

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM
KABUPATEN BLITAR)**

SKRIPSI



Oleh

ALDA ADELIA PUTRI

NIM : 17510079

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM
KABUPATEN BLITAR)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

ALDA ADELIA PUTRI

NIM: 17510079

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM
KABUPATEN BLITAR)**

SKRIPSI

Oleh

ALDA ADELIA PUTRI
NIM : 17510079

Telah disetujui pada tanggal, 27 Agustus 2021

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si
NIP 197202122003121003

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM
KABUPATEN BLITAR)

SKRIPSI




Oleh
ALDA ADELIA PUTRI
NIM : 17510079

Telah Diperlihatkan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Mempoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 16 September 2021

Anggota Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua
Setiati, M.M
NIP 199009182018012002
2. Dosen pembimbing/Sekretaris
Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Hif Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP 197111081998032002

()
()
()



Dibahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aida Adelia Putri

NIM : 17510079

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM KABUPATEN BLITAR)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 September 2021

Hormat saya,


Aida Adelia Putri

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin

Puji syukur saya persembahkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberi banyak rahmat serta hidayahnya kepada saya, shalawat serta salam tak luput saya ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi suri taudan bagi umatnya.

Persembahan tugas akhir saya ini dan rasa terima kasih saya ucapkan kepada:

Pertama, untuk kedua orang tua saya yang tercinta, Bapak Muslimin dan Ibu Sunatin. Terima kasih untuk do'a yang tiada hentinya engkau panjatkan serta kasih sayang yang engkau berikan hingga kini.

Kedua, untuk semua guru-guru saya. Terima kasih sudah mendorong dan menjadi alasan untuk saya terus belajar serta terima kasih untuk segala didikasi hingga kini.

Ketiga, untuk para sahabat saya dan juga teman-teman saya jurusan Manajemen angkatan 2017, kawan-kawan seperjuangan yang telah bersedia memberikan arahan serta dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.

MOTTO

*“When everythings around you feel so heavy, show them how strong you really
are!”*

- One Piece-

“I’am Rare”

- Selena Gomes-

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul ‘Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar’.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayat yang luas biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan mengarahkan peneliti dalam proses pengerjaan skripsi hingga penyelesaian skripsi.
6. Dosen pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada peneliti selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Seluruh staf Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan membantu kelancaran dalam

penelitian ini

8. Kedua orang tua peneliti, Bapak Muslimin dan Ibu Sunartin yang telah mendidik serta membesarkan dengan penuh kasih sayang dan senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual kepada peneliti.
9. Keluarga yang selalu mensupport saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat serta teman-teman seperjuangan Elok Arrofa, Khusna Wasilatul serta Ahsin Daroini yang senantiasa membantu dan memberi saya semangat
11. Seluruh rekan-rekan Jurusan Manajemen, Sahabat-Sahabati PMII Rayon Ekonomi Moh. Hatta serta seluruh rekan-rekan Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang angkatan 2017 yang telah banyak membantu dalam penelitian dan memberikan sumbangsih pemikiran dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for always being a giver and tryna give more than i receive, for tryna do more right than, for just being me at all times.*

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Blitar, 20 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Kajian Empiris</i>	10
2.1.1 Penelitian Terdahulu	10

2.2	<i>Kajian Teoritis</i>	19
2.2.1	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	19
2.2.2	Kinerja Karyawan	28
2.2.3	Burnout	36
2.3	<i>Hubungan Antar Variabel</i>	43
2.4	<i>Kerangka Konseptual</i>	46
2.5	<i>Hipotesis Penelitian</i>	47
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1	<i>Jenis dan Pendekatan Penelitian</i>	48
3.2	<i>Lokasi Penelitian</i>	48
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	49
3.3.1	Populasi	49
3.4	<i>Teknik Pengambilan Sampel</i>	49
3.5	<i>Data dan Jenis Data</i>	50
3.5.1	Jenis Data	50
3.6	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	51
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data	51
3.6.2	Instrumen Penelitian	52
3.7	<i>Definisi Operasional Variabel</i>	53
3.7.1	Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)	53
3.7.2	Variabel Kinerja Karyawan	53
3.7.3	3.7.3 Variabel Burnout	53
3.8	<i>Uji Validitas dan Reliabilitas</i>	55
3.9	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	56
3.10	<i>Metode Analisis Data</i>	56

3.10.1	Uji Asumsi Klasik.....	56
3.10.2	Path Analysis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	<i>Hasil Penelitian</i>	59
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2	Statistik Deskriptif	61
4.1.3	Uji Validitas	70
4.1.4	Uji Reliabilitas	72
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.6	Uji Linieritas Data.....	74
4.1.7	Analisis Jalur.....	75
4.2	<i>Pembahasan</i>.....	80
4.2.1	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Kinerja Karyawan di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar	80
4.2.2	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Burnout</i> Pada Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar	82
4.2.3	Pengaruh <i>Burnout</i> pada Kinerja Karyawan di Pesantren Nurul Ulum Kaupaten Blitar.....	84
4.2.4	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Kinerja Karyawan Melalui <i>Burnout</i> Di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Populasi.....	49
Tabel 3.2 Sampel.....	50
Tabel 3.3 Definisi Operasional	54
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)	61
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Burnout	64
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedestisitas Variabel Penelitian	74
Tabel 4.9 Hasil Regresi Pengaruh Ocb Terhadap Burnout	76
Tabel 4.10 Hasil Regresi Pengaruh Ocb Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.11 Perhitungan Pengaruh Variabel	77
Table 4.12 Pengujian Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 2.2 Model Hipotesis	47
Gambar 4.1 Diagram Pengembangan Jalur	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Deskripsi Responden

Lampiran 4: Uji Validitas

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7: Uji Analisis Jalur

Lampiran 8: Surat Penelitian

Lampiran 9: Biodata Peneliti

Lampiran 10: Bukti bebas plagiasi

ABSTRAK

Putri, Alda Adelia. 2021. SKRIPSI. Judul: ‘‘Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar)’’.

Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M. Si

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, *kinerja karyawan*, *Burnout*

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membuat kebutuhan akan sumber daya meningkat dalam hal kualitas. Ditambah adanya hantaman pandemi covid-19 yang tak kunjung selesai, memicu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja agar roda organisasi terus berputar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji sejauh mana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terhadap kinerja serta *burnout* sebagai variabel intervening pada salah satu Pondok Pesantren di Blitar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel penelitian ini sebanyak 91 responden dengan kriteria staf atau karyawan aktif di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar selaku objek penelitian pada topik ini. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Dalam melakukan proses data, penelitian ini menggunakan *software* IBM SPSS 21. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk menguji pola hubungan antar variabel untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing dari variabel *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum. Adapun *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terhadap *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan seperti halnya *Burnout* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. Adapun *Burnout* dinilai tidak mampu memediasi *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar.

ABSTRACT

Putri, Alda Adelia. 2021. THESIS. Title: ‘‘the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on performance and burnout as an intervening variable (Study on Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar)’’.

Mentor: Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M. Si.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), performance, burnout

With the rapid advancement of science and technology, the need for resources increases in terms of quality. In addition, the ongoing Covid-19 pandemic has triggered efforts to improve performance so that the wheels of the organization continue to spin. This study aims to determine and examine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on performance and burnout as an intervening variable at one of the Islamic Boarding Schools in Blitar.

This study uses a quantitative approach. The sampling technique used is purposive sampling. The sample of this study was 91 respondents with the criteria of active staff or employees at the Nurul Ulum Islamic Boarding School, Blitar Regency as the object of research on this topic. The data collection technique of this research is a survey method using a questionnaire instrument. In processing the data, this research uses IBM SPSS 21 software. This research uses path analysis. This analysis is used to examine the pattern of relationships between variables to determine the direct and indirect effects.

Based on the results of the study, it is known that each of the variables Organizational Citizenship Behavior (OCB) significantly on the performance of the employees of the Nurul Ulum Islamic Boarding School. The Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Burnout does not have a significant effect as well as Burnout on employee performance does not have a significant effect. Meanwhile, Burnout is considered unable to mediate Organizational Citizenship Behavior (OCB) in influencing employee performance at the Nurul Ulum Islamic Boarding School, Blitar Regency.

مستخلص البحث

فوتري، ألد أدليا. 2021. تحت العنوان "تأثير سلوك المواطنة التنظيمية (Ocb) على أداء الموظف من خلال الإرهاق كمتغير تدخلي (دراسة في المعهد نور العلوم الإسلامية، بليتار "

المشرف : الأستاذ الدكتور احمد ساني سوبريانتو، الماجستير
الكلمات الأساسية : الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) ،
أداء الموظف، الاحتراق

بتقدم السريع في العلوم والتكنولوجيا، تزداد الحاجة إلى الموارد من حيث الجودة. بالإضافة إلى ذلك، بوجود جائحة كوفيد-19 المستمر تظهر الجهود المبذولة لترقية الأداء بحيث تمر عجلات المنظمة. إن الهدف هذا البحث هو لتحديد و لاختبار تأثير سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على الأداء والاحتراق كمتغير متداخل في إحدى المعاهد الإسلامية في بليتار.

تستخدم هذا البحث منهج الكمي. تقنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات الهادفة. كانت عينة هذا البحث تتكون من 91 مستجيبا مع معايير الموظفين النشطين في المعهد نور العلوم الإسلامية، بليتار كموضوع البحث. إن تقنية جمع البيانات في هذا البحث هي طريقة مسح باستخدام أداة الاستبيان. يستخدم هذا البحث برنامج IBM SPSS 21 في معالجة البيانات. وكان تقنية تحليل البيانات في هذا البحث هي تقنية المسار. يستخدم هذا التحليل لفحص نمط العلاقات بين المتغيرات لمعرفة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة.

