegiatan maupun rapat, dapat melihat *burnout* yang dimiliki oleh *trainer* terhadap keikutsertaannya dalam kegiatan-kegiatan di Mega Putih.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Babakus *et al* (1999), Ayub *et al* (2008) terhadap jururawat, dan Peng J *et al* (2013) menyatakan hasil mengenai hubungan *burnout* dengan komitmen yaitu variabel tersebut memiliki pengaruh yang negatif. Artinya ketika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tingkat *burnout* yang dialami akan tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasi berada pada tingkat tinggi maka tingkat *burnout* yang dialami individu cenderung rendah.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Shrinivas (2011) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana dalam penelitiannya tidak menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *burnout* pada karyawan. Akan tetapi hasil yang didapat yaitu komitmen organisasi memiliki

hubungan positif dengan *burnout* dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka individu akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri mereka.

Kesenjangan yang muncul antara teori dan fenomena yang terjadi di lapangan yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Kontradiksi antara ada atau tidak adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout*, ditambah dengan perbedaan iklim organisasi dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian yang sudah ada, peneliti ingin mengangkat masalah ini. Apa hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* yang dimiliki oleh *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Burnout* pada *Trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi *trainer* pada organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018?
2. Bagaimana tingkat *burnout* pada *trainer* di organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* di organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi *trainer* pada organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018

2. Untuk mengetahui tingkat *burnout* pada *trainer* di organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018
3. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* di organisasi LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari diadakannya penelitian ini untuk:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembuktian dan penguatan mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada organisasi *outbound provider*.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan gambaran kepada *trainer* dalam *outbound provider* tentang pentingnya komitmen organisasi dalam menghadapi *burnout*.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan introspeksi diri dalam mengikuti dan berproses dalam sebuah organisasi sebagai bentuk dari sebuah pembelajaran.
- c. Menjadi bahan acuan bagi mahasiswa lainnya untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer outbound provider*.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### ***A. Burnout***

#### **1. Definisi *Burnout***

Pines & Maslach mendefinisikan *burnout* sebagai gejala kelelahan yang dialami individu baik secara fisik maupun mental, ditandai dengan berkembangnya konsep diri dan perilaku kerja yang negatif serta kurang konsentrasi (Pines & Maslach, 1993). Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974, dimana dia mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan bentuk representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Murtiasari, 2006). *Burnout* dideskripsikan sebagai bagian dari tiga tendensi psikis oleh Cordes & Dougherty (1993), adapun tiga tendensi psikis yaitu ; kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*).

Izzo (1987) berpendapat, bahwa penyebab individu tidak memiliki tujuan dan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan bekerja karena *burnout*. Sedangkan Freudenberger (1991) mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan yang terjadi pada individu karena bekerja terlalu intens dan melupakan kebutuhan pribadinya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan memandang *burnout* sebagai bagian dari stress (Luthans, 2006).

Berdasarkan uraian definisi tentang *burnout* oleh beberapa tokoh dan ahli, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan bentuk dari tanda-tanda kelelahan individu akan pekerjaannya baik secara fisik, mental maupun emosionalnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kualitas dan semangat kerja.

## 2. Aspek-aspek *Burnout*

Maslach dan Jackson (dalam Djara, 2013) menjelaskan bahwa aspek-aspek *burnout* antara lain; *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi) dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri). Berikut penjelasan dari ketiga aspek, yaitu:

### a. *Emotional Exhaustion*

*Emotional exhaustion* adalah salah satu dari tiga dimensi *burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan secara emosional. Dimensi ini merupakan penentu utama dari *burnout*. Aspek yang paling banyak dilaporkan dan dianalisa daripada aspek-aspek lainnya adalah aspek kelelahan. Ketika individu merasa kelelahan akan pekerjaan yang dilakukannya, mereka cenderung berperilaku berlebihan (*overextended*) secara emosi dan fisik. Individu tidak mampu menyelesaikan masalah dan tetap merasa lelah walaupun sudah istirahat yang cukup dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas ataupun pekerjaan mereka. Jaya dan Rahmat (2005) mengungkapkan ketika individu merasa beban pekerjaan yang mereka lakukan terlalu berat, maka dalam diri individu dapat memunculkan rasa lelah dan kehabisan energi.

#### b. *Depersonalization*

*Depersonalization* menggambarkan suatu kondisi dari individu yang cenderung untuk menjauh atau menghilang dari lingkungan, bahkan tidak memperdulikan orang-orang disekitarnya dan bersikap negatif. Depersonalisasi disebut sebagai suatu usaha untuk membuat jarak (*distancing*) antara diri sendiri dan orang lain dengan mengabaikan kualitas yang membuat orang lain menyukai individu itu sendiri. Ketika individu merasakan *depersonalization*, mereka cenderung dingin, menjaga jarak dan tidak ingin terlibat dengan rekan lingkungan kerjanya.

#### c. *Reduced Personal Accomplishment*

Dimensi *burnout* menggambarkan rendahnya hasrat pencapaian diri individu yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa setiap pekerjaan yang diberikan semuanya berat. Individu akan merasa kurang cakap dalam bekerja dan merasa pekerjaan baru yang ditugaskan sebagai beban yang berlebihan. Setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan dirasa sulit dan tidak bisa diselesaikan. Ini menimbulkan hilangnya kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas tersebut. Individu merasa tidak mampu atau tidak puas dengan dirinya sendiri dalam melakukan tugas yang diberikan dengan tepat.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dikategorikan menjadi dua faktor, yaitu ;

#### a. Faktor Internal

Individu tidak hanya memiliki peranan khas dalam lingkungan sosialnya, namun juga mempunyai kepribadian serta tingkah laku yang khusus dari dalam dirinya. Menurut karakteristik demografis, *burnout* berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan dan lain sebagainya (Ahola, 2007).

##### 1). Usia

Diantara karyawan yang lebih muda, tingkat *burnout* dilaporkan lebih tinggi daripada karyawan yang berumur lebih dari 30 atau 40 tahun. Usia dengan pengalaman kerja yang masih sedikit menyebabkan *burnout* lebih berisiko dalam karir individu.

##### 2). Jenis Kelamin

Variabel demografis seks belum menjadi prediktor kuat *burnout* (meskipun beberapa pendapat bahwa *burnout* lebih dari pengalaman perempuan). Beberapa studi menunjukkan *burnout* yang lebih tinggi bagi perempuan, beberapa menunjukkan skor yang lebih tinggi untuk laki-laki, dan yang lain tidak menemukan perbedaan keseluruhan. Perbedaan seks yang kecil tapi konsisten adalah bahwa laki-laki sering skor lebih tinggi pada *cynicism*. Ada juga kecenderungan dalam beberapa penelitian bagi perempuan untuk skor sedikit lebih tinggi pada *exhaustion* (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

### 3). Tingkat Pendidikan

Pendidikan baik dasar dan kejuruan memiliki efek utama yang signifikan pada *burnout*. Tingkat *burnout* adalah sedikit lebih tinggi diantara perempuan yang tidak menyelesaikan sekolah komprehensif daripada mereka yang menyelesaikannya. Perempuan yang memiliki pendidikan kejuruan memiliki tingkatan sedikit agak lebih tinggi pada *exhaustion* dan berkurangnya profesionalitas daripada wanita dengan pendidikan tingkat lembaga (*institute*). Dan lebih tinggi pada *cynicism* daripada wanita dengan pendidikan tingkat sekolah.

### 4). Status Perkawinan

Berkaitan dengan status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama laki-laki) tampaknya lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Orang yang berstatus *single* tampaknya mengalami tingkat *burnout* lebih tinggi daripada mereka yang bercerai (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Efek dari status perkawinan diantara laki-laki adalah signifikan untuk setiap dimensi *burnout*. Tingkat *burnout* lebih tinggi diantara laki-laki yang belum menikah (Ahola, 2007).

### 5). Kepribadian

Individu yang mempunyai tipe kepribadian *locus of controll eksternal* lebih rentan terhadap *burnout* daripada individu yang mempunyai tipe kepribadian *locus of controll internal* (Jaya dan Rahmat, 2005).

## 6). Sikap terhadap Pekerjaan

Orang-orang mempunyai harapan yang berbeda dalam bekerja. Dalam beberapa kasus ini harapan yang sangat tinggi, baik dari segi sifat pekerjaan (misalnya menarik, menantang, menyenangkan) dan kemungkinan mencapai keberhasilan (misalnya menyembuhkan pasien, mendapatkan promosi). Apakah seperti harapan yang tinggi dianggap idealis atau realistis. Salah satu hipotesis adalah bahwa mereka merupakan faktor risiko untuk *burnout*. Harapan yang tinggi membuat orang bekerja terlalu keras dan melakukan terlalu banyak, sehingga mengarah kepada *exhaustion* dan *cynicism*, akhirnya ketika upaya yang tinggi tidak menghasilkan apa yang mereka harapkan (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001)

### b. Faktor Eksternal

#### 1). Kelebihan Beban Kerja

Umumnya, beban kerja adalah yang paling langsung berhubungan dengan aspek kelelahan dari *burnout*. Kelebihan beban kerja atau *work overload* merupakan salah satu prediktor yang paling penting dari *burnout* (Nirel, at, all, 2008). Kelebihan beban kerja digambarkan sebagai suatu tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan penurunan kondisi tubuh individu. Ini disebabkan tuntutan kerja yang harus dikerjakan individu atau karyawan dengan mengerahkan banyak kemampuan yang dimiliki dalam kurun waktu tertentu.

## 2). Konflik Peran

Lingkungan dan individu sendiri merupakan prediktor dari *burnout*. Prediktordari lingkungan berupa sumber stres, seperti kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran (Knezevic dkk, 2011).

## 3). Dukungan Sosial

*Burnout* dapat hilang dengan menghilangkan stres yang dialami individu terlebih dahulu dengan mengaktifkan dukungan sosial. Parasuman juga berpendapat bahwa dukungan sosial berhubungan dengan *burnout*. Dukungan sosial yang diterima dari atasan, teman kerja dan keluarga mempunyai andil yang besar untuk meringankan beban individu yang mengalami *burnout* (Andarika, 2004).

## 4). Kondisi Fisik Tempat Kerja

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Khotimah (2010), tentang hubungan antara persepsi lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* pada perawat RSUD Budi Pekalongan, menunjukkan arah hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout*. Semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin tinggi *burnout* dan begitu sebaliknya semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin rendah *burnout*.

## 5). Manajemen Perusahaan

Karyawan diharapkan untuk memberikan lebih dalam waktu, tenaga, keterampilan dan fleksibilitas, sedangkan mereka menerima lebih

sedikit dari segi peluang karir, pekerjaan yang lama, keamanan kerja dan lain sebagainya. Pelanggaran kontrak psikologis cenderung menimbulkan *burnout*.

#### 6). Karakteristik Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan kuantitatif (terlalu banyak bekerja untuk waktu yang tersedia) telah dipelajari oleh para peneliti *burnout* dan temuannya mendukung pendapat umum bahwa *burnout* bentuk respon terhadap kelebihan beban kerja. Begitu pula dengan tuntutan pekerjaan yang bersifat kualitatif (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

Menurut Simamora (Rahman, 2007) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain: kurangnya dukungan sosial dari atasan, imbalan yang diberikan tidak mencukup atau tidak sesuai dengan beban pekerjaan, pekerjaan yang berulang-ulang atau sedikit memberikan ruang gerak bagi kreativitas, kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau menekan, pekerjaan yang monoton atau tidak variatif

Baron dan Greedenberg menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* (Andarika, 2004), yaitu;

- a. Faktor eksternal yang meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya peraturan-peraturan yang kaku, gaya kepemimpinan yang kurang konsiderasi dan tuntutan pekerjaan.
- b. Faktor internal meliputi jenis kelain, usia dan harga diri.

Maslach dan Leiter mengutarakan sumber ataupun penyebab dari *burnout* dapat ditelusuri ke dalam 6 macam bentuk ketidaksesuaian antara

individu dan pekerjaannya (Gunarsa, 2004), yaitu kelebihan beban kerja pada individu, kurangnya kontrol dari atasan, sistem imbalan yang diterima tidak memenuhi kebutuhan individu, sistem komunikasi dalam pekerjaan yang terganggu, dan individu merasa tidak adil dalam keadaan tertentu tentang pekerjaannya serta konflik nilai yang dipegang oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi.

#### 4. *Burnout* dalam Perspektif Islam

Menurut Qardhawi (2007) sindrom *burnout* muncul karena manusia itu makhluk paradoksal, yaitu makhluk kontradiktif atau bisa disebut makhluk antagonis yang di dalam dirinya terdapat dua tarikan, yakni tarikan ruh dan tarikan jasad. Ruh itu suci sedangkan jasad itu kotor, maka ketika ruh masuk ke dalam jasad maka terjadilah perang (sebuah bentuk perilaku kontradiksi).

Andai kata ruh yang dominan, dan jasad tunduk dibawah ruh maka manusia akan menjadi baik. Sebaliknya jika ruh ditundukkan oleh jasad maka manusia akan menjadi jahat. Oleh karena itu betapa pentingnya pendidikan agama yang dapat menghidupkan ruh dalam pengertian mendudukan manusia tepat sesuai dengan kehendak Allah SWT dan Rasul-Nya, dan ruh pun terjaga kesuciannya. Namun jika kita abaikan pendidikan agama maka jiwa manusia akan menjadi liar.

Al-Qur'an surat Al-Ma'arij ayat 19-25 dikatakan bahwa sesungguhnya manusia diciptakan penuh keluh kesah lagi kikir. Apabila ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah. Apabila mendapat kebaikan ia amat

kikir. Kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat. Mereka yang tetap istiqomah mengerjakan shalatnya. Orang-orang dalam hartanya tersedia bagian tertentu (peduli) terhadap kalangan miskin yang meminta ataupun (terhadap) orang sakit (peminta-minta).

Semua ini merupakan fakta bahwasanya kedekatan manusia dengan agama atau dengan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup dan kehidupan manusia. Al-Qur'an menyebutkan manusia dengan empat istilah yaitu: *Basyar*, *Insan*, *Nas*, dan *Bani Adam*. Istilah *Basyar* lebih banyak melihat manusia dari sisi biologis, *Insan* lebih banyak melihat dari aspek psikologis manusia, *Nas* lebih banyak melihat manusia dari aspek sosiologis dan *Bani Adam* lebih banyak melihat dari kemampuan teknologis manusia. *Burnout* muncul pada diri manusia disebabkan karena aspek *Insan* yang melihat manusia dari sisi psikologis yang memunculkan gejala kejenuhan dalam melakukan sesuatu dan aktifitas yang berulang.

Dalam Surat Az-Zumar Allah berfirman:

قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ  
الدُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُوَ الْعَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: Katakanlah: “Hai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dia-lah yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. QS. Az-Zumar: 53 (Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memberikan peringatan kepada manusia untuk tidak putus asa dari rahmat Allah dan tidak boleh melampaui batas dalam berusaha sehingga ia tidak mengenal batas dalam usaha untuk mencapai sesuatu. Tapi manusia harus senantiasa

selalu meminta rahmat dan petunjuk-Nya sehingga tetap dapat berpegang teguh pada aturan dan nilai-nilai keimanan. Bahwa Allah adalah Tuhan Maha Pengampun dari segala dosa-dosa.

Hubungan ayat diatas dengan *burnout* adalah manusia yang terkadang berusaha secara berlebihan dalam melakukan sesuatu. Dimana mereka tidak mengenal waktu, cara dan usaha yang dilakukannya yang membuat mereka justru kelelahan dan mengalami tekanan fisik dan kejiwaan sehingga menimbulkan stres. Ayat dari Surat Az-Zumar tersebut menjelaskan tentang keharusan dalam menjaga diri dan tidak melampaui batas dari kemampuan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Seseorang dikatakan mengalami *burnout* ketika ia berada dalam kondisi lelah baik secara fisik, emosi maupun mental. Ditandai pula dengan munculnya depersonalisasi serta rendahnya hasrat untuk berprestasi yang disebabkan oleh pekerjaan. Al-Qur'an sebagai pedoman ummat Muslim, baik secara tersirat maupun tersurat telah menunjukkan tanda-tanda orang yang mengalami *burnout*.

Bagi orang-orang yang beriman, melakukan amal saleh dan saling menasihati sesama manusia agar tidak berputus asa. Maksud dari putus asa yaitu lebih pada orang-orang yang mengalami *burnout*, karena *burnout* muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan. Harapan-harapan yang tidak sesuai tersebut yang akhirnya memunculkan perasaan putus asa atau *burnout*. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah dalam Surat Yusuf ayat 80, sebagai berikut:

فَلَمَّا اسْتَيْأَسُوا مِنْهُ خَلَصُوا نَجِيًّا ۖ قَالَ الْكَبِيرُ هُمَا لَمْ تَعْلَمُوا أَنَّ أَبَاكُمْ قَدْ أَخَذَ عَلَيْكُمْ مَوْثِقًا مِنَ اللَّهِ وَمِنْ قَبْلُ مَا فَرَّطْتُمْ فِي يُوسُفَ ۖ فَلَنَأْبُرَ جِلْزَانَ ضَحَّتَيْنِ أُذُنِ لِيَابِئِأَوْ يَحْكُمَ الْإِلَهِي ۖ وَهُوَ خَيْرُ الْحَاكِمِينَ

Artinya: Maka ketika mereka berputus asa darinya (putusan Yusuf) mereka menyendiri (sambil berunding) dengan berbisik-bisik. Yang tertua diantara mereka berkata, “Tidakkah kamu ketahui bahwa ayahmu telah mengambil janji dari kamu dengan (nama) Allah dan sebelum itu kamu telah menyianyikan Yusuf? Sebab itu aku tidak akan meninggalkan negeri ini (Mesir), sampai ayahku mengizinkan (untuk kembali), atau Allah memberi keputusan kepadaku. Dan Dia adalah hakim yang terbaik”. QS. Yusuf: 80 (Al-Qur’an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya *burnout* merupakan bentuk dari sebuah rasa putus asa terhadap pekerjaan yang dilkerjakan. Dan sikap putus asa sangat tidak disukai oleh Allah SWT. Allah juga telah memerintahkan kepada manusia untuk tidak bersikap melampaui batas. Maksud dari melampaui batas yaitu berlebihan dalam melakukan sesuatu diluar batas kemampuan manusia itu sendiri. Sikap melampaui batas ini dapat memunculkan *burnout* karena manusia menjadi kelelahan secara lahir dan batin yang kemudian juga akan mempengaruhi prestasi dan pekerjaan manusia itu sendiri.

## B. Komitmen Organisasi

### 1. Definisi Komitmen Organisasi

Luthans mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan, kemauan dan keyakinan seseorang untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi atau kelompok dengan usaha yang keras dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (dalam Sutrisno, 2010). O’Reilly menambahkan bahwa komitmen merupakan sebuah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh individu terhadap organisasinya. Ini

merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau nilai dari sebuah organisasi.

Griffin (2004) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen yang rendah cenderung melihat dirinya sebagai orang luar dan tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari suatu organisasi.

Secara konseptual, komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal dan ini senada dengan pendapat Hunt dan Robert (1994), yaitu:

- a. Rasa percaya yang kuat dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Keinginan individu untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi sebuah organisasi.
- c. Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Beberapa definisi yang telah diungkapkan oleh tokoh-tokoh, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen dalam berorganisasi merupakan gambaran sikap individu yang ditunjukkan dengan loyalitas serta usaha yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

## **2. Komponen Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (1991) menjelaskan terdapat tiga komponen yang merupakan karakteristik komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

a. *Affective Commitment*

*Affective commitment* atau komitmen afektif dapat diartikan sebagai keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan yang positif pada sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dapat mengidentifikasi organisasi dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Gambaran karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat adalah karyawan tersebut akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

b. *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* atau komitmen kontinuans menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Sejalan dengan pendapat Backer bahwa komitmen kontinuans merupakan kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain atau alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian yang besar. Karyawan yang bekerja berdasarkan komitmen kontinuans dapat bertahan dalam sebuah organisasi karena mereka membutuhkan melakukan pekerjaan tersebut karena adanya pilihan lain.

c. *Normative Commitment*

*Normative commitment* atau komitmen normatif merefleksikan perasaan akan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan wajib karyawan untuk tetap bekerja dalam sebuah

organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi tersebut.