ومن نتائج هذا البحث هي أن لكل من متغيرات سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) تؤثر بشكل كبير على أداء موظفي معهد نور العلوم الإسلامية. إن سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على الاحتراق ليس له تأثير كبير كما أن الاحتراق على أداء الموظف ليس له تأثير كبير. وفي الوقت نفسه، وإن الاحتراق غير قادر على التوسط في سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) في التأثير على أداء الموظف في معهد نور العلوم الإسلامية، بليتار.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya ditengah terjadinya pandemi saat ini akan banyak tantangan yang memengaruhi kinerjanya. Keberhasilan organisasi tergantung pada masukan yang berasal dari ide-ide, inovasi, dan kreativitas dari karyawan (Fauth, Beven, & Mills, 2009). Indikator-indikator kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kualitas kerja, tingkat kegigihan kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dan kreativitas yang dimiliki. Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik (*good citizen*) dalam organisasi (Mark'oczy & Xin, 2004).

Dalam mempertahankan kinerja dimasa pandemi saat ini, tidak jarang dari karyawan mendistribusikan tenaganya melebihi dari tuntutan pekerjaannya. Upaya untuk menjadi yang terbaik dengan mendistribusikan tindakan melebihi tuntutan pekerjaan atau biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang secara tidak langsung tindakan tersebut akan memberi dampak yang baik pula bagi kelangsungan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya

mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2013).

OCB dinilai memberi keuntungan yang positif untuk organisasi tidak heran jika beberapa organisasi mengupayakan agar para anggota atau karyawannya mendistribusikan tindakan lebih dengan atau tanpa dorongan atasan. OCB terdiri dari kontribusi informal yang dapat dipilih atau ditahan oleh karyawan, tanpa memperhatikan pertimbangan sanksi atau insentif formal (Cohen & Abedallah, 2015). dengan adanya OCB karyawan dapat memiliki kinerja diatas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan, selalu siap untuk menerima tugas-tugas tambahan, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dan dapat saling tolong menolong antar sesama karyawan (Ramadhan, 2018). Jadi tindakan lebih yang diupayakan karyawan terjadi tanpa adanya dorongan namun tidak menutup kemungkinan adanya dorongan. Beberapa penelitian mengungkapkan, beberapa perusahaan atau organisasi mengeluarkan sejumlah dana untuk mengembangkan karyawannya, hal tersebut menunjukkan bahwa sikap dan kinerja adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Sani & Ekowati, 2019). Dari pengembangan yang diberikan akan menjadikan dorongan karyawan untuk senantiasa memberi tindakan terbaik bahkan lebih, terutama di masa pandemi yang penuh dengan ketidakpastian.

Meski penuh dengan ketidakpastian, bukan berarti pandemi menjadi

hambatan dalam terlaksananya visi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja ditengah banyaknya hambatan tentu tidak mudah, oleh karenanya perlu diciptakan manajemen SDM atau *human resource management (HRM)* dilingkungan kerja sebagai pendorong sistem kinerja terbaik. Karena manajemen yang baik akan menciptakan sistem hubungan antara praktik sumber daya, sikap karyawan dan kinerja individu yang baik dalam berkontribusi pada kinerja organisasi (Boxall & Huo, 2019).

Masa pandemi serta transisi membuat kinerja seringkali mengalami kenaikan maupun penurunan. Beban kerja yang tinggi serta adanya tekanan fisik, mental dan emosional yang dialami menjadi pemicu, Professor edimologi dari Universitas Yale, Kaveh Khoskood mengungkapkan bahwasanya adanya pandemi memicu jarak sosial yang mengakibatkan kelelahan utamanya dalam hal mental. Banyak sektor yang terkena dampak dari pandemi baik di lingkungan masyarakat, lingkungan ekonomi serta lingkungan sosial lainnya (Christiana, 2020). Hal tersebut akan berdampak pada faktor internal karyawan, salah satunya adalah *burnout*, *burnout* sendiri didefinisikan sebagai bentuk gejala kelelahan fisik, emosional serta mental akibat tuntutan dalam jangka panjang (Pines, 1989).

Pada beberapa kajian mengungkapkan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut diperkuat dengan tanggapan para peneliti yang menghubungkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial serta meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran (Sani A. , 2012) seperti

pada penelitian pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar di Medan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hayati & Fitria, 2018). Karyawan yang secara intensif berhubungan dengan lingkungan sosial memiliki resiko lebih tinggi mengalami *burnout*.

Sedangkan Mochamad Soelton (2021) menunjukkan hasil bahwa Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Karena, nilai Original Sample sebesar -0,196 dan nilai T Statistik $>$ T tabel ($2,273 > 1,98$) dan hipotesis diterima, artinya apabila Burnout dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan Kinerja pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Ali Abdilillah (2014) bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada guru SMA & SMK Nurul Amanah Bandar Lampung). Salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti keterangan di atas OCB dinilai memberi keuntungan yang positif untuk organisasi dan dilakukannya secara sukarela oleh karyawan sehingga tidak ada paksaan dalam meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Hal tersebut akan menjadikan individu yang mampu mengendalikan lingkungannya, membentuk pola pikir dalam bertindak, memiliki pertimbangan sebelum mengambil keputusan dan mengambil sikap ketika menemui hambatan. Keyakinan-keyakinan tersebut yang dinilai mampu menentukan kenaikan signifikan pada kinerja sebuah organisasi.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki keuntungan untuk jangka panjang terhadap organisasi, untuk mendapatkan keuntungan itu maka harus ada pengupayaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan OCB dalam budaya organisasi dan menekankan penurunan kasus *burnout* yang memicu turunnya kualitas kinerja karyawan bisa menjadi opsi solusi pengupayaan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dipersiapkan dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi adalah pembentukan karakter, dunia pendidikan adalah objek paling tepat dalam keberlangsungan pembentukan karakter. Menurut Ahmad D. Marimba (Hasbullah, 1999) pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Lebih jauh dikemukakan bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam pendidikan adalah: a) usaha (kegiatan) usaha itu bersifat bimbingan (pimpinan atau pertolongan) dan dilakukan secara sadar, b) ada pendidik, pembimbing atau penolong, c) ada yang didik atau si terdidik, d) bimbingan itu mempunyai dasar dan tujuan, e) dalam usaha itu tentu ada alat-alat yang dipergunakan (Hasbullah, 1999)

Upaya meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menjadi manusia yang berkarakter baik dan dapat melakukan hidup mandiri merupakan tujuan dari pendidikan (Raharjo, 2010). Pondok Pesantren sebagai *central of culture* yang memiliki sistem *boarding* dengan sistem pembelajaran dari bangun tidur hingga akan tidur lagi sebagai bentuk

pemenuhan kebutuhan pendidikan jasmani ataupun rohani sebagai upaya membentuk karakter yang baik. Jika pendidikan formal mengikuti kebijakan Pemerintah dalam keberlangsungan pembuatan sistem, maka Pondok Pesantren sebagai pendidikan formal semi non-formal memiliki PR besar dimana penyesuaian antara kebijakan pemerintah tanpa menghilangkan budaya pesantren. Oleh karenanya penelitiann ini terfokus pada OCB staf/karyawan didalam Pondok Pesantren serta kinerja untuk mendorong terciptanya sistem peradaban terbaik di Pondok Pesantren yang mampu *survive* melahirkan generasi yang tidak sebatas terpenuhi akan kebutuhan pendidikan rohani (agama atau kebutuhan jiwa) namun juga pendidikan jasmani (formal) ditengah hantaman pandemi saat ini. Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan dengan upaya menghimpun SDM yang ada (Michael , 2006). Oleh karenanya Pondok Pesantren diharapkan memiliki gagasan-gagasan yang tidak sebatas gagasan, namun terdapat komitmen didalamnya untuk senantiasa menjalankan roda organisasi dan siap dengan adanya perubahan seperti pandemi saat ini.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Karyawan dan *Burnout* di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar yang menerapkan pola terpadu dan terbimbing selama 24 jam. Dengan sistem seluruh santri wajib berada di Asrama Nurul Ulum mengikuti seluruh kegiatan kurikuler kepesantrenan ala *Ahlussunnah wal Jama'ah* yang meliputi; Madrasah

Diniyah, pembelajaran formal Madrasah Tsanawiyah serta kegiatan-kegiatan pengembangan minat dan bakat santri di bawah binaan & bimbingan serta pengawasan para kiai, masyayikh, cendikiawan muslim dan tenaga profesional.

Dengan demikian, penulis akan melakukan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja Karyawan dan *Burnout* dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar)**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan pokok permasalahan yang terjadi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?
2. Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Burnout* di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui *Burnout* pada karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?
2. Untuk mengetahui apakah *Burnout* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar?
3. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout* di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar ?
4. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui *Burnout* pada karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar?

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan rumusan dan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara empiris teori komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta memberikan kontribusi secara empiris teori *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan dan *Burnout* di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar.

2. Bidang Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia khususnya pimpinan di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar. Pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan *burnout* yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar)**”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan kelangsungan pembentukan SDM yang berkualitas sehingga tercapai tujuan dari dibentuknya lembaga pendidikan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening, yaitu sebagai berikut:

1. Marvayan and Lari Dasht (2015), “*Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and occupational performance of auditors*”. Hasil mengkonfirmasi hubungan signifikan positif antara stres kerja dan kelelahan kerja serta hubungan signifikan negatif antara kelelahan kerja dan kinerja kerja auditor.
2. Taleghani, Mehdi Sabokro (2018), “*The Relationship between Job Burnout, Organizational Citizenship Behavior, and Staff Performance in State Tax Organization*”. Hasil yang diperoleh dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
3. Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018), “*The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Job Satisfaction and Performance*”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.

4. Isra Hayati dan Suci Fitria (2018), “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.
5. Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati (2019), “*Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCBIP and influence toward employee performance*”. Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas islam secara tidak langsung berpengaruh terhadap OCBIP, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCBIP, OCBIP berpengaruh terhadap prestasi kerja. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kerja yang lebih baik kinerja diterima, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk.

6. Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2017), “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan *Work Overload* Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil penelitian ini adalah : 1) OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work overload. 3) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap work overload karyawan. 5) Work overload memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. 6) OCB memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan *work overload* sebagai variabel mediasi dan 7) Kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan *work overload* sebagai Variabel Mediasi. Serta OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini menunjukkan *Burnout* tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel OCB dan kinerja karyawan
7. Kashif Nadeem , Amir Riaz dan Rizwan Qaiser Danish (2019) “*Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience*”. Adapun temuan dari penelitian ini adalah *High performance work system* (HPWS) dan Kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan

begitupula OCB terhadap Kinerja pun memiliki pengaruh positif signifikan.

8. Ann-Christin Grözinger, Sven Wolf, Philipp Julian Ruf dan Petra Moog (2021) "*The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises*". Adapun temuan dari penelitian ini semakin besar dorongan seseorang dalam menerapkan OCB pada dirinya maka semakin baik pula kinerja yang didapat.
9. Angelika Kutz (2017) "*How to avoid destroying your employees and organisations due to burnouts, braindrain and fading performance? Stop double bind-communication in your organisation*". Adapun temuan dari penelitian ini *double job* atau upaya melahkukan lebih dari satu pekerjaan mungkin akan meningkatkan kinerja secara umum namun hal ini dapat memicu adanya kelelahan secara fisik maupun emosional yang berdampak terindikasinya *Burnout* pada karyawan.
10. Syaiful Bahri, Muhammad Zaki, Fahrizal Zulkarnain (2018) "Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara" Adapun temuan dari penelitian ini bahwa OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja namun OCB tidak mempengaruhi stress kerja ataupun Burnout serta OCB tidak mempengaruhi kinerja

pegawai melalui stres kerja dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Marvayan and Lari Dasht (2015), “ <i>Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and occupational performance of auditors</i> ”.	<i>Job Burnout</i> , stress, <i>Performance of auditors</i> (Kinerja Karyawan)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil mengkonfirmasi hubungan signifikan positif antara stres kerja dan kelelahan kerja serta hubungan signifikan negatif antara kelelahan kerja dan kinerja kerja auditor
2	Taleghani, Mehdi Sabokro (2018), “ <i>The Relationship between Job Burnout, Organizational Citizenship Behavior, and Staff Performance in State Tax Organization</i> ”	<i>Job Burnout</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , <i>Staff Performance</i> (Kinerja Karyawan)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil yang diperoleh dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

				Kinerja karyawan.
3	Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018), “ <i>The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Job Satisfaction and Performance</i> ”.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee’s Job Satisfaction, dan Performance</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.
4	Isra Hayati dan Suci Fitria (2018), “Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”.	Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi	uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroked	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini variabel <i>burnout</i> mempunyai

			<p>astisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi, dengan teknik <i>non probability sampling</i>.</p>	<p>ai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.</p>
5	<p>Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati (2019), “<i>Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance</i>”.</p>	<p><i>Islamic spirituality, workplace spirituality, organizational commitment dan OCBIP.</i></p>	<p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas islam secara tidak langsung berpengaruh terhadap OCBIP dan spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCBIP dan OCBIP berpengaruh terhadap prestasi kerja. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan diterima oleh perusahaan dan sebaliknya OCBIP yang rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk.</p>

6	Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2017), "Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang dan <i>Work Overload</i> Sebagai Variabel Mediasi".	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> , Kompensasi, Kinerja Karyawan dan <i>Work Overload</i> .	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) dan <i>Pertial Least Square</i> (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini variabel <i>burnout</i> mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.
7.	Kashif Nadeem , Amir Riaz dan Rizwan Qaiser Danish (2019) " <i>Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience</i> "	<i>High performance work system (HPWS)</i> , <i>Resilience</i> , <i>Employee service performance</i> , Pakistan	SPSS 21 and AMOS 21.	Temuan dari penelitian ini High performance work system (HPWS) dan Kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan begitupula OCB terhadap Kinerjapun memiliki pengaruh positif signifikan.
8.	Ann Christin Grözinger,	<i>Crisis, Individual</i>	Kombinas	Adapun

	Sven Wolf, Philipp Julian Ruf dan Petra Moog (2021) “ <i>The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises</i> ”.	<i>psychological capital, Organizational psychological capital, Performance, Creativity, Organizational citizenship behavior</i>	structural equation modelling and regression analysis	temuan dari penelitian ini semakin besar dorongan seseorang dalam menerapkan OCB pada dirinya maka semakin baik pula kinerja yang didapat.
9.	Angelika Kutz (2017) “How to avoid destroying your employees and organisations due to burnouts, braindrain and fading performance? Stop double bind-communication in your organisation”.	<i>Double bind, Double bind-organisations, Traumatizing toxic communication, Paradox messages, Absenteeism due to psychological illness, Burnout, Depression</i>	Kajian Literatur	Temuan dari penelitian ini double job atau upaya melahkukan lebih dari satu perkerjaan mungkin akan meningkatkan kinerja secara umum namun hal ini dapat memicu adanya kelelahan secara fisik maupun emosional yang berdampak terindikasinya Burnout pada karyawan.
10	Syaiful Bahri, Muhammad Zaki, Fahrizal Zulkarnain (2018) “Pengaruh	Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, OCB, dan Stres Kerja	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Temuan dari penelitian ini bahwa OCB berpengaruh

	Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara”		dan <i>Pertial</i> <i>Least</i> <i>Square</i> (PLS)	secara signifikan terhadap kinerja namun OCB tidak mempengaruhi stress kerja ataupun Burnout serta OCB tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja

Sumber: Data diolah, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a. Pengertian Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior secara umum melihat seorang karyawan sebagai makhluk sosial bukan sebagai makhluk individu yang mementingkan kepentingannya sendiri (Wardani, 2012). Menurut Organ (Titisari, 2014), mendefinisikan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

b. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (Titisari,2014:7) dimensi organizational citizenship behavior (OCB) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari

masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki 33 dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

c. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1) Faktor Internal

a) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Keseluruhan dimensi kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Titisari, 2014).

b) Komitmen Organisasi

Menurut Smith (Titisari, 2014), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Komitmen meliputi tiga komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Komitmen dibagi menjadi tiga kelompok yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

c) Kepribadian

Menurut Organ dalam Titisari (2014), berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan kepribadian akan lebih mungkin untuk menampilkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

d) Moral Karyawan

Menurut Djati (Titisari, 2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu 35 tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Menurut salam (Titisari, 2014) ada 3 unsur dari tanggung jawab moral yaitu, kesadaran, kecintaan dan keberanian.

e) Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Hamali, 2016).

2) Faktor Eksternal

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Titisari, 2014).

b) Kepercayaan Pada Pimpinan

Kepercayaan adalah rasa percaya seseorang terhadap orang lain yang berdasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian. Dalam konteks organisasi, kepercayaan di bagi menjadi 3 jenis kepercayaan, yaitu kepercayaan berdasarkan penolakan, kepercayaan pengetahuan dan kepercayaan yang berbasis identifikasi (Rahmawati, 2017)

c) Budaya Organisasi

Menurut Schein (Titisari, 2014) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Karakteristik budaya organisasi terbagi menjadi 7, antara lain *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability*

d. Motif-Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *organizational citizenship behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Sesuatu yang masuk akan bila kita menerapkan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara rasional (Titisari, 2014). Menurut McClelland et al (Titisari, 2014), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetensi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

e. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Perspektif Islam

Teori perilaku citizenship (OCB) dalam teori modern, sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai tentang keikhlasan, taawun, ukhuwah, mujahadah (Diana, 2012). Ikhlas adalah sikap tulus dan murni dalam tingkah laku perbuatan semata-mata demi memperoleh ridha (perkenan) Allah. Bebas dari pamrih atas agenda-agenda tersembunyi (*hidden agenda*) dibalik perbuatan itu untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Ikhlas dalam berbuat dan berkarya tidak dapat muncul begitu saja, secara relegius Islam, ikhlas dapat lahir dari panggilan keimanan dan ketaqwaan yang dalam, serta sifat qanaah (merasa cukup dengan apa yang ada). Secara ilmiah ikhlas lahir dari orang yang berjiwa besar, memiliki idealisme dan profesionalisme (Abdullah, 2013). Sebagaimana firman Allah:

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

Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar” (Q.S. An-Nisa“: 146).