### **3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Steers dalam Pareek (1994) mengategorikan komitmen organisasi menjadi tiga aspek, yaitu :

#### **a. Identifikasi**

Identifikasi merupakan wujud dari penerimaan dan keyakinan individu terhadap tujuan dan nilai dari sebuah organisasi dan ini merupakan dasar dari sebuah komitmen terhadap organisasi. Aspek ini bisa dilihat dari perilaku individu yang memiliki kesamaan nilai dan tujuan dengan sebuah organisasi yang diikuti sehingga ada penerimaan terhadap kebijakan dan kebanggaan menjadi anggota dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi dimodifikasi agar dapat mengembangkan aspek identifikasi dengan memasukkan beberapa tujuan pribadi para anggota atau karyawan meliputi kebutuhan dan keinginannya kedalam tujuan organisasi sehingga akan menciptakan suasana yang saling mendukung antara para karyawan dengan organisasi. Suasana yang nyaman dalam sebuah organisasi dapat membuat karyawan dengan suka rela menyumbangkan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi saja melainkan juga kebutuhan pribadi mereka.

#### b. Keterlibatan

Keterlibatan digambarkan sebagai kesediaan individu dalam berpartisipasi sungguh-sungguh dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan individu akan membuat mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja. Salah satu cara yang dapat memancing keterlibatan karyawan atau individu dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan sehingga ini dapat menumbuhkan keyakinan pada individu bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Selain itu, keterlibatan seperti yang dijelaskan sebelumnya dapat menumbuhkan rasa diterima bahwa individu merupakan bagian yang utuh dari sebuah organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan hasil keputusan bersama karena rasa ketertarikan akan apa yang telah mereka ciptakan.

#### c. Loyalitas

Loyalitas individu terhadap organisasi memiliki makna kesediaan individu untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi ataupun jika perlu mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan balasan. Loyalitas terhadap organisasi merupakan bentuk evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara individu dengan organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan merasakan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (1983) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ada empat kategori, yaitu :

##### a. Karakteristik Personal

Faktor ini mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras dan faktor kepribadian. Tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap organisasi.

##### b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya individu yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan individu yang menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

##### c. Karakteristik Struktural

Karakteristik struktural mencakup derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan fungsi kontrol dalam organisasi. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

##### d. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis individu terhadap organisasi. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen

terhadap organisasi sejauh menyangkut taraf seberapa besar individu percaya bahwa organisasi memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan dan seberapa besar harapan-harapan individu dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

### 5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa untuk mencapai hasil yang maksimal harus dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan bersama. Kesungguhan ini yang akan mendorong adanya konsistensi diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko baik secara *lahiriyah* maupun *bathiniyah*. Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا أَنَّنَا لَعَلَّيْهِمُ الْمَلٰٓئِكَةُ لَا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا  
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan Kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih, dan gembirakanlah mereka dengan surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. QS. Fussilat: 30 (Al-Qur’an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia harus menetapkan pendirian dengan sungguh-sungguh dan tidak melepaskan pendiriannya dengan mudah. Teguh pendirian adalah tegak lurus, teguh tegap dengan pendirian. Tidak bergeser maupun tidak beranjak. Tidak condong kekanan ataupun kekiri, tidak dapat dimundurkan kebelakang ataupun dimajukan kemuka, dengan arti keluar dari tempat berdiri (Hamka,2003).

Penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri seseorang maka hal ini akan mendorong seseorang untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang tetap konsisten disebut dengan istiqomah. Dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. QS. Al-Anfal: 27 (Al-Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI, 2005)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk taat kepada-Nya serta menjalankan amanah yang telah diberikan kepada manusia. Segala sesuatu yang telah dipercayakan kepada kita sebagai manusai merupakan sebuah kewajiban dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sama halnya dengan organisasi yang merupakan sebuah kewajiban ketika kita sudah masuk dalam organisasi dan mengikuti ikrar keanggotaannya agar setia dan taan terhadap pimpinan dan aturan yang ditetapkan. Ketika individu mengingkari atau mengabaikan aturan dan perintah yang merupakan amanah maka artinya mereka telah mengingkari janji yang telah mereka ucapkan.

Sebuah organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada didalamnya. Manusia adalah penentu kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan

adalah komitmen mereka pada organisasi. Manusia dapat berargumentasi bahwa ia yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan daripada orang yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan sebuah organisasi (Jamil, 2007).

Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang dapat dilihat dalam setiap aktivitas yang ia lakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen manusia sebagai makhluk ciptaan Allah. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ  
 ٥ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا الْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang bertaubat memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman”. QS. An-Nisa: 146 (Al-Qur'an dan Terjemahnya, 2005)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pahala yang besar merupakan balasan bagi manusia yang bertaubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah SWT dan tulus ikhlas mengerjakan perintah agama karena Allah. Maksud dari mengadakan perbaikan adalah berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam komitmen organisasi adalah komponen yang penting dalam hidup

manusia. Islam sendiri memandang sebuah komitmen organisasi sebagai kesanggupan manusia untuk menjalankan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya di hari akhir. Dengan adanya keyakinan (keteguhan hati) yang kuat dalam diri manusia sebagai anggota dari sebuah organisasi, akan mendorong ia untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasinya hingga tercapai tujuan organisasi yang menjadi kesepakatan bersama.

### C. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Burnout*

Salehi dan Abbas (2011) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wirajaya dan I Wayan (2016) terhadap guru juga ditemukan hasil yang serupa dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang variabel yang sama juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Susanto (2013), yang menemukan adanya hubungan negatif antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *burnout* dengan  $r = -0,809$  dan  $p < 0,05$ . Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gemilik dkk (2010) pada karyawan menunjukkan ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi dengan nilai yang baik atau tinggi maka ia tingkat *burnout* yang dialami akan cenderung rendah.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayub *et al* (2008) terhadap jururawat, dan Peng J *et al* (2013) juga menyatakan hasil yang serupa mengenai hubungan *burnout* dengan komitmen yaitu variabel tersebut

memiliki pengaruh yang negatif. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Shrinivas (2011) tidak ditemukan hubungan yang negatif terhadap kedua variabel tersebut. Hasil yang ditemukan oleh Shrinivas justru terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu komitmen organisasi dan *burnout*, dimana ketika komitmen organisasi yang dimiliki individu tinggi maka tingkat *burnout* juga akan semakin tinggi. Bertolak belakang dari kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dengan *burnout*.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan tema penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018

2. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* 2018

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif yang bertujuan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa permasalahan *burnout* terjadi dalam subjek penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Peneliti mengumpulkan dan menggunakan data dari instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis dalam penelitian ini. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengkaji dan membuktikan teori melalui penelitian hubungan antara variabel komitmen organisasi dan *burnout* pada *trainer*. Untuk menguji hipotesis dari penelitian ini, peneliti menggunakan uji korelasi *product moment* untuk membuktikan adanya pola hubungan dari data yang diperoleh. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Arikunto (2006), untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat, maka peneliti menggunakan penelitian korelasional sebagai desain penelitian yang tepat dalam penelitian ini.

### **B. Identifikasi Variabel**

Kerlinger dalam Sugiyono (2009) memberikan pengertian variabel sebagai konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Variabel yang ada dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi dan variabel *burnout*. Penjelasan dari kedua variabel sebagai berikut:

## 1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *burnout*. Variabel *burnout* menjadi variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (komitmen organisasi) (Sugiyono, 2009).

## 2. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel komitmen organisasi menjadi variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (*burnout*) (Sugiyono, 2009).

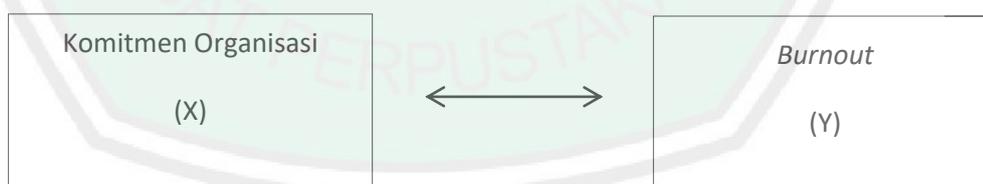
Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (independen)

X = Komitmen Organisasi

2. Variabel Terikat (dependen)

Y = *Burnout*



**Gambar 3.1 Skema Hubungan Antar Variabel**

**Tabel 3.1**  
**Aspek Variabel Penelitian**

Variabel	Aspek
<i>Burnout</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Depersonalization</i></li> <li>3. <i>Reduced Personal Accomplishment</i></li> </ol>
Komitmen Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective commitment</i></li> <li>2. <i>Continuance commitment</i></li> <li>3. <i>Normative commitment</i></li> </ol>

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi secara operasional konsep-konsep penelitian sesuai dengan kebudayaan penelitian masing-masing negara (Sekaran, 2006). Definisi operasional digunakan untuk penelitian ini diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

#### 1. *Burnout*

*Burnout* merupakan bentuk dari tanda-tanda kelelahan individu akan pekerjaannya baik secara fisik, mental maupun emosionalnya sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kualitas dan semangat kerja.

Maslach dan Jackson (1981) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi *burnout* antara lain: kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya hasrat pencapaian diri. Jika semakin rendah tingkat dari ketiga aspek tersebut maka *burnout* dari *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* akan semakin baik. Aspek-aspek ini diukur dengan mengembangkan skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*).

## 2. Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi adalah gambaran sikap individu yang ditunjukkan dengan loyalitas serta usaha yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi sangat kuat.

Allen dan Meyer (1991) menyebutkan aspek-aspek dari komitmen organisasi yang dapat diukur yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Jika semakin tinggi tingkat dari ketiga aspek tersebut maka menunjukkan komitmen organisasi dari *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* yang baik. Aspek-aspek ini diukur dengan mengembangkanskala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*)

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Populasi ini adalah para mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang yang menjadi anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider* berjumlah 30 orang. Dimana dalam populasi ini terdapat beberapa dari mahasiswa yang menjadi *trainer* Mega Putih mengalami *burnout* dan bahkan ada yang pasif dalam organisasi tersebut. Rincian jumlah populasi *trainer* dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi**

No	Tahun Angkatan	Jumlah
1.	TOT 8 (2016)	14
2.	TOT 9 (2017)	16
<b>Jumlah Total</b>		<b>30</b>

## 2. Sampel Penelitian

Tidak semua *trainer* yang berada di Mega Putih *Outbound Provider* dapat dijadikan sampel penelitian. 13 *trainer* yang baru diterima dan *trainer* demisioner tidak dapat dijadikan sampel karena tidak sesuai dengan karakteristik permasalahan *burnout* yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang disesuaikan dengan maksud dan tujuan dari penelitian. Karakteristik dari populasi yang peneliti tentukan adalah *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* yang telah berada di organisasi dalam jangka waktu minimal satu tahun.

Peneliti menerapkan metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam populasi (Nursalam, 2008). Penentuan sampel peneliti memiliki karakteristik-karakteristik sampel yang telah ditentukan. Desain sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2009) menjelaskan, *purposive sampling* adalah desain penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang telah diberikan oleh peneliti. Adapun kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2. Menjadi pengurus di LSO Mega Putih *Outbound Provider* periode 2017-2018
3. Minimal telah berada di organisasi selama satu tahun

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrumen. Instrumen penelitian merupakan alat bantu peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket dan wawancara (Arikunto, 2006).

#### **1. Skala Psikologi**

Skala psikologi berupa kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu sikap objek. Dari respon subjek pada setiap pernyataan itu kemudian dapat disimpulkan mengenai arah dan intensitas sikap seseorang (Azwar, 2007). Metode skala adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang pada umumnya menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pernyataan berupa formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban dan tanggapan (respon) tertulis sepenuhnya.

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala dari variabel *burnout* dan komitmen organisasi. Untuk skala dari variabel *burnout* peneliti mengembangkan dari skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dan skala komitmen organisasi mengembangkan skala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*).

a. Skala *Burnout*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *burnout* dikembangkan oleh Maslach yang dikenal sebagai *Maslach Burnout Inventory* (MBI). MBI diciptakan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 untuk mengukur *burnout* pada pekerja bidang Pelayanan Sosial. Maslach dan Jackson mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi *burnout* antara lain: kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya hasrat pencapaian diri. Aspek-aspek ini diukur dengan menggunakan skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*).

Indikator-indikator dalam variabel Y ini antara lain; berperilaku berlebihan (*overextended*), tidak mampu menyelesaikan masalah, kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas/pekerjaan, merasa lelah walaupun sudah istirahat, bersikap dingin/sinis, menjaga jarak dengan rekan kerja, menarik diri dari lingkungan kerja, merasa kurang cakap dalam bekerja, merasa berat/sulit dengan pekerjaan yang diberikan, dan tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

b. Skala Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1991) menyebutkan aspek-aspek dari komitmen organisasi yang dapat diukur yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Alat ukur yang digunakan adalah skala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*).

Indikator perilaku dalam variabel ini sebagai berikut; keterlibatan emosi, identifikasi organisasi, keterlibatan dalam suatu organisasi, merasa

beruntung berada di organisasi, tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di organisasi, merasa wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi.

## 2. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Observasi dapat dilakukan sesaat maupun secara berulang-ulang dengan melibatkan dua komponen yaitu pelaku observasi (*observer*) dan objek yang diobservasi (*observee*) (Sukandarrumidi, 2006). Peneliti menggunakan teknik observasi non-sistematis untuk menggali informasi dan data awal mengenai keadaan di lokasi penelitian. Observasi non-sistematis merupakan observasi yang dilakukan tanpa menggunakan instrumen pengamat (Arikunto, 2006). Dalam hal ini, digunakan peneliti untuk menggali informasi secara umum mengenai aktivitas *trainer* dari angkatan TOT (*Training of Trainer*) 8 dan TOT 9 di (subjek penelitian) di Mega Putih *Outbound Provider* (lokasi penelitian).

## 3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Esterberg, dalam Sugiyono (2012) mendefinisikan wawancara sebagai berikut “*A meeting for two person to exchange information and ideal through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya

jawab, sehingga dapat dikonstruksikan kedalam suatu topik tertentu. Peneliti melakukan wawancara bebas terpimpin, dimana pewawancara hanya membawa pedoman berisi garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006).

#### 4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan metode dalam mengumpulkan data dan informasi melalui dokumen tertulis atau tersurat (Arikunto, 2006). Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode dokumentasi seperti data jumlah *trainer* dari angkatan TOT (*Training of Trainer*) 8 sampai TOT 9 di Mega Putih *Outbound Provider*, dokumentasi gambar maupun dokumentasi lain yang dapat menyempurnakan penelitian ini.

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah angket, checklist atau daftar centang, pedoman wawancara, pedoman pengamatan (Arikunto, 2006).

Untuk mengukur skala *burnout* dan komitmen organisasi maka peneliti menggunakan skala model *Likert* (metode skala rating yang dijumlahkan) dengan bentuk skala *favourable* dan *unfavourable* sebagai berikut:

### 1. *Favourable*

*Favourable* merupakan pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang positif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersifat mendukung atau memihak pada suatu objek. Bentuk skala *favourable* skala motivasi dan regulasi diri dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

### 2. *Unfavourable*

*Unfavourable* merupakan pernyataan sikap yang mungkin pula berisi hal-hal yang negatif mengenai objek sikap, yaitu yang bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap. Untuk skala motivasi dan regulasi diri juga menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 1, Setuju (S) = 2, Tidak Setuju (TS) = 3, Sangat Tidak Setuju (STS) = 4.

**Tabel 3.3**  
**Penentuan Jawaban Quisioner**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh dari variabel.

Pada umumnya, dalam skala *Likert* terdapat lima pilihan jawaban yaitu: “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Ragu-ragu”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat

Tidak Setuju”, akan tetapi dalam penelitian ini pilihan jawaban tengah (ragu-ragu) dihilangkan dengan alasan jika pilihan tengah disediakan maka responden akan cenderung memilihnya sehingga data mengenai perbedaan responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2007).

a. Skala *Burnout*

Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 17 aitem. Diperinci dengan 14 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan *favourable* dan *unfavourable* sebagai berikut:



**Tabel 3.4**  
**Blueprint Skala Burnout**

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
			Fav o	Unfav o		
1.	<i>Emotional Exhaustion</i> (kelelahan emosional)	Berperilaku berlebihan ( <i>overextended</i> )	7	-	1	5,9%
		Tidak mampu menyelesaikan masalah	1	15	2	11,8%
		Kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas/pekerjaan	8	-	1	5,9%
		Merasa lelah walaupun sudah istirahat	2	-	1	5,9%
		<b>Jumlah</b>				<b>5</b>
2.	<i>Depersonalization</i> (depersonalisasi)	Bersikap dingin/sinis	-	16	1	5,9%
		Menjaga jarak dengan rekan kerja	3, 9, 12	-	3	17,7%
		Menarik diri dari lingkungan kerja	10	-	1	5,9%
		<b>Jumlah</b>				<b>5</b>
3.	<i>Reduced Personal Accomplishment</i> (penurunan pencapaian diri)	Merasa kurang cakap dalam bekerja	4, 11, 13	-	3	17,6%
		Merasa berat/sulit dengan pekerjaan yang diberikan	5	17	2	11,7%
		Tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	6, 14	-	2	11,7%
		<b>Jumlah</b>				<b>7</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

b. Skala Komitmen Organisasi

Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 21 aitem. Diperinci dengan 16 aitem *favorable* dan 5 aitem

*unfavorable*. Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan *favourable* dan *unfavourable* sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Blueprint Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot
			<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>		
1.	<i>Affective commitment</i> (komitmen afektif)	Keterlibatan emosi	1, 10	18	3	14,3%
		Identifikasi organisasi	5	-	1	4,8%
		Keterlibatan dalam suatu organisasi	2, 6	-	2	9,5%
<b>Jumlah</b>					<b>6</b>	<b>28,6%</b>
2.	<i>Continuance commitment</i> (komitmen kontinuans)	Merasa beruntung berada di organisasi	7, 8, 11, 13, 14	17, 19	7	33,3%
		<b>Jumlah</b>				
3.	<i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	Tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di organisasi	3, 12, 15	21	4	19,05%
		Merasa wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi	4, 9, 16	20	4	19,05%
		<b>Jumlah</b>				
<b>Jumlah Total</b>			<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

## G. Validitas dan Realibilitas

### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2007) validitas berasal dari kata *validity* yang artinya mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Atau dengan kata lain mampu

tidaknya suatu alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukurannya yang dikehendaki dengan tepat.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 1997).

a. Validitas Isi

Uji validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini ialah validasi logik (*logical*). Uji ini berguna untuk menunjukkan seberapa jauh isi skala mampu mengungkap sikap, perilaku dalam mendukung kontrak teoritik yang akan diukur (Azwar, 2015). Dalam melakukan pengujian logik, peneliti memerlukan evaluasi dan kesepakatan penilaian dari beberapa ahli yang berkompeten dibidangnya (*expert judgement*).

Peneliti menggunakan validasi logik dengan metode Aiken's V, dimana untuk menghitung koefisien validitasnya didasarkan pada penilaian para ahli mengenai sejauh mana aitem yang digunakan mampu mewakili kontrak yang diukur. Penilaian dilakukan dengan dengan cara memberi angka 1 (untuk sangat tidak relevan) sampai 5 (untuk sangat relevan) (Aiken dalam Azwar, 2015). Untuk menghitung Aiken's V menggunakan rumus sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

**Gambar 3.2 Rumus Aiken's V**

- lo = angka penilaian terendah / 1
- c = angka penilaian tertinggi / 5
- r = angka yang diberikan penilai
- s =  $r - lo$

Para ahli yang dipilih peneliti untuk menjadi panelis dalam menilai skala *burnout* dan komitmen organisasi sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Daftar Panelis Aiken's V**

No	Nama Panelis	Bidang keahlian
1.	Yusuf Ratu Agung, MA	Psikologi Sosial
2.	Fina Hidayati, MA	Statistika
3.	Umdatul Khoirot, M.Psi	Statistika
4.	Fuji Astutik, M.Psi	Psikologi Klinis
5.	Muh. Anwar Fu'ady, S.Psi, MA	Psikologi Kepribadian

Berdasarkan para ahli, terdapat beberapa aitem yang perlu direvisi dalam pemilihan diksi. Sehingga peneliti kembali mengevaluasi aitem-aitem yang kemudian keseluruhan aitem digunakan untuk menguji validitas penelitian dalam uji terpakai.

Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer (SPSS 16). Adapun untuk mengukur kesahihan angket adalah dengan menggunakan validitas kontrak (validitas internal) dengan rumus *product moment* dari *Pearson* (Arikunto, 1997)

#### b. Hasil Uji Validitas

Setelah dilakukan perhitungan, maka selanjutnya membandingkan  $r_{xy}$  setiap aitem dengan  $R_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  didapatkan dari tabel baku *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Berikut adalah

hasil uji validitas yang dilakukan pada dua skala penelitian, yakni : skala *burnout* dan komitmen organisasi.

#### 1) Skala *Burnout*

Dari hasil *output*, diketahui bahwa  $R_{tabel}$  untuk jumlah responden 30 orang adalah 0,361. Sehingga dapat diketahui:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Skala *Burnout***

No. Aitem	$r_{xy}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,597	0,361	Valid
2	0,314	0,361	Tidak Valid
3	0,158	0,361	Tidak Valid
4	0,410	0,361	Valid
5	0,215	0,361	Tidak Valid
6	0,516	0,361	Valid
7	0,158	0,361	Tidak Valid
8	0,267	0,361	Tidak Valid
9	0,464	0,361	Valid
10	0,570	0,361	Valid
11	0,390	0,361	Valid
12	-0,194	0,361	Tidak Valid
13	0,385	0,361	Valid
14	0,301	0,361	Tidak Valid
15	0,485	0,361	Valid
16	0,516	0,361	Valid
17	0,482	0,361	Valid

Berdasarkan data di atas, ke 17 aitem dari skala *burnout* (Y) dapat dikatakan 10 aitem valid dan 7 aitem yang gugur.

#### 2) Skala Komitmen Organisasi

Dari hasil *output*, diketahui bahwa  $R_{tabel}$  untuk jumlah responden 30 orang adalah 0,361. Sehingga dapat diketahui:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi**

No. Aitem	$r_{xy}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0,398	0,361	Valid
2	0,670	0,361	Valid
3	0,447	0,361	Valid
4	0,734	0,361	Valid
5	0,653	0,361	Valid
6	0,274	0,361	Tidak Valid
7	0,690	0,361	Valid
8	0,717	0,361	Valid
9	0,768	0,361	Valid
10	0,685	0,361	Valid
11	0,720	0,361	Valid
12	0,433	0,361	Valid
13	0,476	0,361	Valid
14	0,356	0,361	Tidak Valid
15	0,649	0,361	Valid
16	0,691	0,361	Valid
17	0,737	0,361	Valid
18	0,705	0,361	Valid
19	0,735	0,361	Valid
20	0,750	0,361	Valid
21	0,634	0,361	Valid

Berdasarkan data di atas, ke 21 aitem dari skala komitmen organisasi (X) dapat dikatakan 19 aitem valid dan hanya 2 aitem yang gugur.

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas sering disebut pula keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya namun, ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil tetap sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu, jadi reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Arikunto, 1997).

Koefisien reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cornbach* pada SPSS 16.

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Gambar 3.3 Rumus Uji Realibilitas**

Keterangan:

- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor butir soal ke- $i$
- $i$  = 1, 2, 3, 4, ...n
- $\sigma_t^2$  = Variansi total

Untuk pengukuran reliabilitas instrumen pada skala *burnout* dan komitmen organisasi didasarkan oleh reliabilitas yang memiliki nilai tinggi

ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* mendekati angka 1. Sehingga dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Skala	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Burnout</i>	0.770	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.935	Reliabel

Berdasarkan tabel data di atas, dapat diketahui bahwasanya reliabilitas skala *burnout* dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.770. Hasil perhitungan reliabilitas untuk untuk skala komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien relisibilitas sebesar 0.935. Hasil tersebut mengartikan bahwa instrumen yang telah digunakan peneliti memiliki nilai reliabilitas yang bisa diterima. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1, menunjukkan bahwa variabel semakin reliabel.

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, diketahui bahwa alat ukur yang digunakan peneliti telah memenuhi syarat reliabilitas. Dari hasil perhitungan SPSS 16, setiap butir aitem dari dua skala ini telah konsisten dengan butir-butir lainnya dalam mengukur skala *burnout* dan komitmen organisasi.

#### **H. Metode Analisa Data**

Kegiatan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti biasa disebut dengan analisis data. Data bisa diolah setelah seluruh data dari responden telah terkumpul, kemudian peneliti bisa melakukan proses pengolahan data berikutnya. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menganalisis data adalah memastikan kelengkapan data dari para responden, mengelompokkan

data berdasarkan variabel penelitian, menstabilasi, dan melakukan perhitungan dengan rumus-rumus sesuai pendekatan penelitian (Arikunto, 2006).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Microsoft Excel* dan *software SPSS (Statistical Program For Sosial Science)* Versi 16.0 *for windows*. Adapun data-data yang diperoleh dari skala kuesioner dianalisis dengan teknik-teknik sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat besaran data yang diperoleh dari penelitian, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Ketika data berdistribusi normal maka analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS*. Ketika data berdistribusi normal maka analisis statistik yang digunakan untuk melihat keeratan hubungan adalah analisis korelasi *pearson*. Jika signifikansi  $p > 0.05$  maka data dikatakan terdistribusi normal. Sedangkan apabila diperoleh signifikansi  $p < 0.05$  maka data tidak normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linier digunakan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linier, data yang berkorelasi secara linier adalah syarat data dapat dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Uji linieritas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan *software SPSS*. Jika nilai signifikan lebih

besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antar variabel.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara umum hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tingkatan pada variabel *burnout* dan komitmen organisasi pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* Fakultas Psikologi UIN Malang.

Perhitungan norma dilakukan untuk melihat tingkat *burnout* dan komitmen organisasi pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* Fakultas Psikologi UIN Malang. Sehingga dapat diketahui tingkatan-tingkatannya, apakah tinggi, sedang atau rendah. Dalam melakukan pengkategorian peneliti menggunakan skor hipotetik. Adapun langkah-langkah dalam pembuatan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah:

- a. Menghitung *mean* hipotetik (M)
- b. Menghitung standar deviasi hipotetik (SD)
- c. Kategorisasi :

**Tabel 3.10**  
**Rumus Kategorisasi**

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \geq X \leq (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dikarenakan adanya pola hubungan dari data yang diperoleh. Analisa korelasional *product moment* merupakan analisis statistik untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Karena data yang diperoleh peneliti bersumber dari angket yang bersifat interval, maka analisis korelasional yang dirasa tepat ialah analisis korelasi *product moment*. Pedoman untuk menginterpretasi kuat atau tidaknya hubungan koefisien korelasi pada variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut (Arikunto, 2006):

**Tabel 3.11**  
**Acuan Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment***

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0.800 – 1.00	Tinggi
0.600 – 0.800	Cukup
0.400 – 0.600	Agak rendah
0.200 – 0.400	Rendah
0.000 – 0.200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Mega Putih *Outbound Provider* merupakan Lembaga Semi Otonom yang secara struktural berada di bawah Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, tetapi secara manajemen mempunyai hak untuk memberdayakan organisasinya sendiri. LSO Mega Putih *Outbound Provider* DEMA-F Psikologi didirikan dan diresmikan pada tanggal 01 Mei 2009 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan jangka waktu yang tidak terbatas. Kantor atau *camp* LSO Mega Putih *Outbound Provider* DEMA-F Psikologi berada di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana No. 50 Gedung Megawati Soekarno Putri Lantai 3.

Secara umum Mega Putih *Outbound Provider* berasaskan Pancasila dan UUD 1945, tetapi secara khusus dalam teknis pelaksanaannya menggunakan asas-asas disiplin ilmu psikologi. Organisasi *outbound* ini bersifat, kemahasiswaan, kekeluargaan, struktural, dan profesional.

Adapun tujuan-tujuan dari organisasi Mega Putih *Outbound Provider* ini antara lain :

1. Membina mental generasi muda agar tidak melanggar dan menyimpang dari Pancasila, UUD 1945 dan hukum yang berlaku di Indonesia.

2. Menggali dan mengembangkan *skill* Mahasiswa Psikologi dalam manajemen *training outbound*
3. Menjadi tim *outbound* yang profesional
4. Memberikan pelayanan *outbound* secara profesional, baik internal Universitas maupun instansi eksternal Universitas

Kepengurusan organisasi Mega Putih *Outbound Provider* terdiri dari Direktur, Wakil Direktur, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara I, Bendahara II dan 4 divisi yang dipimpin oleh seorang manager. Adapun keempat divisi tersebut antara lain adalah Divisi Kreatif, Divisi HRD (*Human Relation Development*), Divisi *Marketing*, dan Divisi *Mountainnering*. Setiap tahun organisasi *outbound* membuka rekrutmen untuk anggota baru dan kepengurusannya juga berubah setiap tahun. Seluruh tugas-tugas dan peraturan yang ada disesuaikan setiap tahunnya dengan berlandaskan AD dan ART Organisasi Mega Putih *Outbound Provider* tahun 2016.

## 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di *Camp Mega Putih Outbound Provider* tepatnya di Jalan Gajayana no 50 Gedung Megawati Lantai 3 yang berada dalam kompleks kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 3 -7 September 2018 yang dimulai dari pukul 14.00 hingga pukul 16.00 WIB.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan *trainer-trainer* dari organisasi *outbound* yang berada di bawah naungan Fakultas Psikologi yaitu Mega Putih *Outbound Provider*. Populasi dari Mega Putih *Outbound Provider* berjumlah 30 *trainer* yang termasuk dalam susunan kepengurusan tahun 2018.

### 4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Peneliti datang ke lokasi penelitian pada pukul 13.30 WIB dan sebelumnya sudah menghubungi Direktur Mega Putih *Outbound Provider* untuk meminta izin guna melakukan penelitian dan menyebarkan skala selama satu minggu. Peneliti juga menghubungi bagian HRD (*Human Relations Development*) untuk melihat jadwal kehadiran *trainer* pada hari Senin sampai hari Jum'at. Karena sulit untuk mengumpulkan seluruh *trainer* pada waktu yang sama, peneliti memilih melakukan penelitian dan menyebarkan skala pada waktu piket *trainer* yang pastinya dihadiri oleh *trainer* yang memiliki tugas piket pada hari yang telah terjadwal. Dalam lima hari aktif piket *trainer*, peneliti menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam melakukan penelitian dengan setiap harinya ada 7 hingga 9 *trainer* yang datang untuk mengisi skala penelitian.

Peneliti diberikan keluasan wewenang dalam melakukan penelitian dan menyebarkan skala dalam waktu yang tidak terbatas. Namun untuk mengefisiensi waktu dan tidak terlalu mengganggu waktu piket *trainer* yang dilakukan dari pukul 14.00 hingga 16.30 WIB, peneliti

mengambil waktu satu jam untuk melakukan penelitian. Pengisian skala dilakukan secara bersama-sama dengan sebelumnya diberikan instruksi pengerjaan skala oleh peneliti. *Trainer* diperbolehkan mengumpulkan skala jika telah selesai mengisinya yang kemudian akan diperiksa lagi oleh peneliti karena dikhawatirkan ada item yang terlewat atau data diri yang belum lengkap diisi oleh *trainer*. Setelah subjek penelitian selesai mengerjakan skala penelitian, para *trainer* diberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi karena telah membantu proses penelitian.

Proses penyebaran skala penelitian selesai maksimal pada pukul 16.00 WIB, karena penyebaran skala dimulai secara kondisional. Peneliti harus menunggu *trainer* yang bertugas piket datang semua baru kemudian para *trainer* bisa mengisi skala secara bersama-sama sehingga peneliti tidak perlu mengulang-ulang dalam pemberian instruksi. Proses menginput data dilakukan setiap hari oleh peneliti setelah menyebarkan skala. Dan proses perhitungan dan analisis data dilakukan pada hari terakhir penyebaran skala yaitu hari Jum'at setelah seluruh skala penelitian telah diisi oleh semua subjek penelitian.

## 5. Hambatan Penelitian

Hambatan-hambatan yang ditemui oleh peneliti ketika melaksanakan penelitian di lapangan adalah peneliti harus menghubungi beberapa *trainer* yang tidak bisa hadir ketika jadwal piket. Karena walaupun sudah ada jadwal piket masih ada beberapa *trainer* yang berhalangan hadir karena alasan tertentu dan ada beberapa yang tanpa izin. Sehingga untuk

mengumpulkan seluruh data subjek, peneliti harus menghubungi *trainer* yang absen untuk datang di hari berikutnya untuk pengisian skala.

## B. Pemaparan Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak sehingga dapat dilakukan uji parametrik (*statistic inferesial*). Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel penelitian benar-benar mewakili populasi dan dapat digeneralisasikan pada populasi (Widhiarso, 2012). Uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi (*2-tailed*). Jika nilai signifikansinya  $>0,05$  maka data terdistribusi normal. Namun jika  $<0,05$  maka data tidak normal (Priyatno, 2016). Hasil uji normalitas dilaporkan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	K-SZ	Sig (P)	Status
Komitmen Organisasi	1,317	0,062	Normal
<i>Burnout</i>	0,742	0,640	Normal

Hasil uji normalitas yang tertera pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal ( $\text{sig} > 0,05$ ). Untuk variabel variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar  $0,062 > 0,05$  data

berdistribusi normal dan *burnout* nilai signifikansinya yaitu  $0,640 > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Nilai signifikansi dari kedua variabel  $> 0,05$  sehingga kedua variabel tersebut memenuhi persyaratan untuk distribusi normal. Hal ini berarti bahwa skala yang mengukur variabel *burnout* dan komitmen organisasi memunculkan skor yang normal yaitu tidak ada skor terlalu tinggi maupun terlalu rendah.

#### b. Uji Linearitas

Uji linear digunakan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji linearitas digunakan sebagai syarat dalam uji korelasi atau regresi linear.

Dalam menguji linieritas, peneliti menggunakan bantuan SPSS 16 *for windows* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan signifikansi 0.05. Hasil uji linieritas dijelaskan pada tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X → Y	0.300	Linier

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan bahwa terdapat hubungan yang linier karena nilai signifikansi pada *deviation from linearity*  $0,300 > 0,05$  sehingga variabel tersebut memenuhi kriteria linier (Priyatno, 2016).

## 2. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Skor Hipotetik dan Skor Empirik

Hasil penelitian memaparkan skor hipotetik dan empirik sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Skor Hipotetik dan Skor Empirik**

Variabel	Hipotetik			Empirik		
	Maksimal	Minimal	Mean	Maksimal	Minimal	Mean
Komitmen Organisasi	76	19	47,5	68	35	54,13
<i>Burnout</i>	40	10	25	33	18	24,37

Dari tabel 4.3 tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- 1) Pengukuran komitmen organisasi yang terdiri dari 19 aitem dengan penskoran 1 sampai 4 didapatkan skor hipotetik maksimal 76 dengan *mean* 47,5. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi yang muncul adalah 68 dengan *mean* 54,13. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa *mean* hipotetik komitmen organisasi lebih kecil dibanding dengan *mean* empirik, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi *trainer* lebih tinggi daripada rata-rata *trainer* pada populasi umumnya. Jadi level atau status komitmen organisasi *trainer* adalah cenderung tinggi.
- 2) Pengukuran *burnout* yang terdiri dari 10 aitem dengan penskoran 1 sampai 4 didapatkan skor hipotetik maksimal 40 dengan *mean* 25. Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor tertinggi yang muncul adalah 33 dengan *mean* 24,37. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa *mean* hipotetik *burnout* lebih besar dibanding dengan *mean* empirik, maka dapat dikatakan bahwa *burnout trainer* lebih tinggi pada rata-rata populasi umumnya daripada rata-rata pada level individu. Jadi level atau status *burnout* yang dimiliki *trainer* rendah.

## b. Deskripsi Kategori Data

Penelitian ini melakukan pengkategorian data penelitian dengan menggunakan skor hipotetik dengan norma sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Norma Kategorisasi**

No	Kategori	Skor
1.	Tinggi	$X > (M + 1 SD)$
2.	Sedang	$(M - 1 SD) \leq X \leq (M + 1 SD)$
3.	Rendah	$X < (M - 1 SD)$

Setelah ditemukan skor sesuai dengan norma maka dibuat menjadi tiga kelas dengan batas kelas masing-masing. Penjelasan secara terperinci pada masing-masing variabel dijelaskan pada rincian berikut ini.

### 1) Komitmen Organisasi

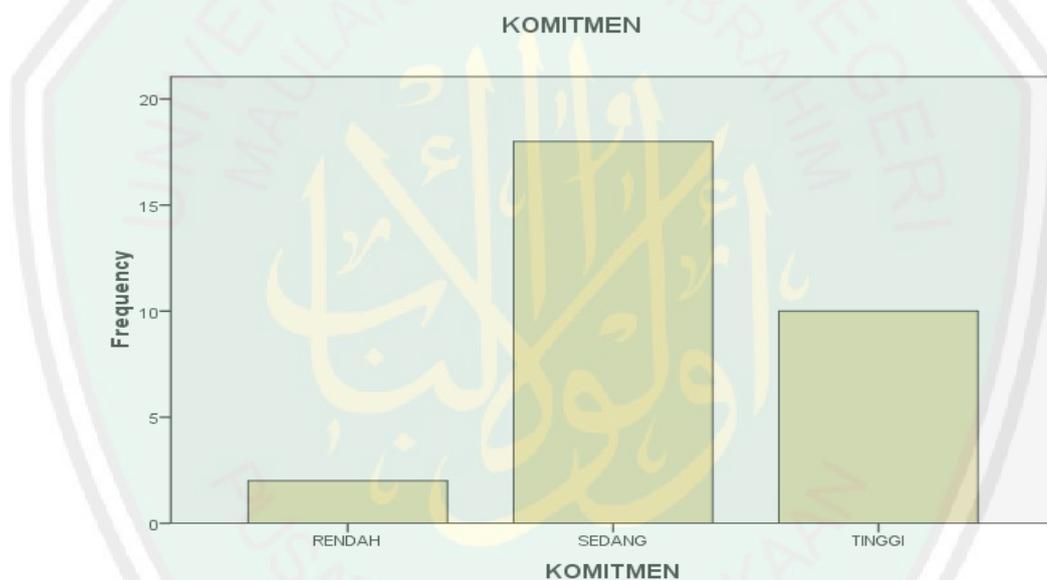
Kategori tingkat komitmen organisasi subjek dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	58 – 76	10	33,3%	47,5	9,5
Sedang	38 – 57	18	60%		
Rendah	19 – 37	2	6,7%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 68					
Minimum = 35					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 10 *trainer* dengan persentase

33,3%, pada tingkat sedang ada 18 *trainer* dengan 60% dari sampel dan di tingkat rendah hanya sebesar 6,7% dengan dua *trainer*. Mean dari skor keseluruhan pada variabel ini adalah 54,13 dengan skor maksimal 68 dan skor minimal 35. Mayoritas *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang. Diagram kategorisasi tingkat komitmen organisasi pada *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1** Diagram Kategorisasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi komitmen organisasi terbanyak adalah di kategori sedang yaitu sejumlah 18 *trainer* dengan persentase 60% dari keseluruhan.