Berdasarkan Q.S An-Nisa tersebut diterangkan jika seseorang yang ikhlas ketika beramal akan memperoleh pahala besar. Perilaku *citizenship* diidentikkan dengan sikap ikhlas, yang dilaksanakan tidak menginginkan imbalan dari atasan, namun hanya dikarenakan kesadaran dari hati yang menekankan kecintaan serta saling membantu (Diana, 2012).

f. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Telah diketahui bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat 5 dimensi yang mendasari terjadinya perilaku OCB ada lima dimensi yang melandasi adanya tindakan OCB di pegawai perusahaan, yakni *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue*, OCB akan memberi pengaruh positif terkhusus untuk peningkatan caaian perusahaan yang bisa membuay budaya organisasi mengalami perkembangan ke arah lebih maju serta membuat organisasi mendapatkan keuntungan yang dijadikan dasar dari tujuan perusahaan yang dalam perkembangan berikutnya akan muncul *feedback* yang saling memberi keuntungan antar pegawai ataupun organisasi (Abrar & Isyanto, 2019) hal tersebut menguatkan bahwa semakin tinggi nilai OCB dalam suatu organisasi atau perusahaan maka akan semakin tinggi pula indikator terwujudnya kinerja pegawai. Indikator kinerja sesuai pemaparan Mangkunegara (2013:51) yaitu: Kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, pengukuran kinerja memiliki definisi sebuah proses pengevaluasian terkait kemajuan pekerjaan pada sasaran serta tujuan untuk mengelola SDM guna menciptakan jasa ataupun barang termasuk informasi terhadap efisiensi dan efektifitas langkah dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Muheriono, 2012).

g. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Burnout*

Pegawai menjadi aset perusahaan yang sangatlah krusial sebab pegawai merupakan faktor terpenting manjanya sebuah perusahaan dan sebaliknya juga. Pegawai mempunyai beberapa tugas yang tidak sama dalam suatu perusahaan, hal itu membuat suatu tekanan kerja akan memunculkan stress yang bisa memberi pengaruh kepada kelelahan emosional pekerjaan yang dipunyai pegawai. Karena berdasar penguraian Miranda (2013) kelelahan emosional bisa muncul dikarenakan pegawai selalu berkerja dengan intens, berkomitmen, memiliki dedikasi, serta bekerja sangat banyak.

Kelelahan emosional merupakan salah satu indikasi *Burout* yang dimana bisa memunculkan pengaruh negatif untuk pegawai dan bisa memberi pengaruh pula pada capaian pegawai. Pegawai akan tidak mau berkomitmen dengan perusahaan, memiliki kecenderungan mudah tersinggung, marah, minder, serta mendorong turunnya prestasi kerja ataupun acuh. Kelelahan secara emosi dalam pekerjaan bisa pula membuat menyalahkan individu lain yang lebih tinggi, lebih cepat lelah ketika bekerja dan tidak bisa melakukan konsentrasi dan melakukan perintah melalui pimpinan, mempunyai derajat sinisme tinggi pada teman kerja ataupun perusahaan (Cherniss, 1980).

Tindakan sukarela pegawai guna memberi kontribusi kepada perusahaan bisa dinamakan OCB merupakan pula faktor penyebab adanya kelelahan emosi yang terjadi pada pegawai. OCB adalah tindakan baik yang mana seseorang selaku anggota perusahaan mau dan dengan sukarela

berkontribusi kepada organisasi lebih dibandingkan apa yang dianut pada organisasi. Karyawan yang memperlihatkan OVB tinggi pegawai melaksanakan tugas kecuali pekerjaan resmi maka menjadikan beban yang sangatlah banyak dan pegawaiiaka mudah lelah.

2.2.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja menurut kuantitas maupun kualitas yang didapatkan seorang karyawan untuk menjalankan tugas sekaras pada tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan hasil yang dikeluarkan oleh fungsi ataupun indikator sebiah pekerjaan dari perusahaan tertentu di waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja adalah tindakan dari sebuah perusahaan di periode tertentu yang memiliki refrensi terhadap beberapa standar misalnya biaya masa lampau ataupun yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, akuntabilitas manajemen atau yang lainnya (Zainal, 2009).

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang memberi pengaruh pada capaian kinerja yakni faktor motivasi dan kemampuan. Hal tersebut selaras pada pemaparan Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:67-68) yang menyebutkan:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, potensi pekerja mencakup kemampuan potensi serta kemampuan *reality*. Berarti, karyawan yang mempunyai IQ melebihi rata-rata dengan pendidikan yang baik bagi jabatannya maupun terampil ketika melaksanakan pekerjaan sehari-hari, sehingga dia akan mudah mewujudkan capaian yang dikehendaki. Oleh karenanya, karyawan harus diposisikan dalam pekerjaan yang selaras pada kemampuan.
- 2) Faktor Motivasi, tercipta dari sikap karyawan untuk menghadapi kondisi kerja. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yakni: (Zainal, 2014)

- 1) Guna melihat derajat kemampuan pegawai
- 2) Memberi imbalan yang sesuai
- 3) Memotivasi pertanggungjawaban melalui pegawai
- 4) Menambah etos kerja
- 5) Menambah motivasi kerja

Suatu perusahaan melaksanakan pengevaluasian capaian disesuaikan kepada 2 alasan utama yakni:

- 1) Manajer membutuhkan pengevaluasian yang objektif pada capaian pegawai di masa lampau yang dipakai guna menentukan keputusan dalam bidang SDI pada masa mendatang.

- 2) Manajer membutuhkan alat yang memungkinkan guna membantu pegawai melakukan perbaikan capaian, menyusun pekerjaan, meningkatkan keterampilan maupun potensi bagi perkembangan karakter serta menguatkan mutu hubungan antar manajer yang terkait dengan pekerja.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dalam melihat capaian karyawan secara personal memiliki 6 indikator, yakni (Couter.M, 2012):

- 1) Kualitas.

Dilihat berdasarkan tanggapan pegawai pada mutu pekerjaan yang diciptakan dan kesempurnaan tugas pada potensi maupun keterampilan pegawai.

- 2) Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan pada istilah misalnya jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan.

- 3) Ketepatan waktu.

Adalah derajat kegiatan terselesaikan di awal waktu, diamati berdasarkan koordinasi dengan hasil keluaran dan mengoptimalkan waktu yang ada bagi kegiatan lainnya.

- 4) Efektivitas.

Derajat pemakaian sumber daya organisasi, dioptimalkan bertujuan menambah hasil dari semua unit pada pemakaian sumber daya.

5) Kemandirian.

Tingkat pegawai yang nanti akan bisa melaksanakan fungsi kerja komitmen kerja. Adalah tingkat yang mana pekerja memiliki komitmen kerja dengan lembaga serta tanggung jawab pegawai pada kantor.

Berdasar penguraian Dharma (1991) memberi tolak ukur pada kinerja, yakni:

- a) Kuantitas, jumlah yang wajib terselesaikan.
- b) Kualitas, mutu yang dihasilkan.
- c) Ketetapan waktu, keselarasan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Sementara Wirawan (2009) menyebutkan jika ukuran kinerja ada tiga faktor, yakni:

- a) Hasil kerja mencakup kualitasm efisiensi, kuantitas untuk melakukan tugasnya.
- b) Perilaku kerja, meliputi inisiatif, kreativitas, kepemimpinan.
- c) Sifat pribadi mencakup kejujuran, kreativitas, kepemimpinan.

e. Kinerja Karyawan Pada Perspektif Islam

Sesuai pemaparan Zainal (2014:410) Kinerja adalah fungsi dari potensi ataupun motivasi. Dalam merampungkan pekerjaan individu selayaknya mempunyai tingkat kesediaan serta tingkat potensi, keterampilan, kesediaan individu tidak cukup efektif dalam melaksanakan suatu hal jika tidak ada pemahaman yang jelas terkait suatu hal yang dilakanakan dan bagaimakakah melaksanakannya. Perspektif islam, seseorang bekerja tidak hanya guna mendapatkan pengakuan melalui

individu lain terkait prestasi yang diperoleh, namun yang dicari yakni pengakuan dari Allah. Hal itu sudah diterangkan pada Al-Qur'an surah Al-Inshirah ayat 7-8, yang memiliki bunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ, وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap." (QS. Al-Insyirah: 7-8).

Berdasar ayat di atas menerangkan jika ketika bekerja haruslah bersungguh-sungguh untuk melakukan suatu pekerjaan supaya memperoleh ridho melalui Allah terhadap suatu hal yang kita lakukan. Dalam surah berikutnya yaitu surah At-Taubah ayat 105 yang bunyinya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". Kata "i'malû" berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti "bekerjalah". (Q.S At-Taubah:105).

Berdasar ayat tersebut menerangkan jika untuk menambah prestasi pada sebuah pekerjaan, kita akan senantiasa dimonitoring oleh manajer ataupun pemimpin organisasi. Hal tersebut menjadikan semangat bekerja kita kian bertambah jika terus diawasi, kita akan diberitahu terkait hasil pekerjaan yang kita laksanakan ataupun selesaikan dalam menambah hasil kerja yang produktif.

Berdasar ayat Al-Qur'an tersebut, sudah dikatakan terkait prestasi kerja. Begitu juga, terdapat sumber hadis yang menerangkan terkait lingkungan kerja. Pemaparan hadist Ibnu Majah Nomor 2437 terkait prestasi kerja, yang memiliki arti:

Artinya: sudah menceritakan kepada kami Muhammad bin Abdul A'la Ash Shan'ani berkata, telah menceritakan kepada kami Al Mu'tamir bin Sulaiman dari Bapaknya dari Hanasy dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam tertimpa kekurangan, dan sampailah berita itu kepada Ali. Kemudian Ali keluar mencari kerja dan menghasilkan sesuatu hingga ia dapat memberi makanan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam. Lalu ia datang ke sebuah kebun milik yahudi, dia menyiram tanamannya sebanyak tujuh belas ember dengan perhitungan setiap ember satu kurma. Orang yahudi itu kemudian memilikkan tujuh belas kurma Ajwah untuknya, setelah itu dia membawa kurma tersebut kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam."

Berdasar hadis tersebut bisa ditarik kesimpulan jika untuk menambah kinerja kita melihat kekurangan yang kita punyai dahulu, sesudah memperoleh kekurangan tersebut kita bisa melihat pekerjaan yang cocok bagi kita untuk menciptakan produktivitas pekerjaan yang maksimal serta guna menambah prestasi kerja kita pada sebuah organisasi.

f. Kriteria Kinerja Karyawan Islami

Mursi (1997) menyebutkan terdapat sejumlah produk kinerja spiritual yang diidentikan dengan akhlak pada sistem pekerjaan islami.

Kinerja spiritual adalah hasil dari proses ibadah, muamalah, aqidah. Terdapat sejumlah kriteria individu untuk memperlihatkan sikap kinerja yang islami guna mewujudkan prestasi kerja dengan islami, meliputi:

1. Amanah ketika bekerja yaitu:
 - a. Bekerja dengan profesional, adalah pekerjaan haruslah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin dalam mendapatkan hasil yang baik.
 - b. Kejujuran ketika bekerja yaitu ibadah, islam menganggap jika kejujuran saat bekerja tidak hanya tuntutan semata, namun ibadah. Orang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja secara baik untuk dunia maupun akhirat.
 - c. Memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang terutama, yakni islam menganggap jika memenuhi amanah kerja adalah jenis ibadah yang terutama.
 - d. Dasar keimanan pada islam merupakan amal perbuatan, pada islam konsep keimanan adalah keyakinan dalam hati yang dicapai pada bentuk amal perbuatan.
2. Mendalami profesi ataupun agama yaitu:
 - a. Mendalami agama, yaitu wajib untuk seluruh muslim, apa saja profesinya.
 - b. Menekuni pekerjaan, pekerja diharuskan supaya selalu mematuhi dinamika pekerjaan. Pekerja diharuskan guna mewujudkan kreativitas maupun profesionalisme saat bekerja. Disamping itu, pegawai

diharuskan pula paham dengan jelas strategi yang baik ketika bekerja.

g. Hubungan Kinerja dengan Burnout maupun *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari ulusan di atas terkait kinerja pegawai ada dua faktor utama kinerja yakni faktor motivasi serta kemampuan, dari segi faktor kemampuan terdapat faktor psikologis sebagai pendorongnya dan *Burnout* merupakan sindrom psikologis. Kreitner dan Kinicki (2010) berpendapat bahwa job burnout dapat terjadi ketika karyawan mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya sebagai akibat dari stress yang berkepanjangan. *Job burnout* karyawan secara general mempunyai dampak negatif bagi kesehatan karyawan serta kinerja karyawan itu sendiri (Kang, 2012). Dari beberapa definisi job burnout, dapat disimpulkan bahwa job burnout adalah keadaan stress dalam kurun waktu tertentu dimana terjadi karena kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sehingga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Sedangkan untuk faktor motivasi (*motivation*) terdapat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena hakikatnya OCB hadir bukan karena paksaan melainkan dorongan dalam diri untuk memberikan yang terbaik, Indikator kinerja karyawan menurut Miner (2009) dalam bukunya yang membahas sumber daya manusia dibagi menjadi empat. Alasan digunakannya indikator versi ini karena salah satu

indikatornya adalah kerjasama dengan rekan kerja, sehingga memiliki hubungan dengan salah satu variabel penelitian ini yaitu OCB.

2.2.3 Burnout

a. Pengertian *Burnout*

Menurut Pines dan Aronson (2001) mengartikan burnout merupakan kelelahan emosional, fisik, ataupun mental yang merupakan akibat dari keterlibatan diri pada jangka panjang mengenai kondisi yang dipenuhi dengan tuntutan emosional. Cherniss (2001) menyebutkan burnout merupakan perubahan perilaku dan sikap dengan penarikan diri secara psikologis, seringkali terlambat, jaga jarak dengan individu lain, atau mempunyai harapan guna berhenti kerja. Riggio (2003) menyatakan stres kerja yang terjadi lama dan mengarahkan pegawai terhadap penarikan diri dari perusahaan.

Berdasarkan sejumlah teori yang sudah diterangkan terkait pengertian burnout, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika burnout adalah keadaan yang mana kelelahan secara emosi, fisik, ataupun mental yang terjadi pada individu dikarenakan ada tuntutan kerja dengan intens serta pada waktu lama, maka menjadikan individu menarik diri dari lingkungan perusahaan dan capaian prestasi yang kian mengalami penurunan.

b. Dimensi *Burnout*

Dimensi dari *burnout* sebagaimana dipaparkan Leiter dan Maslach (1981) yang mengatakan jika burnout mempunyai 3 dimensi, seperti di bawah:

a. *Exhaustion*

Adalah dimensi yang dilihat dengan terdapatnya kelelahan mental, emosional fisik dengan berkelanjutan. Dimensi ini merupakan kombinasi diantara *psysical exhausted*, mental *exhausted* dengan *emotional exhausted*. Saat seseorang bekerja lalu muncul kelelahan ataupun kejenuhan, mereka memiliki kecenderungan guna bertindak *overextendede* baik fisik ataupun emosional.

b. *Cynicism*

Adalah dimensi yang memperlihatkan sikap sinis yang memiliki kecenderungan menarik diri dari lingkungan kerjanya. Saat seseorang terjadi dimensi sinisme mereka akan memperlihatkan sikap dingin, tidak mau teribat dalam lingkungan kerja dan jaga jarak dengan lingkungan. *Cynicism* merupakan cara bagi masalah yang ada dalam tempat kerja dan pada jangka waktu lama. Mengindari dari perasaan kecewa terkait pekerjaan. Tindakan *Cynicism* memiliki potensi memberi pengaruh yang besar terhadap efektifitas kerja.

c. *Ineffectiveness*

Dimensi ini dilihat dari perasaan tidak berdaya atau seluruh pekerjaan yang dilaksanakan terasa berat. Saat seseorang dalam dimensi ini mereka akan kesulitan mengembangkan perasaan tidak mampunya. Semua pekerjaan akan dianggap sulit saat dilaksanakan, dan berasumsi jika pekerjaan itu sangat sulit dilakukan, rasa percaya diri akan mengalami penurunan. Hal itu membuat seseorang kurang percaya

dengan potensi diri serta individu lain juga akan sulit percaya kepadanya.

c. Faktor *Burnout*

Burnout bisa muncul dikarenakan ada ketidakselarasan antar pekerjaan dan pekerjaannya. Saat dari dalam individu timbul perbedaan yang sangatlah besar antara pekerjaannya akan memberi pengaruh pada kinerja. Leiter dan maslach menyebutkan sejumlah faktor yang bisa memberi pengaruh timbulnya burnout, sebagai berikut:

1) *Work overloaded*

Seseorang yang melaksanakan banyak pekerjaan yang memiliki jangka waktu singkat berkemungkinan menjadi penyebab terjadinya *burnout*. *Work overload* bisa pula disebabkan dikarenakan pegawai melaksanakan tugas melampaui kemampuan. Hal itu malah menjadikan menurunnya kreativitas pekerja dan mutu kerja, keterkaitan antar pegawai yang tidak sehat bisa juga memunculkan burnout.

2) *Lock of Work Control*

Terdapatnya peraturan yang ditentukan di suatu organisasi kadang membuat karyawan mempunyai batasan untuk berkreasi ataupun melakukan inovasi, kurang terdapat tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Nyatanya, selaku manusia pastilah mempunyai harapan guna memiliki peluang untuk menetapkan keputusan serta peliang, turut mempergunakan potensinya untuk berpikir atau memecarkan

permasalahan dan memperoleh prestasi.

3) *Rewarded for Work*

Minimnya apresiasi melalui lingkungan kerja membuat pegawai merasakan kurang berharga. Apresiasi yang diinginkan tidak hanya uang, materi, uang tetapi pula ada hubungan baik antar karyawan, hubungan baik antar pimpinan dengan karyawan ikut pula memberikan pengaruh untuk seseorang. Terdapatnya apresiasi kinerja seseorang adalah nilai penting untuk membuktikan jika orang itu bekerja secara baik.

4) *Breakdown in Community*

Seorang yang tidak mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja akan membuat minimnya rasa keterarikan positif dalam tempat kerja. Orang akan bekerja secara baik bila mempunyai kebahagiaan ataupun kenyamanan dalam tempat kerja dan dukungan rasa saling menghargai, tetapi kadang-kadang nyatanya lingkungan kerja memberikan hal sebaliknya. Terdapatnya ketimpangan baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, kurang terdapat momen bermakna dengan teman kerja dan sangat sibuk dengan diri sendiri. Saling menukar informasi serta bercanda ringan harus dilaksanakan pada upaya menciptakan hubungan baik antar karyawan. Hubungan kerja yang kurang harmonis membuat kondisi maupun lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, tertekan, frustrasi, kurang dihargai, maupun cemas. Hal itu

membuat hubungan sosial menjadi kurang baik atau mengurangi rasa saling membantu antar teman kerja.

5) *Treated Fairly*

Perasaan diperlakukan tidak adil merupakan pula faktor yang bisa memberi pengaruh pada munculnya *burnout*. Adil berdasarkan hal ini yakni sikap saling menerima atau menghargai perbedaan. Terdapatnya sikap saling menghargai akan memunculkan rasa tertarik dengan lingkungan perusahaan. Karyawan akan merasa tidak yakin dengan lingkungan kerja ketika merasa tidak terdapat keadilan dalam lingkungan itu. Perasaan ketidakadilan umumnya dirasakan saat proses promosi kerja ataupun saat karyawan disalahkan namun tidak berbuat kesalahan.