## 2) *Burnout*

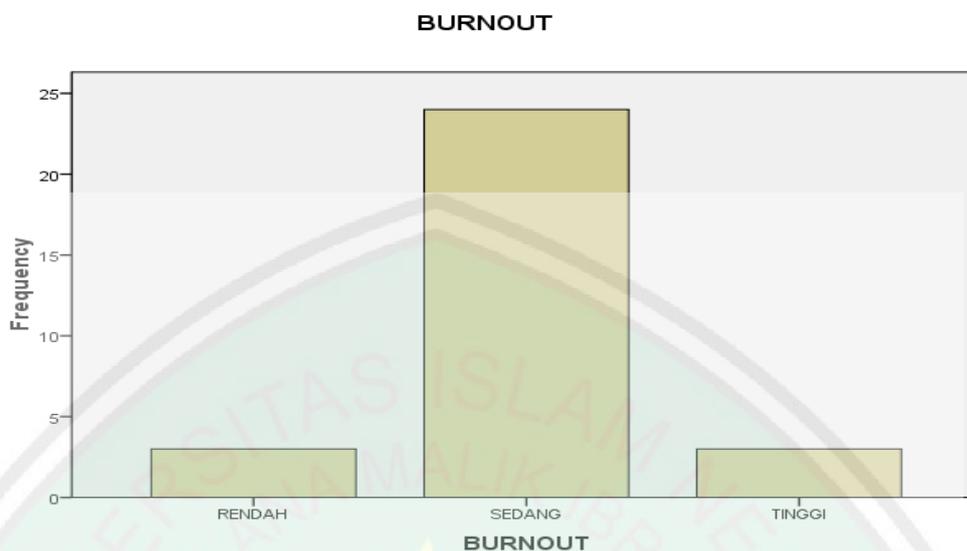
Kategori tingkat *burnout* subjek dijelaskan pada tabel 4.6 berikut.

**Tabel 4.6**

### Hasil Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	31 – 40	3	10%	25	5
Sedang	20 – 30	24	80%		
Rendah	10 – 19	3	10%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 33 Minimum = 18					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki *burnout* tinggi sebanyak 3 *trainer* dengan persentase sebesar 10%, di tingkat sedang ada 24 *trainer* dengan persentase sebesar 80%, dan rendah sebesar 10% sama dengan *burnout* di tingkat tinggi dengan sebanyak 3 *trainer* saja. Mean dari kategorisasi variabel *burnout* adalah 24,37 dengan skor maksimal 33 dan skor minimal 18. Hampir semua *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat *burnout* yang sedang. Diagram kategorisasi tingkat *burnout* pada *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 : Diagram Kategorisasi *Burnout***

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa kategorisasi *burnout* terbanyak adalah kategori sedang yaitu sejumlah 80% dengan 24 *trainer*.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows. Adapun hasil dari uji korelasi antara variabel *burnout* dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		<i>BURNOUT</i>	KOMITMEN
<i>BURNOUT</i>	Pearson Correlation	1	-.596**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN	Pearson Correlation	-.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *burnout* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Hasil tersebut memaparkan bahwa *burnout* dengan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 atau variabel *burnout* berhubungan dengan variabel komitmen organisasi. Sebuah variabel dinyatakan berhubungan jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dimana dengan nilai signifikansi dari kedua variabel  $0,01 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti memiliki nilai error yang sedikit, sedangkan nilai *Pearson Correlation* (r) adalah -0,596. Ini menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara tingkat komitmen organisasi dan tingkat *burnout* pada *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout* (korelasi negatif dan signifikan).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial**  
**Correlations**

		<b>BURNOUT</b>	<b>AFEKTIF</b>	<b>KONTINUAN</b>	<b>NORMATIF</b>
<b>BURNOUT</b>	Pearson Correlation	1	-.641**	-.535**	-.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002
	N	30	30	30	30
<b>AFEKTIF</b>	Pearson Correlation	-.641**	1	.772**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>KONTINUAN</b>	Pearson Correlation	-.535**	.772**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30
<b>NORMATIF</b>	Pearson Correlation	-.540**	.872**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari hasil uji parsial dari variabel terikat yaitu *burnout* dan variabel bebas yaitu komitmen organisasi dengan tiga aspek. Tiga aspek dari komitmen organisasi antara lain yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Komitmen afektif memberikan sumbangan sebesar 41% terhadap *burnout*, komitmen kontinuans menyumbangkan 29%, dan komitmen normatif menyumbangkan sebesar 30% terhadap *burnout* pada *trainer* Mega Putih.

Hasil ini dapat dilihat dari *pearson correlation* dan signifikansi yang ditunjukkan dari setiap aspek komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *burnout*. Aspek komitmen afektif memiliki nilai  $r = -0,641$  dan

$p = 0,000$ , aspek komitmen kontinuans memiliki nilai  $r = -0,535$  dengan nilai  $p = 0,002$  dan untuk nilai  $r$  dari aspek komitmen normatif yaitu  $-0,540$  dengan nilai  $p = 0,000$ . Ketiga aspek dari komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan variabel *burnout*. Artinya ketika aspek komitmen afektif atau kontinuans atau komitmen normatif semakin tinggi maka akan semakin rendah tingkat *burnout* pada *trainer*. Begitu pula sebaliknya jika tingkat dari ketiga aspek komitmen organisasi rendah maka akan semakin tinggi tingkat *burnout trainer*.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai komitmen organisasi, dapat diketahui bahwasannya lebih dari setengah *trainer* yang ada di Mega Putih *Outbound Provider* dengan presentase 60% berada pada kategori sedang. Dengan jumlah mencapai 18 orang dari 30 *trainer*. Kemudian, 10 *trainer* berada pada kategori tinggi dengan presentasi 33,3% dan hanya dua *trainer* yang berada pada kategori rendah dengan presentase 6,7%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi *trainer* sebagian besar berada pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa para *trainer* rata-rata memiliki komitmen organisasi yang sedang dan hanya sedikit *trainer* yang memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap organisasi Mega Putih. Dari 30 *trainer*, 10 *trainer* diantaranya berada pada tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Walaupun bukan jumlah yang banyak, tapi dengan jumlah 10 *trainer* berarti di dalam organisasi Mega Putih *Outbound Provider* masih ada *trainer* yang benar-benar mendedikasikan dirinya untuk organisasi.

Lebih dari separuh jumlah *trainer* yang ada di Mega Putih *Outbound Provider* berada di kategori komitmen organisasi sedang. Ini menunjukkan bahwa para *trainer* masih kurang memiliki rasa kepemilikan dan kecintaan terhadap organisasi yang baik. *Trainer-trainer* tersebut kurang memiliki aspek-aspek komitmen organisasi seperti yang disebutkan oleh Steers (dalam Parreek, 1994), antara lain: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Dessler (dalam Retnaningsih, 2007), Morison (dalam Widodo, 2010) bahwa komitmen organisasi memberikan manfaat yang besar bagi sebuah organisasi berupa rasa kecintaan yang baik akan perusahaan sehingga membuat tugas yang ada tidak menjadi beban bagi individu. Namun akan berbeda hasilnya jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh *trainer* hanya ada di tingkat sedang. *Trainer* akan merasa keberatan dengan tugas yang diberikan, bersikap acuh tak acuh terhadap masalah yang ada di organisasi dan juga tidak peduli terhadap orang-orang yang berada dalam satu organisasi. Kurang terbuka dengan rekan sesama *trainer* juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki individu kurang baik, karena individu yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan menunjukkan kecintaannya terhadap

organisasi dan juga terhadap unsur-unsur yang ada di dalamnya termasuk orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Keyakinan yang kuat terhadap organisasi dengan melakukan usaha semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi harus dimiliki oleh setiap *trainer*. Jika komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* rata-rata berada pada tingkat sedang maka akan melibatkan dalam pengambilan keputusan yang tidak disepakati oleh seluruh anggota sehingga pelaksanaan kegiatan menjadi kurang maksimal. Seperti yang dikemukakan oleh Sutarto (1989) mengenai keterlibatan individu dalam sebuah organisasi, bahwasanya dalam pembuatan keputusan harus dilakukan secara bersama-sama untuk menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

## **2. Tingkat *Burnout***

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai *burnout*, dapat diketahui bahwasannya sebagian besar *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* dengan presentase 80% berada pada kategori sedang. Dengan jumlah mencapai 24 orang dari 30 *trainer*. Kemudian, 3 *trainer* berada pada kategori tinggi dengan presentasi 10% dan dengan jumlah yang sama ada 3 *trainer* yang berada pada kategori rendah dengan presentase 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada *trainer* sebagian besar berada pada kategori sedang. *Trainer* yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan *trainer* yang telah berada di organisasi

Mega Putih minimal selama satu tahun masa kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya *burnout* yang dialami oleh hampir dari seluruh sampel penelitian yang diteliti mengalami *burnout*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa para *trainer* rata-rata mengalami *burnout* walaupun bukan pada tingkat yang tinggi. Ini berarti hampir setiap *trainer* pernah mengalami indikator-indikator yang ada pada *burnout*, diantaranya berperilaku berlebihan, tidak mampu menyelesaikan masalah, kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas/pekerjaan, merasa lelah walaupun sudah istirahat, bersikap dingin/sinis, menjaga jarak dengan rekan kerja, menarik diri dari lingkungan kerja, merasa kurang cakap dalam bekerja, merasa berat/sulit dengan pekerjaan yang diberikan, tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.

Mayoritas *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* berada di kategori *burnout* yang sedang. Ini menunjukkan bahwa para *trainer* kurang mampu mengendalikan stres kerja di organisasi sehingga *burnout* hampir dialami oleh semua *trainer* di Mega Putih *Outbound Provider*. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Weiten (2010), bahwa aspek *burnout* meliputi kelelahan fisik, kelelahan mental dan emosi yang disebabkan oleh stres. Stres yang dimaksud adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas *trainer* di organisasi. Selaras dengan hasil wawancara peneliti di awal penelitian, bahwasanya banyak *trainer* yang tidak mengikuti kegiatan tanpa alasan yang jelas. Sehingga kinerja dalam tim juga kurang, ini tidak hanya berdampak pada kinerja tim akan tetapi juga pada penurunan prestasi

*trainer* secara individu yang berujung mempengaruhi prestasi organisasi itu sendiri.

Penelitian ini diperkuat dengan pernyataan Stanley yang menyebutkan bahwa *burnout* bukan merupakan gejala dari stres kerja melainkan hasil dari stres kerja yang tidak mampu dikendalikan individu dalam keadaan yang serius (Amelia & Zulkarnain, 2005). Jika *trainer* tidak mampu mengatasi *burnout* yang dialaminya maka akibatnya tidak hanya akan dirasakan oleh *trainer* itu sendiri akan tetapi juga rekan *trainer* yang lain dan lingkungan organisasi *outbound* tersebut. *Burnout* yang tidak teratasi akan menghambat pekerjaan dan akan mempengaruhi kualitas kerja dan kualitas hidup *trainer*. *Trainer* juga akan mengalami penurunan prestasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wayanti dkk (2016), juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara umur terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Bisa dilihat dari hasil penelitian diatas bahwa 80% dari *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* berada di tingkat *burnout* yang sedang. Itu berarti dari 24 *trainer* yang terdiri dari *trainer* angkatan TOT 8 dan TOT 9 sama-sama mengalami *burnout* tanpa memperhatikan angkatan ataupun umur. Selama mereka tidak bisa mengendalikan stres kerja, *burnout* akan dialami oleh siapapun yang tercermin dari sikap tidak peduli dan menjauh dari lingkungan organisasi, merasa lelah dengan beban tugas yang diberikan sehingga cenderung menghindar dan terus berulang

hingga justru membuat *trainer* cenderung malas dalam beraktivitas dalam organisasi.

### 3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Burnout*

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada 30 responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari skor korelasi sebesar -0.596 dengan signifikansi 0.001. Hasil tersebut menunjukkan sig (p)  $0,001 < 0,05$  dan  $r = -0,596$  yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ) diterima. Hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan *burnout* yaitu hubungan negatif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang terjadi di Mega Putih *Outbound Provider*.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemilik, Sisma dan Sigi (2010), Susanto (2013), dimana penelitian mereka mengemukakan bahwa ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian tersebut didapatkan hasil yaitu ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mereka memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah.

Hasil penelitian korelasi secara parsial yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif memiliki sumbangan yang terbesar dari kedua aspek komitmen organisasi yang lain. Aspek afektif memiliki sumbangan sebesar 41% terhadap *burnout trainer*. Sisanya sebesar

29% ada pada aspek kontinuans dan 30% untuk aspek komitmen normatif. Artinya dari ketiga aspek komitmen organisasi yang lebih mempengaruhi *burnout* pada *trainer* yaitu aspek komitmen afektif. *Trainer* yang memiliki komitmen afektif yang kuat digambarkan sebagai individu yang akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut (Allen dan Meyer, 1991). Komitmen afektif dapat diartikan sebagai keterkaitan emosional, identifikasi dan keterlibatan *trainer* yang positif pada sebuah organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keinginan *trainer* untuk berada pada organisasi lebih tinggi daripada perbandingan untung rugi dan rasa kewajiban terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa tingkat *burnout trainer* sebesar 80% berada pada tingkat sedang dan 60% dari keseluruhan *trainer* juga berada pada tingkat sedang dalam komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami *trainer* maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang *trainer*. Begitupun sebaliknya, jika komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* tinggi maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami oleh *trainer*. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Salehi dan Abbas (2011) yang mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi.

Namun, hasil kategorisasi setiap variabel menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil korelasi. *Trainer* dengan *burnout* sedang berjumlah 24 *trainer* dari 30 *trainer* yang diteliti, kemudian sisanya berada di tingkat tinggi dan rendah yaitu masing-masing 3 *trainer*. Untuk variabel komitmen organisasi, mayoritas *trainer* berada di tingkat komitmen organisasi yang sedang yaitu sebanyak 18 *trainer* dengan 10 *trainer* berada di tingkat yang tinggi dan hanya dua *trainer* yang berada di tingkat organisasi yang rendah. Seharusnya jika hasil *burnout trainer* berada di tingkat sedang maka begitu pula dengan variabel komitmen organisasi.

Namun yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa ada 10 *trainer* yang berada di tingkat komitmen organisasi yang tinggi sedangkan pada variabel *burnout* hanya 3 *trainer* yang berada di tingkat *burnout* yang rendah. Seharusnya jika ada 10 *trainer* di tingkat komitmen yang tinggi maka di tingkat *burnout* yang rendah menunjukkan jumlah yang paling tidak mendekati angka 10. Akan tetapi yang didapatkan adalah hanya 3 *trainer* yang berada di tingkat *burnout* yang rendah. Ini menunjukkan bahwa tidak semua *trainer* yang berada di tingkat komitmen organisasi tinggi mengalami *burnout* yang rendah. *Trainer* yang berada pada tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung dipercayai dan diberi tanggung jawab tugas yang lebih banyak daripada *trainer* yang lain. Sehingga *trainer* tersebut merasa lebih banyak mendapatkan tugas daripada yang lain yang memunculkan perasaan tertekan dan lelah akan tugas yang diberikan.

Keadaan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Shrinivas (2011) bahwa ketika individu memiliki komitmen yang tinggi maka dirinya akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri individu. Penelitian ini mengemukakan kemungkinan bahwa ketika individu yang benar-benar berkomitmen terhadap organisasi justru beban kerjanya ditambahkan karena atasan (kepala kantor) mempercayai individu yang berkomitmen tinggi dengan organisasi. Karena keadaan yang menuntut individu dengan komitmen tinggi mengerjakan tugas yang lebih berat dari individu yang lain maka *burnout* yang dialaminya semakin tinggi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faradina dan Fatimah (2016) bahwa beban kerja yang didapatkan individu merupakan salah satu faktor pemicu munculnya *burnout*.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa perlu adanya kewaspadaan terhadap kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* pada *trainer*. Sehingga para *trainer* mampu meminimalisir pengaruh dari kemungkinan-kemungkinan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Christian (2015), bahwa sumbangan efektif yang diberikan komitmen organisasi dalam *burnout* sebesar 73,7% dari 100% sumbangan efektif yang ada. Kemungkinan 26,3% berasal dari faktor-faktor yang lain seperti lingkungan kerja, isi pekerjaan, hubungan interpersonal, kurangnya dukungan sosial.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* pada *trainer*. Oleh karena itu diperlukannya untuk

menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga tercipta keseimbangan peran dengan harapan dapat meningkatkan komitmen organisasi para *trainer* sehingga dapat mengurangi *burnout* yang terjadi diantara para *trainer*. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Faradina dan Fatimah (2016) dalam penelitiannya bahwa tuntutan yang berlebihan dari pekerjaan menyebabkan individu untuk menarik diri dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh peneliti pada pembahasan sebelumnya mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki para *trainer* berada di kategori komitmen organisasi sedang.
2. Tingkat *burnout* yang dimiliki para *trainer* berada pada kategori *burnout* di tingkat yang sedang.
3. Berdasarkan uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel *burnout* dihasilkan hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka akan semakin rendah tingkat *burnout* dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* rendah maka akan semakin tinggi *burnout* yang terjadi.

### **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian, didapatkan beberapa saran dan rekomendasi terkait penelitian. Adapun saran dan rekomendasi yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

## 1. Untuk Subjek Penelitian

- a. Untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi para *trainer* maka perlu untuk menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi dengan menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman dan dinamis. Dimana setiap orang dapat berprogres dengan baik dan dapat meningkatkan potensi-potensi yang dimiliki dalam organisasi sehingga keinginan untuk bertahan dalam organisasi dapat meningkat.
- b. Untuk mengurangi tingkat *burnout* para *trainer* maka perlu dilakukan keseimbangan dalam pembagian tugas dan rutin melakukan komunikasi dalam satu tim sehingga terciptanya kerja sama tim yang baik dan setiap anggota mendapatkan tugas yang rata dan tidak berat sebelah.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout*, dimana ketika tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* rendah maka tingkat *burnout* akan semakin tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasi *trainer* tinggi maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang terjadi diantara para *trainer*. Oleh karena itu diperlukannya pemikiran yang positif dalam menghadapi masalah atau tugas dalam organisasi. Menghindari berpikir bahwa tugas yang diberikan berat atau pikiran bahwa tugas selalu diberikan pada individu tersebut. Sehingga *trainer* tidak mengalami stres kerja yang bisa berujung pada *burnout*. Selain itu, perlu ditumbuhkan rasa kekeluargaan dalam organisasi sehingga dapat

meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi para *trainer*.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti yang hendak meneliti tentang *burnout* bisa menggunakan variabel lain selain komitmen organisasi, hal ini dikarenakan faktor yang berhubungan dengan *burnout* bukan hanya komitmen organisasi saja. Peneliti selanjutnya juga bisa mempertimbangkan variabel *intervening* yang mungkin bisa diteliti dengan variabel *burnout* dan komitmen organisasi.
- b. Peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan untuk lebih memperhatikan alat ukur (skala) yang akan digunakan dan menambah jumlah responden sehingga akan memberi warna bagi penelitian selanjutnya. Hal ini dikarenakan adanya kemungkinan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan acuan subjek berdasarkan demografi (umur, jenis kelamin dan status pernikahan) jika ingin mengusung tema penelitian yang sama. Dengan demikian akan lebih spesifik dalam menggambarkan hubungan komitmen organisasi dengan *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- AD-ART LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 2016
- Ahola, K. 2007. *Occupational Burnout and Health*. Finland : People and Work Research Report 81
- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. 2005. Bandung : Departemen Agama RI
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol 1. No 1
- Amelia, R., & Zulkarnain. 2005. Konsep Diri Tingkat Burnout Pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Psikologika*. Vol. 10. NO. 19
- Andarika, R. 2004. Burnout pada Perawat Putri Rumah Sakit St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 1
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ayub, Norzihan., Ferlis Bahari., & Beddu Salam Baco. 2008. Burnout dan Komitmen terhadap Organisasi di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan*. Vol. 12
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