6) *Dealing with Conflict Values*

Pekerjaan sanggup membuat karyawan melaksanakan tindakan yang menyimpang dari nilai mereka. Seperti, terdapat sales yang terpaksa tidak jujur supaya produk yang ditawarkan dapat terjual. Tetapi sesungguhnya hal itu membuat karyawan itu mengurangi mutu atau performa kerjanya, hal itu tidak selaras pada nilai yang sudah dimilikinya, individu akan berubaya serta melaksanakan hal yang paling baik untuk melaksanakan suatu hal yang selaras pada integritas dan nilai yang sudah ditentukan.

d. Dampak Burnout

Dampak yang dipaparkan Leither & Maslach yaitu:

a) *Burnoutis lost energy*

Seseorang yang mengidap *burnout* akan merasakan stress, kelelahan, kewalahan. Tanda yang akan timbul yakni kesulitan tidur serta perilaku jaga jarak dengan lingkungan kerja. Hal itu bisa memberi pengaruh pada capaian seseorang, maka akan memberi pengaruh pula terhadap menurunnya produktifitas kerja.

b) *Burnoutis lost enthusiasm*

Pengaruh yang lain yakni keinginan guna bekerja menurun, semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan akan membuat tidak menyenangkan. Ketertarikan maupun kreativitas seseorang pada pekerjaan kian berkurang, maka hasil yang diberikan sangatlah kurang.

c) *Burnoutis lost confidence*

Jika tidak terdapat energi ataupun kontribusi langsung ketika pekerjaan akan membuat karyawan tidak mengoptimalkan usaha saat bekerja. Seseorang kian tidak efektif saat bekerja yang kian lama menimbulkan rasa ragu atau potensi diri seseorang tersebut

e. Burnout Dalam Perspektif Islam

Burnout merupakan proses yang mana perilaku atau sikap seseorang menjadi negatif untuk menanggapi pekerjaan mereka. Proses perubahan perilaku diawali dengan ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang harus dihadapi, yang berujung pada tingkat kelelahan individu yang sangat tinggi. Selain itu, perilaku individu terhadap hal-hal negatif berubah. Melalui Al-Qur'an Allah telah

menegaskan untuk senantiasa berupaya sesuai dengan takaran kemampuan untuk menghindari terjadi *burnout* seperti firman Allah di Al-Qur'an Surah Al-Baqoroh ayat 286, yang memiliki bunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا بِإِثْمِنا وَلَا خَطَايَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْمَوْلَىٰ فَانصُرْنَا عَلَى الْكُفْرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

Berdasarkan pada ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah senantiasa memberi beban manusia sesuai dengan kemampuan hendaknya manusia meminta pertolongan melalui doa jika dirasa menemukan kesulitan

f. Hubungan *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Depersonalisasi dimana merupakan salah satu dimensi dari *burnout* yang dapat mengakibatkan terjadinya kurangnya kerja sama antar karyawan. Apabila hal ini terjadi akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Aslam, Ahmad, dan Anwar (2012), dimana

dikatakan bahwa depersonalisasi berpengaruh langsung terhadap dimensi-dimensi dari OCB. Selain itu, terdapat pula Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh job burnout terhadap OCB di Rumah Sakit Premier Surabaya. Adapun hasil penelitian ini mengatakan bahwa job burnout memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap OCB. Hal ini didapat dari 101 sampel yang digunakan sebagai penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada kinerja

Berdasarkan penelitian Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghabyz (*The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*, 2018), menemukan bahwasanya OCB memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan ataupun kepuasan kerja, pendapat ini di perkuat dengan pendapat Taleghani, Mehdi Sabokro (2018) yang melalui penelitiannya "*The Relationship between Job Burnout, Organizational Citizenship Behavior, and Staff Performance in State Tax Organization*" mengungkapkan bahwa variabel OCB memberi pengaruh positif signifikan pada variabel Kinerja karyawan dan yang terakhir terdapat uraian dari Achmad Sani serta Vivin Maharani Ekowati (2019), "*Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCBIP and influence toward employee performance*" yang mengungkapkan bahwa semakin tinggi OCBIP maka

akan menghasilkan kerja yang lebih baik sehingga kualitas kinerja pun meningkat.

H1: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Burnout terhadap kinerja karyawan

Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012) menemukan bahwa burnout secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun bukanlah *burnout*. Sedangkan Marvayan and Lari Dasht (2015), dalam penelitiannya “*Investigating the role of job burnout in the relationship between stress and occupational performance of auditors*” mengkonfirmasi hubungan signifikan negatif kelelahan kerja pada kinerja kerja auditor, kemudian diperkuat pendapat Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2017), “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang dan *Work Overload* Sebagai Variabel Mediasi” mengungkapkan bahwa *Work overload* atau bisa di gambarkan sebagai kelelahan kerja (*Job Burnout*) memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2: *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap *Burnout*

Alpen Ripaldi (2017) pada penelitiannya “*Effect of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Work Stress and its Impact on retention of Employees in PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*” menemukan bahwa pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kelelahan kerja berpengaruh negatif. Diperkuat melalui penemuan Anggawira, Andhik (2019) pada penelitiannya “*Hubungan Antara Organisational Citizen Behavior Dengan Burnout Pada Karyawan Pt. Kunango Jantan Padang*” mengungkapkan bahwa OCB dan *burnout* memiliki hubungan yang searah namun hubungan tersebut tidak memiliki nilai signifikansi yang cukup sehingga berpengaruh negatif. Walaupun penelitian yang dilakukan oleh Aslam, Ahmad, dan Anwar (2012) dalam penelitiannya “*Job burnout and organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective commitment*” menemukan fakta bahwa depersonalisasi sebagai salah satu dimensi dari *burnout* berpengaruh langsung terhadap dimensi-dimensi dari OCB.

H3: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh negatif terhadap Burnout.

4) *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja melalui Burnout*

Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2017), dalam penelitiannya “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi*” mengkonfirmasi OCB memberi pengaruh negatif pada kinerja dan

work overload menjadi variabel mediasi, kemudian Syaiful Bahri, Muhammad Zaki dan Fahrizal Zulkarnain (2018), menemukan bahwa OCB tidak mempengaruhi *burnout*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, *burnout* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat kembali dengan pendapat Rizma (2021) dalam penelitiannya “*Pengaruh person organization fit, organizational citizenship behavior, dan burnout terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri*” yang mengkonfirmasi OCB memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan burnout tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

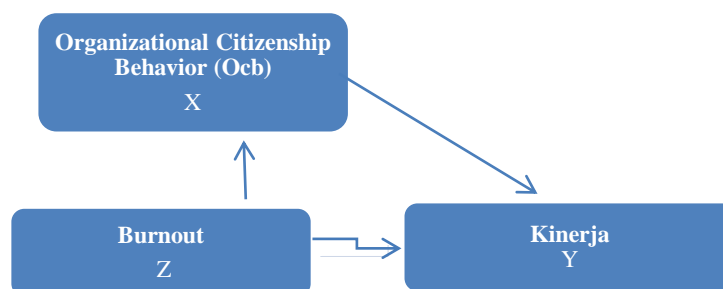
H4: *Organizational Citizenshi Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak berpengaruh pada Burnout*

2.4 Kerangka Konseptual

Adanya kerangka konseptual, sebagai arahan proses penelitian yang selaras pada tujuan yang dikehendaki dan sebagai alur pemikiran pada penelitian.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis

H1: *Organizational Citizenshi Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

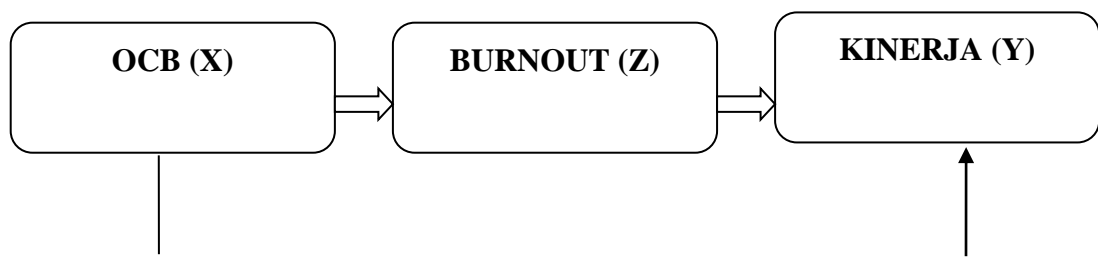
H2: *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Organizational Citizenshi Behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.

H4: *Organizational Citizenshi Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak berpengaruh pada *Burnout*

Hasil penelitian tersebut sehingga bisa ditarik kesimpulan pada model komsep penelitian seperti termuat berikut :

Gambar 2.2
Model Hipotesis



P = Koefisien Path (Jalur)

→ = Arah koefisien jalur yang dibakukan memperlihatkan pengaruh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berlandaskan tujuan penelitian yang sudah ditentukan, sehingga jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, yang dimana untuk mengukur variabel menggunakan cara kuantifikasi atau berdasarkan prosedur statistik.

Jenis penelitian ini dijadikan pedoman peneliti untuk memilih metode yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan yang ada (Sani & Maharani, 2013). Menurut Sugiyono (2019:16-17) penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori yang kemudian diuji melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan instrumen penelitian, setelah data terkumpul maka dikelola secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang terkumpul terbukti atau tidak

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kab. Blitar, yang beralamatkan di JL. Diponogoro 105 Ds. Kedungbunder Kec. Sutojayan, Kab. Blitar.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sani dan Maharani (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Sedangkan untuk sampel adalah bagian dari karakteristik yang ditentukan, sampel sendiri berfungsi jika populasi terlalu luas atau besar maka peneliti bisa menggunakan sampel untuk melahkukan penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah secara general dari seluruh subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang menarik guna diteliti (Sani & Maharani, 2013). Populasi pada penelitian yaitu semua karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar 183 karyawan, yang terdiri dari Tenaga pendidik MTs, diniyah, pondok dan kependidikan yang bisa diamati dalam tabel 3.1,:

Tabel 3.1
Populasi

Karyawan	Jumlah
Tenaga Pendidik MTs	68
Tenaga Diniyah	66
Tenaga Pendidik Pondok	26
Tenaga Kependidikan	23
Jumlah	183

Sumber: Data diolah, 2021

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat relatif sama dan dinilai dapat mewakili populasi. Sampel adalah bagian dari karakteristik maupun jumlah yang dipunyai oleh sebuah populasi yang

hendak diteliti, pada dasarnya *sampling* (Pengambilan sampel) ada dua, yaitu *Probability Sampling* atau *non Probability Sampling* (Sani & Maharani, 2013) pemilihan sampel pada penelitian dilaksanakan menggunakan jenis *Probability Sampling*.

Sugiyono (2019) menyebutkan *Probability Sampling* merupakan teknik yang memberikan peluang yang sama untuk masing-masing anggota populasi guna dijadikan sampel. Teknik *Probability Sampling* yang dipilih yakni menggunakan area sampling merupakan teknik penarikan sampel jika hanya perwakilan anggota populasi yang menjadi sampel.

Penelitian ini sampel yang hendak dipilih yaitu perwakilan karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar. Teknik pengambilan sampel mempergunakan metode area sampling. Metode area sampling yaitu teknik penetapan sampel jika hanya perwakilan anggota populasi dijadikan sampel

Tabel 3.2

Sampel

Karyawan	Jumlah
Tenaga Pendidik MTs	34
Tenaga Diniyah	33
Tenaga Pendidik Pondok	13
Tenaga Kependidikan	11
Jumlah	91

Sumber: Data diolah, 2021

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh melalui sumber pertama baik perseorangan ataupun individual (Abdullah, 2015). Data primer penelitian yaitu data yang diberikan langsung oleh responden lewat wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Merupakan data primer yang sudah dilakukan pengolahan lebih mendalam lalu disuguhkan oleh pihak pengumpulan data primer ataupun pihak lainnya (Abdullah, 2015). Data sekunder penelitian dikumpulkan lewat dokumen atau data lembaga, buku teks mengenai MSDM, dan hasil penelitian terdahulu yang saling berkaitan

3.6 Teknik Pengumpulan Data**3.6.1. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini mempergunakan teknik pengumpulan data secara kuesioner. Tetapi, dipakai pula teknik pengumpulan informasi yang diperlukan dengan lebih rinci.

a. Kuesioner

Pengumpulan data pada penelitian adalah secara menyebarkan kuesioner pada responden guna melihat hubungan antar variabel. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan untuk memperoleh data dari sumbernya (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019). Masing-masing nilai

jawaban dalam kuesioner bergantung pada skor mempergunakan *Skala Likert*. Data yang didapatkan melalui angket/kuesioner berupa nilai skor. Dalam menetapkan skor alternatif jawaban angket mempergunakan *Skala Likert*. Sesuai pemaparan Sugiyono (2014) *Skala Likert* dipakai dalam mengukur pendapat, persepsi, sikap individu ataupun sekelompok individu terkait kejadian sosial. Kriteria pemberian nilai bagi pilihan jawaban untuk masing-masing item yaitu: sangat setuju sekali (tujuh), sangat setuju (enam), setuju (lima), agak setuju (empat), netral (tiga), agak tidak setuju (dua), tidak setuju (satu).

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang mana peneliti bisa memberikan pertanyaan untuk responden yang dinilai bisa memberi informasi valid. Wawancara yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah *face-to-face interview* bersama partisipan. Selanjutnya pertanyaan yang diberikan yakni pertanyaan yang secara umum tak terstruktur. Hal itu tujuannya guna menunjang proses pengumpulan informasi yang diperlukan dengan lebih jelas.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel ini yaitu *Skala Likert*. Pada prosedur *Likert* beberapa pertanyaan dibuat dengan jawaban responden ada pada satu kontinum yang diberikan nilai selaras

pada item. Pada penelitian ini memiliki nilai satu hingga lima (Sugiyono, 2002). Contoh pilihan jawaban yang dipakai di kuesioner penelitian yaitu:

- a) A: sangat setuju (lima).
- b) B: setuju dengan (empat).
- c) Jawaban C: netral (tiga).
- d) Jawaban D: tidak setuju (dua).
- e) Jawaban E: sangat tidak setuju (satu).

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variable independen dalam penelitian yaitu OCB di karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar.

3.7.2 Variabel Kinerja Karyawan

Variable dependen atau variable terikat yaitu kinerja karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar.

3.7.3 3.7.3 Variabel Burnout

Variable intervening / sebagai perantara dari keterkaitan yang ada di variabel penjelas terhadap variabel yang diberikan pengaruh. Dalam penelitian itu, variabel intervening yaitu *Burnout* di karyawan Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Titisari, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku membantu orang lain - Perilaku melebihi ketentuan (positif) - Perilaku untuk bertoleransi 	<ul style="list-style-type: none"> - Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan - Mengambil tindakan untuk rekan kerja yang berhalalangan hadir - Membantu orientasi atau masa adaptasi karyawan baru - Peduli dengan lingkungan tempa kerja - Siap menjadi perwakilan kantor atau lembaga untuk pengembangan organisasi - Melaksanakan atau mengerjakan tugas dengan semangat - Bersikap empati ketika di kritik - Tidak membesarkan masalah di luar tanggung jawab
Kinerja Karyawan (benardin dalam Robbins, Stephen P. (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemandirian - Komitmen - Kualitas - Kuantitas - Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak membebani orang lain ketika bekerja - Senantiasa mencari solusi ketika menemukan kendala - Berkomitmen untuk menyelesaikan segala tanggung jawab - Senantiasa melindungi lembaga - Senantiasa meningkatkan kualitas kemampuan - Jika dalam kesulitan akan bersungguh untuk mempelajari solusi - Senantiasa

		mengevaluasi perkembangan kemampuan - Menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan
Burnout (Maslach Burnout Inventory Service Survey (MBI-HSS))	- Kelelahan emosional - Depersonalisasi - Rendahnya penghargaan	- Kelelahan fisik dan emosional - Mudah menyerah dan muncul keinginan mengundurkan diri - Dalam berinovasi merasa overload - Mengalami kesulitan fokus sehingga performa menurun - Mudah frustrasi menghadapi tumpukan pekerjaan - Ketika merasa overload mendorong diri untuk menutup diri - Gangguan dalam menjalani aktivitas (seperti makan, tidur, dkk) - Gangguan kesehatan - Penurunan performa fisik - Merasa apa yang diupayakan sia-sia

Sumber: Data diolah, 2021

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengadaan aktivitas penelitian dibutuhkan alat bantu seperti kuesioner, sebelum dipergunakan haruslah dilakukan pengujian dahulu reliabilitas maupun validitasnya. Guna melihat seberapa jauh alat ukur penelitian bisa diandalkan, dilaksanakan 2 uji, yakni:

a. Validitas

Alat ukur dinyatakan valid jika sanggup mengukur suatu hal yang

dikehendaki dan bisa mengungkapkan data melalui variabel yang diteliti secara tepat. Validitas instrumen membuktikan seberapa jauh data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Alat ukur dinyatakan valid jika koefisien korelasi $\geq 0,3$.

b. Reliabilitas

Alat ukur bisa dinyatakan reliabel, bila bisa digunakan untuk mengukur fenomena dalam waktu yang tidak sama selalu menunjukkan hasil yang sama / konsisten memberikan hasil yang sama. Alat ukur bisa dinyatakan reliabel bila nilai koefisien alpha $\geq 0,6$ (Sani & Maharani, 2013).

3.9 Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisa data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dan bertujuan menyusun kesimpulan yang diberlakukan bagi umum. Penelitian yang dilaksanakan terhadap populasi jelas menggunakan statistik deskriptif pada analisisnya (Sugiyono, 2019)

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Di dalam mengolah data hasil penelitian, peneliti menggunakan analisis inferensial (kuantitatif) dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 21. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode uji asumsi klasik mencakup pengujian heteroskedastisitas, multikolinieritas,

normalitas.

3.10.2 Path Analysis

Guna menjawab masalah pertama dipakai analisis deskriptif mempergunakan distribusi frekuensi. Menurut Sani & Maharani (2013) *path analysis* dipakai dalam menganalisa pola hubungan antar variabel sementara guna menjawab masalah selanjutnya diselaraskan pada model hipotesis, yang mana guna melakukan uji hipotesis penelitian ini mempergunakan teknik analisis jalur. Analisis jalur dilakukan pengolahan menggunakan paket program komputer, sub-program SPSS berketentuan pengujian F dalam $\text{Alpha} = 0,05 / p \leq 0,05$ yang muncul pada kode (Sig.T).