- Babakus, E. D., W. Cravens., M. Johnston., & W. C. Moncrief. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of The Academy of Marketing Science*. Vol. 27
- Christian, L. A. 2015. A Passion Deficit: Occupational Burnout and the New Librarian: A Recommendation Report. *The Southeastern Librarian*. Vol. 62. No. 4
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O’riscoll, M.P. 2001. *Organizational Stress : A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications
- Cordes, C.L., & Dougherty.T.W. 1993. A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*. Vol 18. No. 4
- Djara, J. A. 2013. Perbedaan Kelelahan Kerja (Burnout) Antara Perawat Laki-laki dan Perawat Perempuan di RSUD Kota Soe. *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*
- Faradinna, Syarifah., & Fatimah Wati Halim. 2016. The Consequences of Work Family Conflict, Burnout and Organizational Comitment among Women in Indonesia. *Procedia- Social and Behavioral Science* 219
- Gemilik, N., Sisman. F.A., & Sigri. U. 2010. The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Managemnet*. Vol. 8
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga
- Gunarsa, S. D. 2004. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta : Gunung Mulia

- Hamka. 2003. *Tafsir Al-Azhar Jilid 8*. Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd
- Hunt, S., & Robert M Morgan. 1994. The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*. Vol. 58. No. 3
- Ivancevich, John M., Konopaske R., & Matteson M.T. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Izzo, J. 1987. *Organizational Behavior*. New York : Mc. Graw Hill
- Jamil, Alawiyah. 2007. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator. Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The icfal Journal of Organizational Behavior*. Vol VI. No. 4
- Jaya, E.D.G., & Rahmat I. 2005. Burnout Ditinjau dari Locus of Control Internal dan Eksternal. *Majalah Kedokteran Nusantara*. Vol 38. No 3
- Khotimah, K. 2010. Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan Burnout pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan. Skripsi Universitas Diponegoro
- Knezevic, J. H., Barbara. K.M., & Krapic. N. 2011. Personality, Organizational Stress, and Attitudes Toward Work as Prospective Predictors of Professional Burnout in Hospital Nurses. *Croatian Medical Journal*. Vol 52. No. 4
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT Andi

- Lynton, Rolf P., & Udai Pareek. 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Marmaya, N.H.B., Zawawi. N., Hitam. M.,& Jody J.M. 2011. Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees in Malaysia. *International Conference on Business and Economics Research*. Vol. 1
- Maslach, Cristiana., & Susan E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 2
- Maslach, Cristiana., Wilmar B. Schaufeli., & Michael P. Leiter. 2001. Job Burnout. *Annu Rev Psychol*. Vol. 52
- Montgomery, A.J., Panagopolou. E., de Wildt. M., & Meenks E. 2005. Work Family Interference Emotional Labor and Burnout. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21. No. 1
- Murtiasari, E. 2006. Antesenden dan Konsekuensi Burnout pada Auditor: Pengembangan terhadap Role Stress Model. *Tesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro*
- National Safety Council. 2004. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC
- Nirel N., Goldwag R., Feigenberg Z., Abadi D.,& Halpern P. 2008. Stress, Work Overload, Burnout, and Satisfaction among Paramedics in Israel. *Prehosp Disaster Med*. Vol. 23
- Nursalam, S. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

- Pareek, U. 1994. *Prilaku Organisasi* (Terjemahan Adam Indrawijaya). Jakarta : Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen
- Peng J.*et al.* 2013. The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Plos One*. Vol. 8. Issue. 12
- Pines, A., & Maslach C. 1993. Characteristic of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Hospital Community Psychiatry*. Vol 29
- Priyatno, D. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media
- Qardhawi, Yusuf. 2007. *Halal dan Haram*. Bandung : Jabal
- Rahman, Ulfiani. 2007. Mengena Burnout pada Guru. *Lentera Pendidikan*. Vol. X. No. 2
- Retnaningsih, S. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis Universitas Diponegoro*
- Salehi, M., & Abbas. G. 2011. The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout, and Organizational Commitment with The Organization 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 Science*. Vol 15
- Sasmita, V.Y.W. 2016. Perbedaan Burnout pada karyawan Organisasi Profit dan Organisasi Non-profit. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*

- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business Buku 2*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Srinivas, S. 2011. *Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees of Non-profit Organization*. Pomona: California State Polytechnic University
- Stamm, B., & Hudnall. 2005. *The ProQOL Manual: The Professional Quality of Life Scale: compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/Secondary Trauma Scales*. Sidran Press
- Steers, R.M.,& Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York : Academic Press
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pers UGM
- Susanto, W. 2013. Hubungan Komitmen Organisasi dan Burnout pada Karyawan PT. GGP Lampung. *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana*
- Susanti, E. 2012. Pengaruh Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8. No. 2
- Sutarto. 1989. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wayanti, Sri., Suryaningsih., & Esyuananik. 2016. Kelelahan Kerja (Burnout Syndrom) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, penghargaan dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. Vol 7. No. 1
- Weiten, W. 2010. *Psychology: Themes and Variations (8th ed)*. California: Wadworth
- Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing. *Tesis Universitas Diponegoro*
- Widyakusumastuti, Risma., & Nailul Fauziah. 2016. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Semarang. *Jurnal Empati*. Vol. 5. No. 3
- Wirajaya, I Gede Agus., & I Wayan Gede Suparta. 2016. Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 8
- Yulistiani. 2017. Komitmen dalam Berorganisasi pada Mahasiswa Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an dan Dakwah UIN Raden Fatah Palembang. *Skripsi UIN Raden Fatah*



# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1****SKALA PENELITIAN *BURNOUT***

Nama :

Umur :

Jurusan :

Saya bersedia menjadi responden

YA

TIDAK

Di bawah ini terdapat 17 pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan tersebut, beri tanda centang ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Keterangan :

**SS** : Sangat Setuju**S** : Setuju**TS** : Tidak Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sulit menyelesaikan konflik dengan teman				
2.	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat walaupun sudah istirahat dari kegiatan				
3.	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi pada teman satu organisasi				
4.	Saya sulit menciptakan suasana yang santai/rileks pada audien (klien) ketika mengisi suatu acara				
5.	Menghadapi klien dan bekerja untuk mereka				

	sehari penuh membuat saya tertekan				
6.	Saya tidak percaya diri untuk menjadi penanggungjawab acara/kegiatan di organisasi				
7.	Saya merasa bekerja lebih keras daripada orang lain dalam melaksanakan tugas di organisasi				
8.	Saya merasa jenuh dengan tugas-tugas saya di organisasi				
9.	Saya tertutup tentang hal pribadi kepada teman di organisasi				
10.	Saya menghindari untuk datang pada kegiatan yang menurut saya tidak terlalu penting				
11.	Saya merasa seakan-akan kemampuan saya tidak berkembang di organisasi				
12.	Saya menjaga jarak dengan teman di organisasi karena merasa kurang nyaman dengan mereka				
13.	Saya belum terampil untuk memimpin <i>outbound</i> di lapangan secara langsung				
14.	Saya tidak berani meng- <i>handle game</i> di lapangan sendiri				
15.	Saya mampu menyelesaikan perselisihan dalam organisasi dengan baik				
16.	Saya sangat dekat dengan semua orang yang ada didalam organisasi				
17.	Saya tidak merasa berat dengan banyaknya tugas dari organisasi yang diberikan pada saya				

**LAMPIRAN 2****SKALA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI**

Nama :

Umur :

Jurusan :

Saya bersedia menjadi responden

YA

TIDAK

Di bawah ini terdapat 21 pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan tersebut, beri tanda centang ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Keterangan :

**SS** : Sangat Setuju**S** : Setuju**TS** : Tidak Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya antusias mendiskusikan organisasi saya pada orang lain				
2.	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga				
3.	Saya senang mendedikasikan waktu saya di organisasi outbound ini				
4.	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini walaupun saya menginginkannya				

5.	Menetap di satu organisasi selama bisa berprogres adalah sesuatu yang sangat baik				
6.	Saya merasa bahwa organisasi adalah bagian dari hidup saya				
7.	Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi ini				
8.	Saya takut jika keluar dari organisasi ini tanpa memiliki pengalaman				
9.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada organisasi ini				
10.	Organisasi ini sangat berarti bagi hidup saya				
11.	Saya merasa tidak memiliki alternatif alasan lain untuk dapat meninggalkan organisasi ini				
12.	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				
13.	Saya dapat mengaktualisasikan kemampuan saya di organisasi ini				
14.	Saya masih berada di organisasi ini karena masih membutuhkan ilmu yang bermanfaat untuk potensi diri				
15.	Saya memiliki tanggung jawab untuk membuat organisasi ini maju dan lebih baik				
16.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				
17.	Saya merasa dirugikan dengan mengikuti organisasi ini				
18.	Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi ini				
19.	Waktu saya terbuang dengan mengikuti aktivitas di organisasi ini				
20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi ini				
21.	Saya merasa masalah yang ada di organisasi ini bukan tanggung jawab saya				

**LAMPIRAN 3****DATA RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Angkatan TOT</b>
1	Melia Himmatul Latifah	Perempuan	8
2	Robiatul Adawiyah	Perempuan	8
3	M Johan Firmansyah	Laki-laki	9
4	Annisa Dinda Maulidya	Perempuan	9
5	Much Romi Imanudin	Laki-laki	8
6	Dendy Mahendra Q	Laki-laki	8
7	Rizka Amalia	Perempuan	9
8	Hendrik Saputro	Laki-laki	9
9	Firyal Nabila	Perempuan	9
10	Naila Rahmah D	Perempuan	9
11	Ahmad Fauroq	Laki-laki	9
12	Nabilah Ulfah Azmi	Perempuan	9
13	Eka Diana	Perempuan	8
14	Muna Mardatillah	Perempuan	8
15	Fajar Lilia Iman	Perempuan	8
16	Jemmima Azmi Akmala	Perempuan	8
17	Riris Rizma	Perempuan	8
18	Tarin Kurlillah	Perempuan	9
19	Ulfatut Sari	Perempuan	9
20	Dara Sukma Adi Rani	Perempuan	9
21	Novie Fitriyah Alawiyah	Perempuan	9
22	Mahmudah Kurniawati	Perempuan	9
23	Ulfa Zakiya Asegaf	Perempuan	8
24	Mochammad Rizqi Dwi Angga	Laki-laki	9
25	Rintaniya Rizky Mas'adah	Perempuan	9
26	Anikul Amaniyah	Perempuan	9
27	Ulul Azmi Muthoharoh	Perempuan	8
28	Yunitomo	Laki-laki	8
29	Ika Azizatul Rahmawati	Perempuan	8
30	Ahmad Qusyairi	Laki-laki	8

## LAMPIRAN 4

SKOR AITEM *BURNOUT*

No	Burnout										Jumlah	Kategorisasi
1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21	Sedang
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	23	Sedang
3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	33	Tinggi
4	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	18	Rendah
5	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	19	Rendah
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Sedang
7	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	29	Sedang
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	Tinggi
9	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24	Sedang
10	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Sedang
12	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	26	Sedang
13	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	27	Sedang
14	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	22	Sedang
15	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	32	Tinggi
16	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22	Sedang
17	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	19	Rendah
18	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3	20	Sedang
19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	Sedang
20	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	24	Sedang
21	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	24	Sedang
22	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	24	Sedang
23	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	Sedang
24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	26	Sedang
25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27	Sedang
26	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	26	Sedang
27	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	20	Sedang
28	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	Sedang
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	Sedang
30	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	20	Sedang

## LAMPIRAN 5

## SKOR AITEM KOMITMEN ORGANISASI

No	Komitmen Organisasi																		Jumlah	Kategorisasi	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	64	Tinggi
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Tinggi
3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	35	Rendah
4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	1	2	4	4	3	2	1	1	2	1	50	Sedang
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66	Tinggi
6	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	44	Sedang
7	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	56	Sedang
8	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	45	Sedang
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
10	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	48	Sedang
11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	Sedang
12	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58	Tinggi
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	38	Sedang
16	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	63	Tinggi
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	57	Sedang
18	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	63	Tinggi
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	68	Tinggi
20	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	60	Tinggi
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
22	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Tinggi
26	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Tinggi
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
30	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37	Rendah

## LAMPIRAN 6

## HASIL UJI VALIDITAS SKALABURNOUT

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.8333	22.695	.597	.742
VAR00002	37.6333	24.378	.314	.762
VAR00003	38.4333	25.357	.158	.772
VAR00004	37.6333	23.068	.410	.754
VAR00005	37.7667	24.875	.215	.769
VAR00006	37.7333	21.995	.516	.744
VAR00007	37.4667	24.878	.158	.775
VAR00008	37.5333	24.809	.267	.765
VAR00009	37.3667	22.723	.464	.750
VAR00010	37.4333	21.702	.570	.739
VAR00011	37.8667	24.947	.390	.761
VAR00012	38.1333	27.292	-.194	.798
VAR00013	37.3333	23.264	.385	.757
VAR00014	37.4000	23.766	.301	.764
VAR00015	37.5667	22.530	.485	.748
VAR00016	37.4667	22.051	.516	.744
VAR00017	37.4000	23.145	.482	.749

## LAMPIRAN 7

## HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.30	74.700	.398	.936
VAR00002	57.40	73.490	.670	.931
VAR00003	57.40	76.041	.447	.935
VAR00004	57.47	69.637	.734	.930
VAR00005	57.23	71.978	.653	.931
VAR00006	57.30	76.769	.274	.937
VAR00007	57.43	72.254	.690	.931
VAR00008	57.27	71.582	.717	.930
VAR00009	57.57	70.530	.768	.929
VAR00010	57.63	71.137	.685	.931
VAR00011	57.87	70.395	.720	.930
VAR00012	57.70	74.769	.433	.935
VAR00013	57.43	73.426	.476	.935
VAR00014	57.17	75.730	.356	.936
VAR00015	57.17	72.833	.649	.931
VAR00016	57.47	71.982	.691	.931
VAR00017	57.47	72.257	.737	.930
VAR00018	57.70	72.010	.705	.930
VAR00019	57.63	70.585	.735	.930
VAR00020	57.53	70.257	.750	.929
VAR00021	57.53	71.568	.634	.932

**LAMPIRAN 8****HASIL REALIBILITAS SKALA *BURNOUT*****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	17

**LAMPIRAN 9****HASIL REALIBILITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	21

**LAMPIRAN 10****HASIL UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		BURNOUT	KOMITMEN
N		30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.37	54.13
	Std. Deviation	4.115	8.525
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.240
	Positive	.136	.092
	Negative	-.068	-.240
Kolmogorov-Smirnov Z		.742	1.317
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640	.062
a. Test distribution is Normal.			

**LAMPIRAN 11****HASIL UJI LINIERITAS****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
BURNOUT * KOMITMEN	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BURNOUT * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	389.717	18	21.651	2.352	.075
		Linearity	174.523	1	174.523	18.961	.001
		Deviation from Linearity	215.193	17	12.658	1.375	.300
	Within Groups	101.250	11	9.205			
	Total	490.967	29				

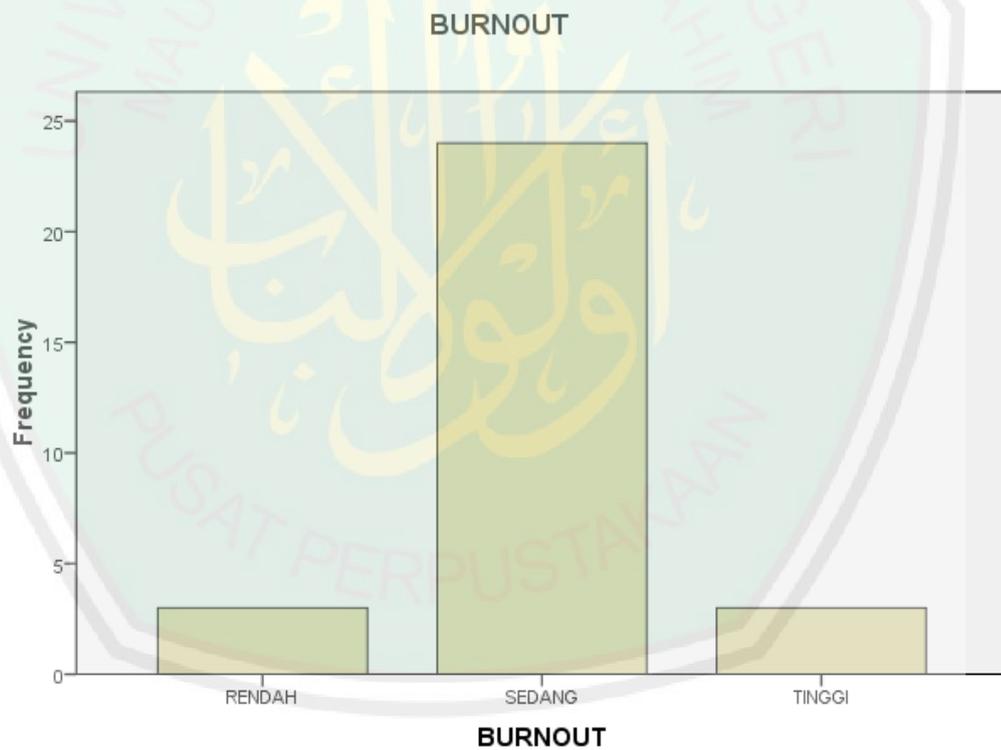
**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
BURNOUT * KOMITMEN	-.596	.355	.891	.794

## LAMPIRAN 12

HASIL KATEGORISASI *BURNOUT*

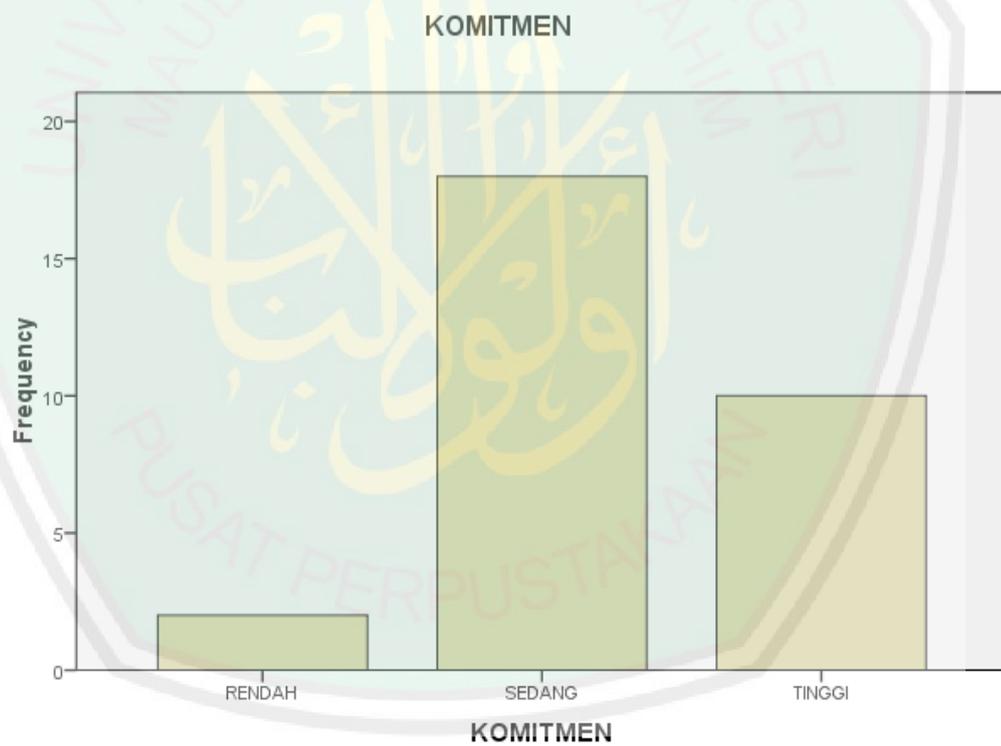
<b>BURNOUT</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>RENDAH</b>	3	10.0	10.0	10.0
	<b>SEDANG</b>	24	80.0	80.0	90.0
	<b>TINGGI</b>	3	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 13

## HASIL KATEGORISASI KOMITMEN ORGANISASI

KOMITMEN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	2	6.7	6.7	6.7
	SEDANG	18	60.0	60.0	66.7
	TINGGI	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 14

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

## Correlations

		BURNOUT	KOMITMEN
BURNOUT	Pearson Correlation	1	-.596**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN	Pearson Correlation	-.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 15

## HASIL UJI KORELASI SECARA PARSIAL

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Korelasi Parsial**

		Correlations			
		BURNOUT	AFEKTIF	KONTINUAN	NORMATIF
<b>BURNOUT</b>	Pearson Correlation	1	-.641**	-.535**	-.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002
	N	30	30	30	30
<b>AFEKTIF</b>	Pearson Correlation	-.641**	1	.772**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>KONTINUAN</b>	Pearson Correlation	-.535**	.772**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30
<b>NORMATIF</b>	Pearson Correlation	-.540**	.872**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 16

HASIL SKOR AIKEN'S V SKALA *BURNOUT*

N0	Skor Panelis					Lo	c-1	s <sub>1</sub>	s <sub>2</sub>	s <sub>3</sub>	s <sub>4</sub>	s <sub>5</sub>	Σs	V
	B. Umda	P. Anwar	B. Fuji	P. Agung	B. Fina									
1	4	2	4	3	4	1	4	3	1	3	2	3	12	0,60
2	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
3	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
5	3	2	4	3	4	1	4	2	1	3	2	3	11	0,55
6	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
7	4	5	3	4	4	1	4	3	4	2	3	3	15	0,75
8	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
9	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
10	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
11	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
12	4	2	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	13	0,65
13	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
14	3	3	4	4	4	1	4	2	2	3	3	3	13	0,65
15	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
16	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
17	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
18	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
19	4	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	14	0,70
20	4	5	4	4	2	1	4	3	4	3	3	1	14	0,70
21	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
22	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
23	2	5	4	4	4	1	4	1	4	3	3	3	14	0,70
24	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
25	4	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	14	0,70
26	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
27	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	17	0,85
28	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
29	4	5	4	5	4	1	4	3	4	3	4	3	17	0,85
30	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80

## LAMPIRAN 17

## HASIL SKOR AIKEN'S V SKALA KOMITMEN ORGANISASI

N0	Skor Panelis					Lo	c-1	s <sub>1</sub>	s <sub>2</sub>	s <sub>3</sub>	s <sub>4</sub>	s <sub>5</sub>	Σs	V
	B. Umda	P. Anwar	B. Fuji	P. Agung	B. Fina									
1	4	5	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	16	0,80
2	3	5	4	3	4	1	4	4	4	3	2	3	14	0,70
3	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
4	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
5	4	5	4	3	4	1	4	4	1	3	2	3	15	0,75
6	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
7	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
8	3	5	3	3	4	1	4	4	4	2	2	3	13	0,65
9	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
10	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
11	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
12	4	5	4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	16	0,80
13	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
14	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
15	4	5	4	5	4	1	4	4	2	3	4	3	17	0,85
16	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
17	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
18	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
19	3	5	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	14	0,70
20	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
21	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
22	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
23	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
24	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
25	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	16	0,80
26	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
27	4	5	4	5	4	1	4	4	4	3	4	3	17	0,85
28	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
29	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
30	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	16	0,80

**LAMPIRAN 18****HASIL SKOR HIPOTETIK DAN SKOR EMPIRIK**

Hasil *mean* hipotetik Skala *Burnout*

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{aitem} \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \times 10 \\ &= \frac{1}{2} (50) \\ &= 25 \end{aligned}$$

Hasil *mean* hipotetik Skala Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{aitem} \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \times 19 \\ &= \frac{1}{2} (95) \\ &= 47,5 \end{aligned}$$

Hasil Hitungan Standar Deviasi *Burnout*

$$\begin{aligned} SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 10) \\ &= \frac{1}{6} (30) \\ &= 5 \end{aligned}$$

Hasil Hitungan Standar Deviasi Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\ &= \frac{1}{6} (57) \\ &= 9,5 \end{aligned}$$

Nilai Hipotetik *Burnout*

Tinggi = 31 - 40

Sedang = (Mean – SD) Sampai (Mean + SD)

$$= (25 - 5) \text{ Sampai } (25 + 5)$$

$$20 \quad \text{Sampai} \quad 30$$

Rendah = 10 – 19

Nilai Hipotetik Komitmen Organisasi

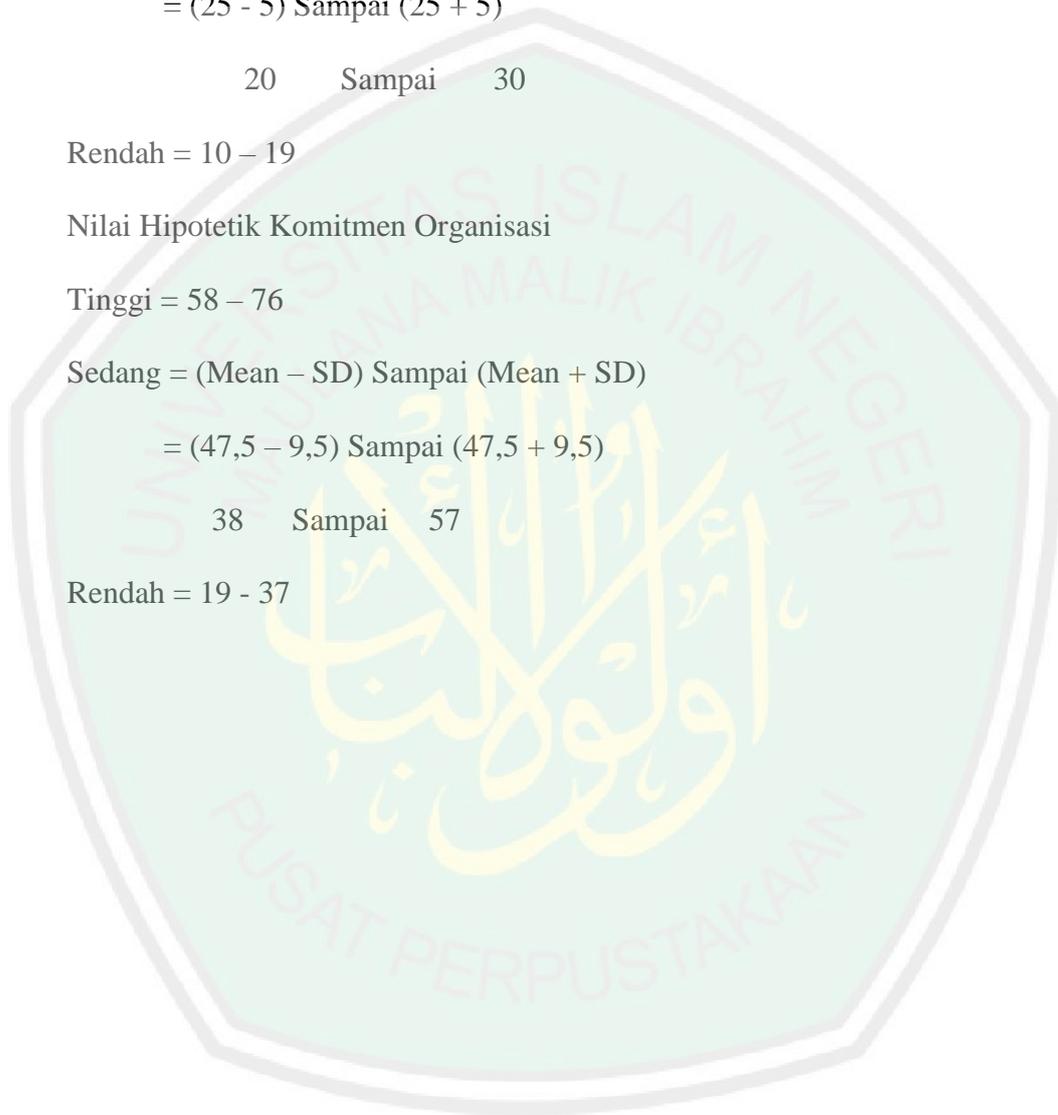
Tinggi = 58 – 76

Sedang = (Mean – SD) Sampai (Mean + SD)

$$= (47,5 - 9,5) \text{ Sampai } (47,5 + 9,5)$$

$$38 \quad \text{Sampai} \quad 57$$

Rendah = 19 - 37



## LAMPIRAN 19

### RANGKISAN

## ***BURNOUT TRAINER DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI***

Naili Fitria Dewi

Dr. H. M Lutfi Mustofa, M. Ag,

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail : [mbknailiae@gmail.com](mailto:mbknailiae@gmail.com). No. HP 082232592777

**Abstrak.** Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dapat memunculkan *burnout*. Masalah yang dihadapi dalam organisasi *outbound* ini adalah *burnout*. Keadaan ini dapat muncul pada anggota dalam sebuah organisasi karena kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui tingkat komitmen organisasi pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 2) mengetahui tingkat *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 3) mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, 30 subjek ditentukan sebagai sampel penelitian melalui teknik *puposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dikembangkan dari skala OCQ (*Organizational Commmitment Questionnaire*). Skala *burnout* dikembangkan dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi *trainer* berkategori sedang sebanyak 18 orang (60%), tingkat *burnout* berkategori sedang 24 orang (80%) dan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* dengan nilai korelasi sebesar -0,596 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan data statistik, maka hipotesis terbukti, sehingga maknanya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasi, Burnout*

LSO (Lembaga Semi Otonom) Mega Putih *Outbound Provider* merupakan organisasi mahasiswa yang berada dibawah naungan DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. *Outbound provider* ini dibangun untuk mewadahi bakat mahasiswa Fakultas Psikologi dalam bidang *outbound*. Beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Stres kerja dapat dialami oleh siapapun baik dalam sebuah organisasi profit maupun organisasi non-profit (Sasmita, 2016).

Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan *burnout*. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 untuk mendeskripsikan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan pekerjaan yang membebani tenaga dan kemampuan seseorang. Maslach dan Jackson (dalam Djara, 2013) menjelaskan bahwa aspek-aspek *burnout* antara lain; *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi) dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri).

Penelitian yang dilakukan Sasmita (2016), diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dari *burnout* pada individu di organisasi profit dan organisasi non-profit. Hasil wawancara pada salah satu *trainer* menunjukkan bahwa adanya hasrat pencapaian diri yang rendah pada *trainer*. Rendahnya pencapaian diri menjadi salah satu aspek dari *burnout* yang muncul pada diri *trainer* tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Maslach dan Jackson (dalam Djara, 2013) mengenai *reduced personal accomplishment* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa setiap pekerjaan yang diberikan semuanya berat. Ini menimbulkan hilangnya kepercayaan diri *trainer* terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Realitanya banyak organisasi yang dalam masa perkembangannya mengalami *problem* yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan menjadikan keruntuhan organisasi (Sutrisno, 2011). Perbedaan peran, harapan, kepentingan interdependensi dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari

konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup sebuah kelompok. Oleh karena itu, sebuah komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen digambarkan oleh Meyer dan Allen sebagai gambaran dari kondisi psikologis antara *trainer* dan organisasi yang mempengaruhi *trainer* dalam pemberian keputusan atas lanjut tidaknya keanggotannya dalam sebuah organisasi (Jaros, 2007). Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikutinya lebih dapat bertahan sebagai anggota dari organisasi tersebut daripada individu yang tidak atau kurang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi. Tiga komponen komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1991) antara lain adalah komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Komitmen para calon *trainer* mulai diuji dari *training of trainer* yang diadakan oleh Mega Putih, karena dari calon *trainer* yang lolos tahap seleksi rekrutmen pada tahun 2017 ada sekitar 13 dari 20 calon *trainer* yang telah mengikuti organisasi intra maupun ekstra kampus. Dari 20 *traineryang* diterima di tahun 2017, dua orang yang tidak bisa mengikuti *training of trainer* dikarenakan berbenturan dengan acara lain dan mengundurkan diri karena memilih organisasi lain. Kegiatan atau acara mana yang *trainer* tersebut lebih prioritaskan menunjukkan seberapa besar komitmennya pada sebuah organisasi. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan oleh Luthans (2006), dimana komitmen menggambarkan loyalitas individu terhadap suatu organisasi dan proses yang tidak terputus sebagai bentuk perhatian individu dalam mencapai suatu keberhasilan dan kemajuan dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Babakus *et al* (1999), dan Ayub *et al* (2008) terhadap jururawat, menyatakan hasil mengenai hubungan *burnout* dengan komitmen yaitu variabel tersebut memiliki pengaruh yang negatif. Artinya ketika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tingkat *burnout* yang dialami akan tinggi dan sebaliknya jika komitmen

organisasi berada pada tingkat tinggi maka tingkat *burnout* yang dialami individu cenderung rendah.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Shrinivas (2011) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana dalam penelitiannya tidak menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *burnout* pada karyawan. Akan tetapi hasil yang didapat yaitu komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan *burnout* dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka individu akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri mereka.

Kesenjangan yang muncul antara teori dan fenomena yang terjadi di lapangan yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Kontradiksi antara ada atau tidak adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout*, ditambah dengan perbedaan iklim organisasi dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian yang sudah ada, peneliti ingin mengangkat masalah ini.

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan tingkat *burnout* pada *trainer* di organisasi Mega Putih *Outbound Provider*, serta untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel tersebut. Adapun hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menjadi pembuktian dan penguatan mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada organisasi *outbound provider*.

### Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Microsoft Excel* dan *software SPSS (Statistical Program For Sosial Science) Versi 16.0 for windows*. Adapun data-data yang diperoleh dari skala kuesioner dianalisis dengan teknik-teknik sebagai berikut: uji asumsi dengan mengukur uji normalitas dan uji linieritas, analisis deskriptif dengan menghitung mean

hipotetik dan standard deviasi serta kategorisasi masing-masing variabel, yang terakhir uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* dikarenakan adanya pola hubungan dari data yang diperoleh Arikunto (2006).

*Burnout* menjadi variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (komitmen organisasi). Sedangkan komitmen organisasi menjadi variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (*burnout*). Subjek dalam penelitian merupakan *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* yang berjumlah 30 orang, yang masuk dalam kriteria penentuan sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling*. Subjek yang diambil dalam penelitian adalah *trainer* dari angkatan TOT 8 dan TOT 9 yang masuk dalam kriteria penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: skala komitmen organisasi dikembangkan dari skala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) dan skala *burnout* dikembangkan dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson. Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 17 aitem. Diperinci dengan 14 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 21 aitem. Diperinci dengan 16 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavourable*. Koefisien reliabilitas skala *burnout* sebesar 0.770 dan skala komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0.935. Hasil tersebut mengartikan bahwa instrumen yang telah digunakan peneliti memiliki nilai reliabilitas yang bisa diterima. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1, menunjukkan bahwa variabel semakin reliabel.

### Hasil

#### 1. Tingkat komitmen organisasi *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*.

**Tabel 1**  
**Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	58 - 76	10	33,3%	47,5	9,5
Sedang	38 - 57	18	60%		
Rendah	19 - 37	2	6,7%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 68					
Minimum = 35					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 10 *trainer* dengan persentase 33,3%, pada tingkat sedang ada 18 *trainer* dengan 60% dari sampel dan di tingkat rendah hanya sebesar 6,7% dengan dua *trainer*. Mean dari skor keseluruhan pada variabel ini adalah 54,13 dengan skor maksimal 68 dan skor minimal 35. Mayoritas *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang.

## 2. Tingkat *burnout* *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*.

**Tabel 2**  
Hasil Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	31 - 40	3	10%	25	5
Sedang	20 - 30	24	80%		
Rendah	10 - 19	3	10%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 33 Minimum = 18					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki *burnout* tinggi sebanyak 3 *trainer* dengan persentase sebesar 10%, di tingkat sedang ada 24 *trainer* dengan persentase sebesar 80%, dan rendah sebesar 10% sama dengan *burnout* di tingkat tinggi dengan sebanyak 3 *trainer* saja. Mean dari kategorisasi variabel *burnout* adalah 24,37 dengan skor maksimal 33 dan skor minimal 18. Hampir semua *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat *burnout* yang sedang.

## 3. Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan *Burnout*

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa *burnout* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Hasil tersebut memaparkan bahwa *burnout* dengan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,001 atau variabel *burnout* berhubungan dengan variabel komitmen organisasi. Sebuah variabel dinyatakan berhubungan jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dimana dengan nilai signifikansi dari kedua variabel  $0,01 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti memiliki nilai error yang sedikit, sedangkan nilai *Pearson Correlation* ( $r$ ) adalah -0,596. Ini menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara tingkat komitmen

organisasi dan tingkat *burnout* pada *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout* (korelasi negatif dan signifikan).

Adapun hasil dari uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dan *burnout* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		<i>BURNOUT</i>	KOMITMEN
<i>BURNOUT</i>	Pearson Correlation	1	-.596**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN	Pearson Correlation	-.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Diskusi

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai komitmen organisasi, dapat diketahui bahwasannya lebih dari setengah *trainer* yang ada di Mega Putih *Outbound Provider* dengan presentase 60% atau 18 *trainer* berada pada kategori sedang. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Dessler (dalam Retnaningsih, 2007), bahwa komitmen organisasi memberikan manfaat yang besar bagi sebuah organisasi berupa rasa kecintaan yang baik akan perusahaan sehingga membuat tugas yang ada tidak menjadi beban bagi individu. Namun akan berbeda hasilnya jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh *trainer* hanya ada di tingkat sedang. *Trainer* akan merasa keberatan dengan tugas yang diberikan, bersikap acuh tak acuh terhadap masalah yang ada di organisasi dan juga tidak peduli terhadap orang-orang yang berada dalam satu organisasi.

Hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai *burnout*, dapat diketahui bahwasannya sebagian besar *trainer* Mega Putih *Outbound*

*Provider* dengan presentase 80% (24 *trainer*) berada pada kategori sedang. Penelitian yang dilakukan oleh Wayanti dkk (2016), juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara umur terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Itu berarti dari 24 *trainer* yang terdiri dari *trainer* angkatan TOT 8 dan TOT 9 sama-sama mengalami *burnout* tanpa memperhatikan angkatan ataupun umur. Selama mereka tidak bisa mengendalikan stres kerja, *burnout* akan dialami oleh siapapun yang tercermin dari sikap tidak peduli dan menjauh dari lingkungan organisasi, merasa lelah dengan beban tugas yang diberikan sehingga cenderung menghindar dan terus berulang hingga justru membuat *trainer* cenderung malas dalam beraktivitas dalam organisasi.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada 30 responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari skor korelasi sebesar -0.596 dengan signifikansi 0.001. Hasil tersebut menunjukkan sig (p)  $0,001 < 0.05$  dan  $r = -0,596$  yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ) diterima. Hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan *burnout* yaitu hubungan negatif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang terjadi di Mega Putih *Outbound Provider*.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemilik, Sisma dan Sigi (2010), dimana penelitian mereka mengemukakan bahwa ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian tersebut didapatkan hasil yaitu ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mereka memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah.

Hasil kategorisasi setiap variabel menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil korelasi. Untuk variabel komitmen organisasi, mayoritas *trainer* berada di tingkat komitmen organisasi yang sedang yaitu sebanyak 18 *trainer* dengan 10 *trainer* berada di tingkat yang tinggi dan hanya dua *trainer* yang berada di tingkat organisasi yang rendah. Seharusnya jika hasil *burnout* *trainer* berada di

tingkat sedang maka begitu pula dengan variabel komitmen organisasi. Keadaan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Shrinivas (2011) bahwa ketika individu memiliki komitmen yang tinggi maka dirinya akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri individu. Penelitian ini mengemukakan kemungkinan bahwa ketika individu yang benar-benar berkomitmen terhadap organisasi justru beban kerjanya ditambahkan karena atasan (kepala kantor) mempercayai individu yang berkomitmen tinggi dengan organisasi. Karena keadaan yang menuntut individu dengan komitmen tinggi mengerjakan tugas yang lebih berat dari individu yang lain maka *burnout* yang dialaminya semakin tinggi.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh peneliti pada pembahasan sebelumnya mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* dapat disimpulkan sebagai berikut: tingkat komitmen organisasi yang dimiliki para *trainer* berada di kategori komitmen organisasi sedang. Hasil tingkat *burnout* yang dimiliki para *trainer* berada pada kategori *burnout* di tingkat yang sedang. Berdasarkan uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel *burnout* dihasilkan hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka akan semakin rendah tingkat *burnout* dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* rendah maka akan semakin tinggi *burnout* yang terjadi.

### Saran

Adapun saran dan rekomendasi yang dapat peneliti berikan adalah diperlukannya pemikiran yang positif dalam menghadapi masalah atau tugas dalam organisasi. Sehingga *trainer* tidak mengalami stres kerja yang bisa berujung pada *burnout*. Selain itu, perlu ditumbuhkan rasa kekeluargaan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi para *trainer*.

### Daftar Pustaka

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol 1. No 1
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ayub, Norzihan., Ferlis Bahari., & Beddu Salam Baco. 2008. Burnout dan Komitmen terhadap Organisasi di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan*. Vol. 12
- Babakus, E. D., W. Cravens., M. Johnston., & W. C. Moncrief. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of The Academy of Marketing Science*. Vol. 27
- Djara, J. A. 2013. Perbedaan Kelelahan Kerja (Burnout) Antara Perawat Laki-laki dan Perawat Perempuan di RSUD Kota Soe. *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*
- Gemilik, N., Sisman. F.A., & Sigri. U. 2010. The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 8
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfal Journal of Organizational Behavior*. Vol VI. No. 4
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT Andi
- Retnaningsih, S. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis Universitas Diponegoro*
- Sasmita, V.Y.W. 2016. Perbedaan Burnout pada karyawan Organisasi Profit dan Organisasi Non-profit. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Srinivas, S. 2011. *Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees of Non-profit Organization*. Pomona: California State Polytechnic University
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wayanti, Sri., Suryaningsih., & Esyuananik. 2016. Kelelahan Kerja (Burnout Syndrom) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, penghargaan dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. Vol 7. No. 1



# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1****SKALA PENELITIAN *BURNOUT***

Nama :

Umur :

Jurusan :

Saya bersedia menjadi responden

YA

TIDAK

Di bawah ini terdapat 17 pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan tersebut, beri tanda centang ( √ ) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Keterangan :

**SS** : Sangat Setuju**S** : Setuju**TS** : TidakSetuju**STS** : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya sulit menyelesaikan konflik dengan teman				
2.	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat walaupun sudah istirahat dari kegiatan				
3.	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi pada teman satu organisasi				
4.	Saya sulit menciptakan suasana yang santai/rileks pada audien (klien) ketika mengisi suatu acara				
5.	Menghadapi klien dan bekerja untuk mereka				

	sehari penuh membuat saya tertekan				
6.	Saya tidak percaya diri untuk menjadi penanggungjawab acara/kegiatan di organisasi				
7.	Saya merasa bekerja lebih keras daripada orang lain dalam melaksanakan tugas di organisasi				
8.	Saya merasa jenuh dengan tugas-tugas saya di organisasi				
9.	Saya tertutup tentang hal pribadi kepada teman di organisasi				
10.	Saya menghindari untuk datang pada kegiatan yang menurut saya tidak terlalu penting				
11.	Saya merasa seakan-akan kemampuan saya tidak berkembang di organisasi				
12.	Saya menjaga jarak dengan teman di organisasi karena merasa kurang nyaman dengan mereka				
13.	Saya belum terampil untuk memimpin <i>outbound</i> di lapangan secara langsung				
14.	Saya tidak berani meng- <i>handlegame</i> di lapangan sendiri				
15.	Saya mampu menyelesaikan perselisihan dalam organisasi dengan baik				
16.	Saya sangat dekat dengan semua orang yang ada didalam organisasi				
17.	Saya tidak merasa berat dengan banyaknya tugas dari organisasi yang diberikan pada saya				

**LAMPIRAN 2****SKALA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI**

Nama :

Umur :

Jurusan :

Saya bersedia menjadi responden

YA

TIDAK

Di bawah ini terdapat 21 pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan tersebut, beri tanda centang ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Keterangan :

**SS** : Sangat Setuju**S** : Setuju**TS** : Tidak Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap salah.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya antusias mendiskusikan organisasi saya pada orang lain				
2.	Saya merasa bahwa masalah di organisasi ini adalah masalah saya juga				
3.	Saya senang mendedikasikan waktu saya di organisasi outbound ini				
4.	Berat bagi saya untuk keluar dari organisasi ini walaupun saya menginginkannya				

5.	Menetap di satu organisasi selama bisa berprogres adalah sesuatu yang sangat baik				
6.	Saya merasa bahwa organisasi adalah bagian dari hidup saya				
7.	Saya merasa rugi jika keluar dari organisasi ini				
8.	Saya takut jika keluar dari organisasi ini tanpa memiliki pengalaman				
9.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada organisasi ini				
10.	Organisasi ini sangat berarti bagi hidup saya				
11.	Saya merasa tidak memiliki alternatif alasan lain untuk dapat meninggalkan organisasi ini				
12.	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di organisasi lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				
13.	Saya dapat mengaktualisasikan kemampuan saya di organisasi ini				
14.	Saya masih berada di organisasi ini karena masih membutuhkan ilmu yang bermanfaat untuk potensi diri				
15.	Saya memiliki tanggung jawab untuk membuat organisasi ini maju dan lebih baik				
16.	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				
17.	Saya merasa dirugikan dengan mengikuti organisasi ini				
18.	Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi ini				
19.	Waktu saya terbuang dengan mengikuti aktivitas di organisasi ini				
20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk tetap berada di organisasi ini				
21.	Saya merasa masalah yang ada di organisasi ini bukan tanggung jawab saya				

**LAMPIRAN 3****DATA RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Angkatan TOT</b>
1	Melia Himmatul Latifah	Perempuan	8
2	Robiatul Adawiyah	Perempuan	8
3	M Johan Firmansyah	Laki-laki	9
4	Annisa Dinda Maulidya	Perempuan	9
5	Much Romi Imanudin	Laki-laki	8
6	Dendy Mahendra Q	Laki-laki	8
7	Rizka Amalia	Perempuan	9
8	Hendrik Saputro	Laki-laki	9
9	Firyal Nabila	Perempuan	9
10	Naila Rahmah D	Perempuan	9
11	Ahmad Fauroq	Laki-laki	9
12	Nabilah Ulfah Azmi	Perempuan	9
13	Eka Diana	Perempuan	8
14	Muna Mardatillah	Perempuan	8
15	Fajar Lilia Iman	Perempuan	8
16	Jemmima Azmi Akmala	Perempuan	8
17	Riris Rizma	Perempuan	8
18	Tarin Kurlillah	Perempuan	9
19	Ulfatut Sari	Perempuan	9
20	Dara Sukma Adi Rani	Perempuan	9
21	Novie Fitriyah Alawiyah	Perempuan	9
22	Mahmudah Kurniawati	Perempuan	9
23	Ulfa Zakiya Asegaf	Perempuan	8
24	Mochammad Rizqi Dwi Angga	Laki-laki	9
25	Rintaniya Rizky Mas'adah	Perempuan	9
26	Anikul Amaniyah	Perempuan	9
27	Ulul Azmi Muthoharoh	Perempuan	8
28	Yunitomo	Laki-laki	8
29	Ika Azizatul Rahmawati	Perempuan	8
30	Ahmad Qusyairi	Laki-laki	8

## LAMPIRAN 4

SKOR AITEM *BURNOUT*

No	Burnout										Jumlah	Kategorisasi
1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	21	Sedang
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	23	Sedang
3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	33	Tinggi
4	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	18	Rendah
5	1	2	1	2	1	2	3	3	2	2	19	Rendah
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Sedang
7	3	3	1	4	4	2	3	3	3	3	29	Sedang
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	Tinggi
9	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	24	Sedang
10	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27	Sedang
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Sedang
12	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	26	Sedang
13	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	27	Sedang
14	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	22	Sedang
15	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	32	Tinggi
16	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	22	Sedang
17	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	19	Rendah
18	2	2	2	2	1	2	4	1	1	3	20	Sedang
19	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	23	Sedang
20	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	24	Sedang
21	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	24	Sedang
22	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	24	Sedang
23	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22	Sedang
24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	26	Sedang
25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27	Sedang
26	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	26	Sedang
27	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	20	Sedang
28	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	Sedang
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	Sedang
30	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	20	Sedang

## LAMPIRAN 5

## SKOR AITEM KOMITMEN ORGANISASI

No	Komitmen Organisasi																		Jumlah	Kategorisasi	
1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	64	Tinggi
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Tinggi
3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	35	Rendah
4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	1	2	4	4	3	2	1	1	2	1	50	Sedang
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	66	Tinggi
6	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	44	Sedang
7	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	56	Sedang
8	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	45	Sedang
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
10	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	48	Sedang
11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	Sedang
12	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	58	Tinggi
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	38	Sedang
16	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	63	Tinggi
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	57	Sedang
18	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	63	Tinggi
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	68	Tinggi
20	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	60	Tinggi
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
22	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Tinggi
26	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
28	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	Tinggi
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
30	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37	Rendah

## LAMPIRAN 6

## HASIL UJI VALIDITAS SKALABURNOUT

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.8333	22.695	.597	.742
VAR00002	37.6333	24.378	.314	.762
VAR00003	38.4333	25.357	.158	.772
VAR00004	37.6333	23.068	.410	.754
VAR00005	37.7667	24.875	.215	.769
VAR00006	37.7333	21.995	.516	.744
VAR00007	37.4667	24.878	.158	.775
VAR00008	37.5333	24.809	.267	.765
VAR00009	37.3667	22.723	.464	.750
VAR00010	37.4333	21.702	.570	.739
VAR00011	37.8667	24.947	.390	.761
VAR00012	38.1333	27.292	-.194	.798
VAR00013	37.3333	23.264	.385	.757
VAR00014	37.4000	23.766	.301	.764
VAR00015	37.5667	22.530	.485	.748
VAR00016	37.4667	22.051	.516	.744
VAR00017	37.4000	23.145	.482	.749

## LAMPIRAN 7

## HASIL UJI VALIDITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

## Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.30	74.700	.398	.936
VAR00002	57.40	73.490	.670	.931
VAR00003	57.40	76.041	.447	.935
VAR00004	57.47	69.637	.734	.930
VAR00005	57.23	71.978	.653	.931
VAR00006	57.30	76.769	.274	.937
VAR00007	57.43	72.254	.690	.931
VAR00008	57.27	71.582	.717	.930
VAR00009	57.57	70.530	.768	.929
VAR00010	57.63	71.137	.685	.931
VAR00011	57.87	70.395	.720	.930
VAR00012	57.70	74.769	.433	.935
VAR00013	57.43	73.426	.476	.935
VAR00014	57.17	75.730	.356	.936
VAR00015	57.17	72.833	.649	.931
VAR00016	57.47	71.982	.691	.931
VAR00017	57.47	72.257	.737	.930
VAR00018	57.70	72.010	.705	.930
VAR00019	57.63	70.585	.735	.930
VAR00020	57.53	70.257	.750	.929
VAR00021	57.53	71.568	.634	.932

**LAMPIRAN 8****HASIL REALIBILITAS SKALA *BURNOUT*****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	17

**LAMPIRAN 9****HASIL REALIBILITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	21

**LAMPIRAN 10****HASIL UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		BURNOUT	KOMITMEN
N		30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.37	54.13
	Std. Deviation	4.115	8.525
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.240
	Positive	.136	.092
	Negative	-.068	-.240
Kolmogorov-Smirnov Z		.742	1.317
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640	.062
a. Test distribution is Normal.			

**LAMPIRAN 11****HASIL UJI LINIERITAS****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
BURNOUT * KOMITMEN	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BURNOUT * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	389.717	18	21.651	2.352	.075
		Linearity	174.523	1	174.523	18.961	.001
		Deviation from Linearity	215.193	17	12.658	1.375	.300
	Within Groups	101.250	11	9.205			
	Total	490.967	29				

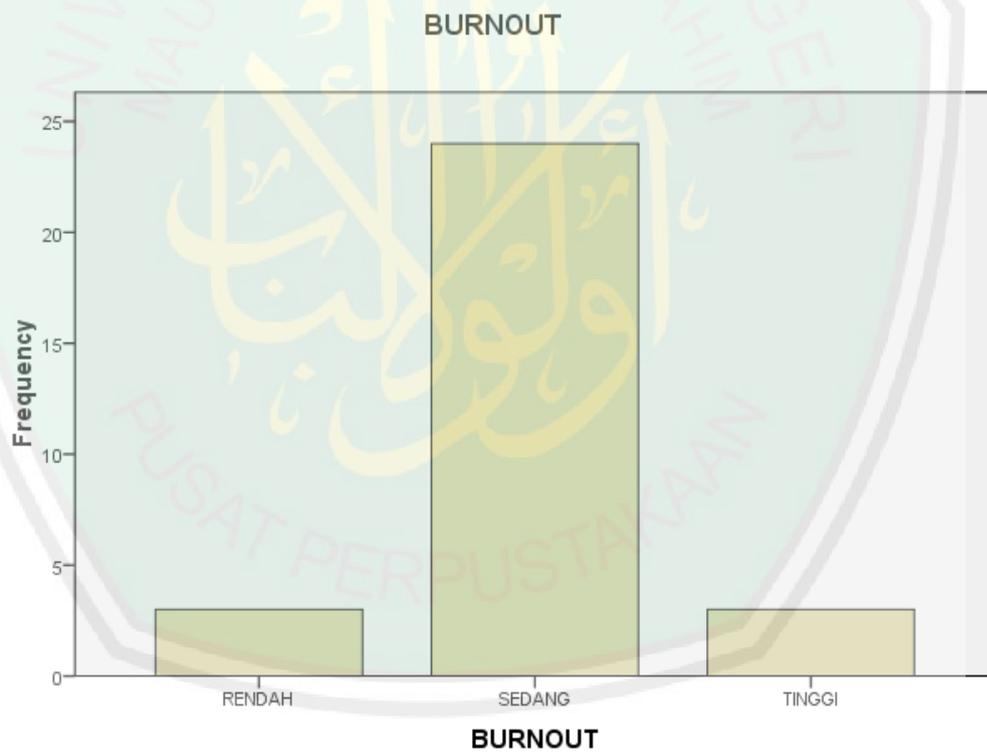
**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
BURNOUT * KOMITMEN	-.596	.355	.891	.794

## LAMPIRAN 12

HASIL KATEGORISASI *BURNOUT*

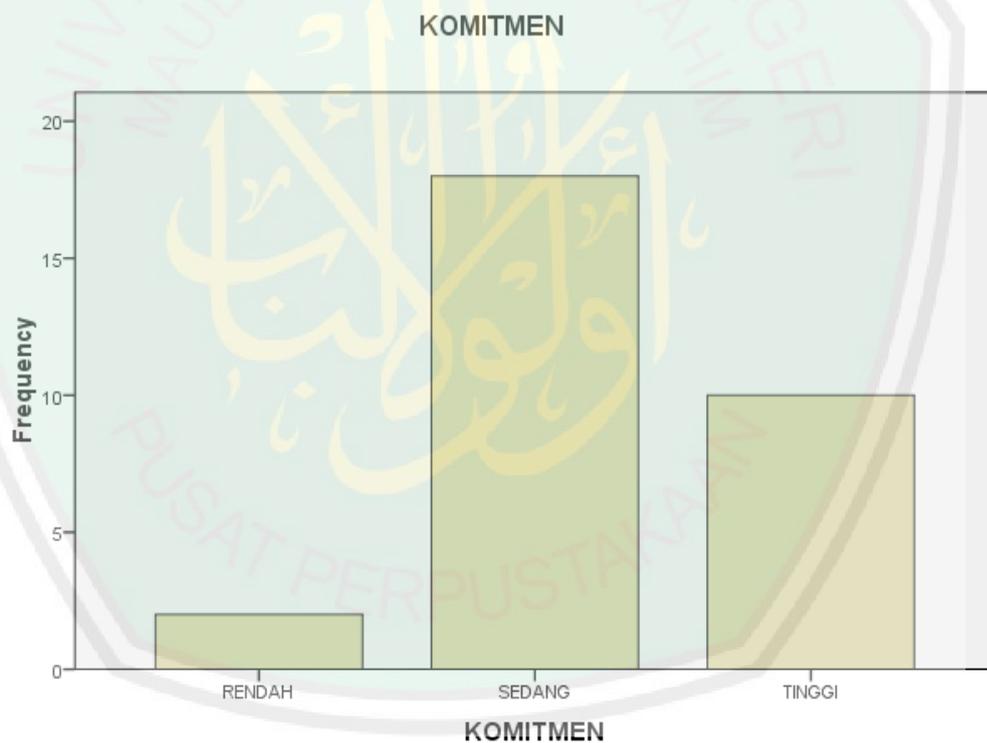
<b>BURNOUT</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	<b>RENDAH</b>	3	10.0	10.0	10.0
	<b>SEDANG</b>	24	80.0	80.0	90.0
	<b>TINGGI</b>	3	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 13

## HASIL KATEGORISASI KOMITMEN ORGANISASI

KOMITMEN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	2	6.7	6.7	6.7
	SEDANG	18	60.0	60.0	66.7
	TINGGI	10	33.3	33.3	100.0
	<b>Total</b>	30	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 14

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

## Correlations

		BURNOUT	KOMITMEN
BURNOUT	Pearson Correlation	1	-.596**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN	Pearson Correlation	-.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 15****HASIL UJI KORELASI SECARA PARSIAL**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Korelasi Parsial**

		<b>Correlations</b>			
		<b>BURNOUT</b>	<b>AFEKTIF</b>	<b>KONTINUAN</b>	<b>NORMATIF</b>
<b>BURNOUT</b>	Pearson Correlation	1	-.641**	-.535**	-.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002
	N	30	30	30	30
<b>AFEKTIF</b>	Pearson Correlation	-.641**	1	.772**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
<b>KONTINUAN</b>	Pearson Correlation	-.535**	.772**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30
<b>NORMATIF</b>	Pearson Correlation	-.540**	.872**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 16

HASIL SKOR AIKEN'S V SKALA *BURNOUT*

NO	Skor Panelis					Lo	c-1	s <sub>1</sub>	s <sub>2</sub>	s <sub>3</sub>	s <sub>4</sub>	s <sub>5</sub>	Σs	V
	B. Umda	P. Anwar	B. Fuji	P. Agung	B. Fina									
1	4	2	4	3	4	1	4	3	1	3	2	3	12	0,60
2	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
3	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
5	3	2	4	3	4	1	4	2	1	3	2	3	11	0,55
6	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
7	4	5	3	4	4	1	4	3	4	2	3	3	15	0,75
8	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
9	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
10	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
11	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
12	4	2	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	13	0,65
13	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
14	3	3	4	4	4	1	4	2	2	3	3	3	13	0,65
15	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
16	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
17	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
18	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
19	4	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	14	0,70
20	4	5	4	4	2	1	4	3	4	3	3	1	14	0,70
21	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
22	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
23	2	5	4	4	4	1	4	1	4	3	3	3	14	0,70
24	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
25	4	4	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	14	0,70
26	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80
27	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	17	0,85
28	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	3	14	0,70
29	4	5	4	5	4	1	4	3	4	3	4	3	17	0,85
30	4	5	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	16	0,80

## LAMPIRAN 17

## HASIL SKOR AIKEN'S V SKALA KOMITMEN ORGANISASI

N0	Skor Panelis					Lo	c-1	s <sub>1</sub>	s <sub>2</sub>	s <sub>3</sub>	s <sub>4</sub>	s <sub>5</sub>	Σs	V
	B. Umda	P. Anwar	B. Fuji	P. Agung	B. Fina									
1	4	5	4	3	4	1	4	4	1	3	3	3	16	0,80
2	3	5	4	3	4	1	4	4	4	3	2	3	14	0,70
3	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
4	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
5	4	5	4	3	4	1	4	4	1	3	2	3	15	0,75
6	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
7	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
8	3	5	3	3	4	1	4	4	4	2	2	3	13	0,65
9	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
10	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
11	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
12	4	5	4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	16	0,80
13	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
14	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
15	4	5	4	5	4	1	4	4	2	3	4	3	17	0,85
16	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
17	3	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	15	0,75
18	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
19	3	5	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	14	0,70
20	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
21	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
22	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
23	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
24	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
25	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	16	0,80
26	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
27	4	5	4	5	4	1	4	4	4	3	4	3	17	0,85
28	4	5	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	16	0,80
29	4	5	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	16	0,80
30	4	5	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	16	0,80

**LAMPIRAN 18****HASIL SKOR HIPOTETIK DAN SKOR EMPIRIK**

Hasil *mean* hipotetik Skala *Burnout*

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{aitem} \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \times 10 \\ &= \frac{1}{2} (50) \\ &= 25 \end{aligned}$$

Hasil *mean* hipotetik Skala Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{aitem} \\ &= \frac{1}{2} (4+1) \times 19 \\ &= \frac{1}{2} (95) \\ &= 47,5 \end{aligned}$$

Hasil Hitungan Standar Deviasi *Burnout*

$$\begin{aligned} SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 10) \\ &= \frac{1}{6} (30) \\ &= 5 \end{aligned}$$

Hasil Hitungan Standar Deviasi Komitmen Organisasi

$$\begin{aligned} SD &= \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min}) \\ &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\ &= \frac{1}{6} (57) \\ &= 9,5 \end{aligned}$$

Nilai Hipotetik *Burnout*

Tinggi = 31 - 40

Sedang = (Mean – SD) Sampai (Mean + SD)

$$= (25 - 5) \text{ Sampai } (25 + 5)$$

$$20 \quad \text{Sampai} \quad 30$$

Rendah = 10 – 19

Nilai Hipotetik Komitmen Organisasi

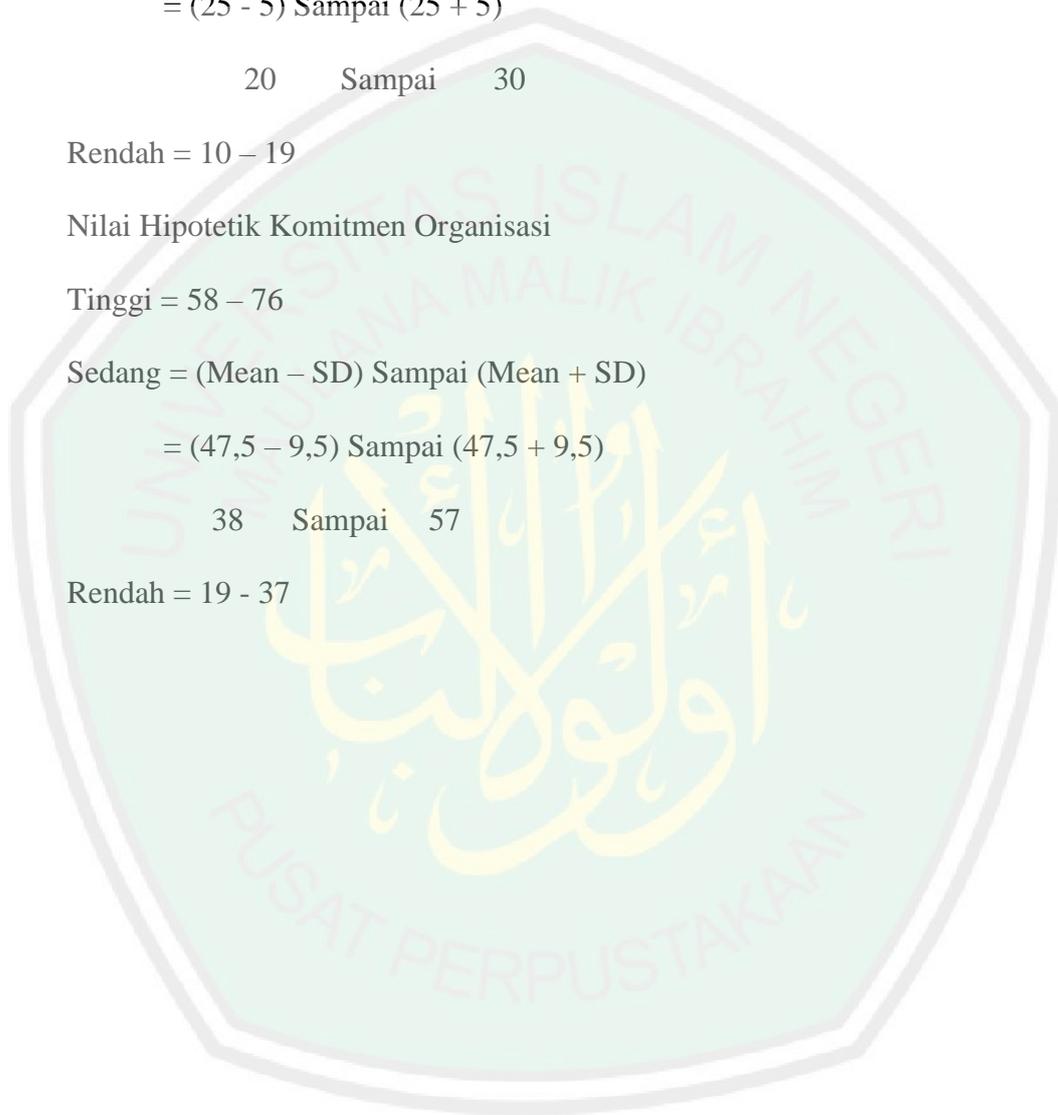
Tinggi = 58 – 76

Sedang = (Mean – SD) Sampai (Mean + SD)

$$= (47,5 - 9,5) \text{ Sampai } (47,5 + 9,5)$$

$$38 \quad \text{Sampai} \quad 57$$

Rendah = 19 - 37



## LAMPIRAN 19

### RANGKISAN

## ***BURNOUT TRAINER DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI***

Naili Fitria Dewi

Dr. H. M Lutfi Mustofa, M. Ag,

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail : [mbknailiae@gmail.com](mailto:mbknailiae@gmail.com). No. HP 082232592777

**Abstrak.** Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dapat memunculkan *burnout*. Masalah yang dihadapi dalam organisasi outbound ini adalah *burnout*. Keadaan ini dapat muncul pada anggota dalam sebuah organisasi karena kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu. Komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui tingkat komitmen organisasi pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 2) mengetahui tingkat *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*, 3) mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, 30 subjek ditentukan sebagai sampel penelitian melalui teknik *puposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dikembangkan dari skala OCQ (*Organizational Commmitment Questionnaire*). Skala *burnout* dikembangkan dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi *trainer* berkategori sedang sebanyak 18 orang (60%), tingkat *burnout* berkategori sedang 24 orang (80%) dan hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* dengan nilai korelasi sebesar -0,596 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan data statistik, maka hipotesis terbukti, sehingga maknanya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

**Kata kunci:** *Komitmen Organisasi, Burnout*

LSO (Lembaga Semi Otonom) Mega Putih *Outbound Provider* merupakan organisasi mahasiswa yang berada dibawah naungan DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. *Outbound provider* ini dibangun untuk mewedahi bakat mahasiswa Fakultas Psikologi dalam bidang *outbound*. Beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mampu menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Stres kerja dapat dialami oleh siapapun baik dalam sebuah organisasi profit maupun organisasi non-profit (Sasmita, 2016).

Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan *burnout*. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 untuk mendeskripsikan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan pekerjaan yang membebani tenaga dan kemampuan seseorang. Maslach dan Jackson (dalam Djara, 2013) menjelaskan bahwa aspek-aspek *burnout* antara lain; *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi) dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri).

Penelitian yang dilakukan Sasmita (2016), diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dari *burnout* pada individu di organisasi profit dan organisasi non-profit. Hasil wawancara pada salah satu *trainer* menunjukkan bahwa adanya hasrat pencapaian diri yang rendah pada *trainer*. Rendahnya pencapaian diri menjadi salah satu aspek dari *burnout* yang muncul pada diri *trainer* tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan Maslach dan Jackson (dalam Djara, 2013) mengenai *reduced personal accomplishment* yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa setiap pekerjaan yang diberikan semuanya berat. Ini menimbulkan hilangnya kepercayaan diri *trainer* terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Realitanya banyak organisasi yang dalam masa perkembangannya mengalami *problem* yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan menjadikan keruntuhan organisasi (Sutrisno, 2011). Perbedaan peran, harapan, kepentingan

interdependensi dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup sebuah kelompok. Oleh karena itu, sebuah komitmen organisasi harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah kelompok atau organisasi untuk menjaga keutuhan organisasi sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen digambarkan oleh Meyer dan Allen sebagai gambaran dari kondisi psikologis antara *trainer* dan organisasi yang mempengaruhi *trainer* dalam pemberian keputusan atas lanjut tidaknya keanggotannya dalam sebuah organisasi (Jaros, 2007). Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikutinya lebih dapat bertahan sebagai anggota dari organisasi tersebut daripada individu yang tidak atau kurang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi. Tiga komponen komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1991) antara lain adalah komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Komitmen para calon *trainer* mulai diuji dari *training of trainer* yang diadakan oleh Mega Putih, karena dari calon *trainer* yang lolos tahap seleksi rekrutmen pada tahun 2017 ada sekitar 13 dari 20 calon *trainer* yang telah mengikuti organisasi intra maupun ekstra kampus. Dari 20 *traineryang* diterima di tahun 2017, dua orang yang tidak bisa mengikuti *training of trainer* dikarenakan berbenturan dengan acara lain dan mengundurkan diri karena memilih organisasi lain. Kegiatan atau acara mana yang *trainer* tersebut lebih prioritaskan menunjukkan seberapa besar komitmennya pada sebuah organisasi. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan oleh Luthans (2006), dimana komitmen menggambarkan loyalitas individu terhadap suatu organisasi dan proses yang tidak terputus sebagai bentuk perhatian individu dalam mencapai suatu keberhasilan dan kemajuan dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Babakus *et al* (1999), dan Ayub *et al* (2008) terhadap jururawat, menyatakan hasil mengenai hubungan *burnout* dengan komitmen yaitu variabel tersebut memiliki pengaruh yang negatif. Artinya ketika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tingkat *burnout* yang dialami akan tinggi dan sebaliknya jika komitmen

organisasi berada pada tingkat tinggi maka tingkat *burnout* yang dialami individu cenderung rendah.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Shrinivas (2011) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana dalam penelitiannya tidak menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *burnout* pada karyawan. Akan tetapi hasil yang didapat yaitu komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan *burnout* dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka individu akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri mereka.

Kesenjangan yang muncul antara teori dan fenomena yang terjadi di lapangan yaitu adanya perbedaan dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Kontradiksi antara ada atau tidak adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout*, ditambah dengan perbedaan iklim organisasi dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian yang sudah ada, peneliti ingin mengangkat masalah ini.

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan tingkat *burnout* pada *trainer* di organisasi Mega Putih *Outbound Provider*, serta untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel tersebut. Adapun hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider*. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menjadi pembuktian dan penguatan mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada organisasi *outbound provider*.

### Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasional menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Microsoft Excel* dan *software SPSS (Statistical Program For Sosial Science) Versi 16.0 for windows*. Adapun data-data yang diperoleh dari skala kuesioner dianalisis dengan teknik-teknik sebagai berikut: uji asumsi dengan mengukur uji normalitas dan uji linieritas, analisis deskriptif dengan menghitung mean

hipotetik dan standard deviasi serta kategorisasi masing-masing variabel, yang terakhir uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* dikarenakan adanya pola hubungan dari data yang diperoleh Arikunto (2006).

*Burnout* menjadi variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (komitmen organisasi). Sedangkan komitmen organisasi menjadi variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (*burnout*). Subjek dalam penelitian merupakan *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* yang berjumlah 30 orang, yang masuk dalam kriteria penentuan sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling*. Subjek yang diambil dalam penelitian adalah *trainer* dari angkatan TOT 8 dan TOT 9 yang masuk dalam kriteria penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: skala komitmen organisasi dikembangkan dari skala OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) dan skala *burnout* dikembangkan dari MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson. Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 17 aitem. Diperinci dengan 14 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Skala *burnout* memiliki tiga aspek dengan jumlah aitem sebanyak 21 aitem. Diperinci dengan 16 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavourable*. Koefisien reliabilitas skala *burnout* sebesar 0.770 dan skala komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0.935. Hasil tersebut mengartikan bahwa instrumen yang telah digunakan peneliti memiliki nilai reliabilitas yang bisa diterima. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1, menunjukkan bahwa variabel semakin reliabel.

### Hasil

#### 1. Tingkat komitmen organisasi *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*.

**Tabel 1**  
Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	58 - 76	10	33,3%	47,5	9,5
Sedang	38 - 57	18	60%		
Rendah	19 - 37	2	6,7%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 68					
Minimum = 35					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 10 *trainer* dengan persentase 33,3%, pada tingkat sedang ada 18 *trainer* dengan 60% dari sampel dan di tingkat rendah hanya sebesar 6,7% dengan dua *trainer*. Mean dari skor keseluruhan pada variabel ini adalah 54,13 dengan skor maksimal 68 dan skor minimal 35. Mayoritas *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang.

## 2. Tingkat *burnout* *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*.

**Tabel 2**  
Hasil Kategorisasi *Burnout*

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Prosentase	Mean	SD
Tinggi	31 - 40	3	10%	25	5
Sedang	20 - 30	24	80%		
Rendah	10 - 19	3	10%		
Jumlah		30	100%		
Maximum = 33 Minimum = 18					

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa *trainer* yang memiliki *burnout* tinggi sebanyak 3 *trainer* dengan persentase sebesar 10%, di tingkat sedang ada 24 *trainer* dengan persentase sebesar 80%, dan rendah sebesar 10% sama dengan *burnout* di tingkat tinggi dengan sebanyak 3 *trainer* saja. Mean dari kategorisasi variabel *burnout* adalah 24,37 dengan skor maksimal 33 dan skor minimal 18. Hampir semua *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* memiliki tingkat *burnout* yang sedang.

## 3. Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan *Burnout*

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa *burnout* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan. Hasil tersebut memaparkan bahwa *burnout* dengan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,001 atau variabel *burnout* berhubungan dengan variabel komitmen organisasi. Sebuah variabel dinyatakan berhubungan jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Dimana dengan nilai signifikansi dari kedua variabel  $0,01 < 0,05$  maka menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti memiliki nilai error yang sedikit, sedangkan nilai *Pearson Correlation* (r) adalah -0,596. Ini menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara tingkat komitmen

organisasi dan tingkat *burnout* pada *trainer* Mega Putih *Outbound Provider*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *burnout* (korelasi negatif dan signifikan).

Adapun hasil dari uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dan *burnout* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

		<i>BURNOUT</i>	KOMITMEN
<i>BURNOUT</i>	Pearson Correlation	1	-.596**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	30	30
KOMITMEN	Pearson Correlation	-.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Diskusi

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai komitmen organisasi, dapat diketahui bahwasannya lebih dari setengah *trainer* yang ada di Mega Putih *Outbound Provider* dengan presentase 60% atau 18 *trainer* berada pada kategori sedang. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Dessler (dalam Retnaningsih, 2007), bahwa komitmen organisasi memberikan manfaat yang besar bagi sebuah organisasi berupa rasa kecintaan yang baik akan perusahaan sehingga membuat tugas yang ada tidak menjadi beban bagi individu. Namun akan berbeda hasilnya jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh *trainer* hanya ada di tingkat sedang. *Trainer* akan merasa keberatan dengan tugas yang diberikan, bersikap acuh tak acuh terhadap masalah yang ada di organisasi dan juga tidak peduli terhadap orang-orang yang berada dalam satu organisasi.

Hasil uji analisis data yang telah dilakukan peneliti mengenai *burnout*, dapat diketahui bahwasannya sebagian besar *trainer* Mega Putih *Outbound*

*Provider* dengan presentase 80% (24 *trainer*) berada pada kategori sedang. Penelitian yang dilakukan oleh Wayanti dkk (2016), juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang berarti antara umur terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Itu berarti dari 24 *trainer* yang terdiri dari *trainer* angkatan TOT 8 dan TOT 9 sama-sama mengalami *burnout* tanpa memperhatikan angkatan ataupun umur. Selama mereka tidak bisa mengendalikan stres kerja, *burnout* akan dialami oleh siapapun yang tercermin dari sikap tidak peduli dan menjauh dari lingkungan organisasi, merasa lelah dengan beban tugas yang diberikan sehingga cenderung menghindar dan terus berulang hingga justru membuat *trainer* cenderung malas dalam beraktivitas dalam organisasi.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada 30 responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada responden *trainer* Mega Putih *Outbound Provider* diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari skor korelasi sebesar -0.596 dengan signifikansi 0.001. Hasil tersebut menunjukkan sig (p)  $0,001 < 0.05$  dan  $r = -0,596$  yang berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ) diterima. Hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan *burnout* yaitu hubungan negatif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka semakin rendah *burnout* yang terjadi di Mega Putih *Outbound Provider*.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemilik, Sisma dan Sigi (2010), dimana penelitian mereka mengemukakan bahwa ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian tersebut didapatkan hasil yaitu ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mereka memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah.

Hasil kategorisasi setiap variabel menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil korelasi. Untuk variabel komitmen organisasi, mayoritas *trainer* berada di tingkat komitmen organisasi yang sedang yaitu sebanyak 18 *trainer* dengan 10 *trainer* berada di tingkat yang tinggi dan hanya dua *trainer* yang berada di tingkat organisasi yang rendah. Seharusnya jika hasil *burnout* *trainer* berada di

tingkat sedang maka begitu pula dengan variabel komitmen organisasi. Keadaan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Shrinivas (2011) bahwa ketika individu memiliki komitmen yang tinggi maka dirinya akan merasa tertekan dan justru menambah *burnout* pada diri individu. Penelitian ini mengemukakan kemungkinan bahwa ketika individu yang benar-benar berkomitmen terhadap organisasi justru beban kerjanya ditambahkan karena atasan (kepala kantor) mempercayai individu yang berkomitmen tinggi dengan organisasi. Karena keadaan yang menuntut individu dengan komitmen tinggi mengerjakan tugas yang lebih berat dari individu yang lain maka *burnout* yang dialaminya semakin tinggi.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diperoleh peneliti pada pembahasan sebelumnya mengenai hubungan komitmen organisasi dengan *burnout* pada *trainer* LSO Mega Putih *Outbound Provider* dapat disimpulkan sebagai berikut: tingkat komitmen organisasi yang dimiliki para *trainer* berada di kategori komitmen organisasi sedang. Hasil tingkat *burnout* yang dimiliki para *trainer* berada pada kategori *burnout* di tingkat yang sedang. Berdasarkan uji korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel *burnout* dihasilkan hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* maka akan semakin rendah tingkat *burnout* dan sebaliknya jika komitmen organisasi yang dimiliki *trainer* rendah maka akan semakin tinggi *burnout* yang terjadi.

### Saran

Adapun saran dan rekomendasi yang dapat peneliti berikan adalah diperlukannya pemikiran yang positif dalam menghadapi masalah atau tugas dalam organisasi. Sehingga *trainer* tidak mengalami stres kerja yang bisa berujung pada *burnout*. Selain itu, perlu ditumbuhkan rasa kekeluargaan dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi para *trainer*.

### Daftar Pustaka

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol 1. No 1
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ayub, Norzihan., Ferlis Bahari., & Beddu Salam Baco. 2008. Burnout dan Komitmen terhadap Organisasi di Kalangan Jururawat Hospital. *Jurnal Kemanusiaan*. Vol. 12
- Babakus, E. D., W. Cravens., M. Johnston., & W. C. Moncrief. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of The Academy of Marketing Science*. Vol. 27
- Djara, J. A. 2013. Perbedaan Kelelahan Kerja (Burnout) Antara Perawat Laki-laki dan Perawat Perempuan di RSUD Kota Soe. *Skripsi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*
- Gemilik, N., Sisman. F.A., & Sigri. U. 2010. The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 8
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfal Journal of Organizational Behavior*. Vol VI. No. 4
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT Andi
- Retnaningsih, S. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis Universitas Diponegoro*
- Sasmita, V.Y.W. 2016. Perbedaan Burnout pada karyawan Organisasi Profit dan Organisasi Non-profit. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Srinivas, S. 2011. *Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees of Non-profit Organization*. Pomona: California State Polytechnic University
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wayanti, Sri., Suryaningsih., & Esyuananik. 2016. Kelelahan Kerja (Burnout Syndrom) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, penghargaan dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*. Vol 7. No. 1