Berdasar penguraian Ghazali (2013:249), Analisis jalur adalah perluasan dari regresi linear berganda / analisis jalur yaitu pemakaian analisis regresi dalam melihat hubungan sebab akibat antar variabel yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan teori. Termasuk pada konteks ini adalah (1) residual tidak saling berhubungan serta (2) hubungan antar variabel yaitu additive dan linier (Gudono, 2016: 238). Pada penelitian ini guna melihat pengaruh OCB pada kinerja dan *burnout* menjadi variabel intervening, sehingga dipakai persamaan path analysis memiliki rumus yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_3.Z + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Ket:

β_0 : Konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1 - \beta_2$: Konstanta dari variabel bebas

β_3 : Konstanta dari variabel intervening

Y : Kinerja

Z : *Burnout*

X1 : OCB

Guna mengetahui apakah terdapat mediasi ataukah tidak, sehingga mempergunakan Sobel test memiliki rumus :

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 Sp_{2^2} + p_2^2 Sp_{3^2} + Sp_{2^2} Sp_{3^2}}$$

$$t = \frac{p_2 p_3}{Sp_{2p3}}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pontren Nurul Ulum Kabupaten Blitar adalah lembaga yang didirikan sebagai lembaga kader dan pencetak generasi yang berkarakter. Letak Pondok Pesantren Nurul Ulum Kab. Blitar cukup strategis. Di sebelah timur, jaraknya 1 km ada Kota Lodoyo yang disebut dengan Gong Kyai Pradah serta Pasar Besar Kota Lodoyo. Sebelah barat, dekat dengan SMAN 1 Sutojayan dan areal hutan lindung, seperti di sebelah utara ada pula kawasan hutan jati. Lokasi seperti ini memberikan peluang diselenggarakannya pendidikan berbasis lingkungan dan kehutanan yang saat ini sangat diperlukan bagi upaya menjaga kelestarian lingkungan yang semakin kritis.

Oleh karenanya dalam menjalankan roda organisasi lembaga memiliki visi dan misi yang juga merupakan visi dan misi pesantren serta madrasah, sebagai berikut :

1. Visi :

“Terbentuknya generasi muslim kaffah, alim, handal serta peduli
kebersihan dan lingkungan”

Indikator Visi :

- a. Lulusan yang bertaqwa, beriman, memiliki akhlak karimah
- b. Lulusan yang mempunyai dasar ilmu keagamaan dan agama.

- c. Lulusan yang memiliki wawasan teknologi lingkungan hidup, ilmu pengetahuan, mempunyai keterampilan serta keahlian.
- d. Lulusan yang mempunyai semangat juang untuk menegakkan kebenaran
- e. Lulus yang memiliki prestasi
- f. Lulus yang siap hidup pada era yang senantiasa mengalami perubahan. era
- g. Lulusan yang memiliki wawasan dan peduli lingkungan hidup

2. Misi :

Misi yang diemban Pondok Pesantren adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pengembangan lembaga pendidikan secara mengkombinasikan pendidikan yang berbasis islam dengan pendidikan kegamaan.
- b. Mempersiapkan siswa yang sanggup menginternalisasikan nilai Keislaman ala ahlussunnah wal jamaah di kehidupan sehari-hari, maka mempunyai semangat juang tinggi untuk menegakkan garis perjuangan Rosulullah SAW, para sahabat, salafus sholeh maupun para alim (ulama') serta memberi bekal potensi dasar untuk lulusan guna melanjutkan pendidikan jenjang lebih tinggi ataupun hidup dalam masyarakat dan memiliki semangat untuk menjalani kehidupan yang selalu penuh tantangan serta berubah dan peduli pada erat yang cepat mengalami perubahan.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisa data dengan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dan bertujuan menyusun kesimpulan yang diberlakukan bagi umum / general. Penelitian yang dilaksanakan dalam populasi akan menggunakan statistik deskriptif pada analisisnya (Sugiyono, 2019)

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.1

Deskripsi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1	4	4.4	5	5.5	14	15.4	57	62.6	11	12.1	3.73
X1.2	5	5.5	2	2.2	16	17.6	51	56	17	18.7	3.8
X1.3	2	2.2	7	7.7	13	14.3	56	61.5	13	14.3	3.78
X1.4	1	1.1	4	4.4	16	17.6	56	61.5	14	15.4	3.86
X1.5	5	5.5	4	4.4	12	13.2	62	68.1	8	8.8	3.7
X1.6	4	4.4	1	1.1	16	17.6	49	53.8	21	23.1	3.9
X1.7	0	0	4	4.4	26	28.6	43	47.3	18	19.8	3.82
X1.8	0	0	1	1.1	25	27.5	51	56	14	15.4	3.86
X1.9	0	0	5	5.5	22	24.2	36	39.6	28	30.8	3.96
X1.10	0	0	2	2.2	24	26.4	46	50.5	19	20.9	3.9
X1.11	0	0	1	1.1	25	27.5	40	44	31	31	4.31
Rata-rata											3.87

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1, berdasar 91 responden yang ada, bisa diketahui jika variabel *organizational citizenship behavior* dianggap baik oleh responden. Hal itu bisa diamati mean sejumlah 3.87. Hal tersebut menunjukkan jika OCB pada perusahaan telah berjalan baik. Pada variabel OCB ada 3 indikator, yakni perilaku membantu orang lain, perilaku melebihi ketentuan positif, dan perilaku untuk bertoleransi.

Seluruh indikator diuraikan kedalam 11 butir pernyataan.

Bisa dilihat jika variabel OCB (X1.1) dengan item sikap membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dari 91 karyawan sejumlah 4 responden (4.4%) sangat tidak setuju, 5 responden (5.5%) tidak setuju, 14 responden (15.4%) netral, 57 responden (62.6%) setuju, bersisa 11 responden (12.1%) sangat setuju. Berdasarkan item pertama bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (62.6%) setuju.

Bisa dilihat (X1.2) dengan item sikap karyawan membantu rekan kerja tidak dapat hadir masuk kerja , dari 91 pegawai sebanyak 5 responden (5.5%) sangat tidak setuju, 2 responden (2.2%) tidak setuju, 16 responden (17.6%) netral, 51 responden (56%) setuju, bersisa 17 responden (18.7%) sangat setuju. Berdasarkan data item kedua bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (56%) setuju

Bisa dilihat (X1.3) dengan item membantu orientasi karyawan, berdasar 91 pegawai sejumlah 2 responden (2.2%) sangat tidak setuju, 7 responden (7.7%) tidak setuju, 13 responden (14.3%) netral, 56 responden (61.5%) setuju, bersisa 14 responden (15.4%) sangat setuju. Berdasarkan data item ketiga bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (61.5%) setuju

Bisa dilihat (X1.4) dengan mematikan lampu serta listrik di kantor, berdasar 91 karyawan sejumlah 1 responden (1.1%) sangat tidak setuju, 4 responden (4.4%) tidak setuju, 16 responden 17.6%) netral, 56 responden (61.5%) setuju, bersisa 14 responden (15.4%) sangat setuju.

Berdasarkan data item keempat bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (61.6%) setuju.

Bisa dilihat (X1.5) dengan, 91 karyawan sejumlah 5 responden (5.5%) sangat tidak setuju, 4 responden (4.4%) tidak setuju, 12 responden (13.2%) netral, 62 responden (68.1%) setuju, bersisa 8 responden (8.8%) sangat setuju. Berdasarkan data kelima bisa ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan (68.1%) setuju

Bisa dipahami (X1.6) dengan item senantiasa mewakili lembaga untuk kepentingan bersama, dari 91 pegawai sebanyak, 4 responden (4.4%) sangat tidak setuju, 1 responden (1.1%) tidak setuju, 16 responden (17.6%) netral, 49 responden (53.8%) setuju, serta bersisa 21 responden (21.1%) sangat setuju. Berdasarkan data item keenam bisa ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan (40.7%) memilih netral.

Bisa dilihat (X1.7) dengan item senantiasa mengerjakan tugas untuk hasil yang baik, berdasar 91 karyawan sejumlah, 4 responden (4.4%) tidak setuju, 26 responden (28.6%) netral, 43 responden (47.3%) setuju, bersisa 18 responden (19.8%) sangat setuju. Berdasarkan data item ketujuh bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (47.3%) setuju.

Bisa dilihat (X1.8) dengan berusaha memahami dan empati saat sedang di kritik,, dari 91 karyawan sejumlah 1 responden (1.1%) tidak setuju, 25 responden (27.5%) netral, 51 responden (56%) setuju, serta 14 responden (15.4%) sangat setuju. Berdasarkan data item kedelapan bisa

ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (56%) setuju.

Bisa dilihat (X1.9) item tidak terlibat dalam masalah yang bukan tanggungjawab karyawan dari 91 karyawan sejumlah 5 responden (5.5%) tidak setuju, 22 responden (24.2%) netral, 56 responden (39.6%) setuju, serta bersisa 28 responden (30.8%) sangat setuju. Berdasarkan data item kesembilan bisa ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan (39.6%) setuju

Bisa dilihat (X1.10) dengan item tidak menggunakan fasilitas kantor diluar jam kerja, dari 91 pegawai sebanyak 1 responden (1.1%) tidak setuju, 24 responden (26.4%) netral, 46 responden (50.5%) setuju, serta bersisa 19 responden (20.9%) sangat setuju. Sesuai data item kesepuluh bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (50.5%) setuju.

Bisa dipahami (X1.11) item dari 91 karyawan sejumlah 1 responden (1.1%) tidak setuju, 25 responden (27.5%) netral, 40 responden (44%) setuju, bersisa 31 responden (31%) sangat setuju. Berdasarkan data item kesebelas bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (44%) memilih setuju.

b. Variabel *Burnout*

Tabel 4.2

Deskripsi variabel *Burnout*

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0	17	18.7	42	46.2	24	26.4	8	8.8	3.25

Z1.2	0	0	25	27.5	27	29.7	34	37.4	5	5.5	3.21
Z1.3	7	7.7	39	42.9	33	36.3	12	13.2	0	0	2.55
Z1.4	14	15.4	37	40.7	26	28.6	12	13.2	2	2.2	2.46
Z1.5	41	45.1	40	44	8	8.8	1	1.1	1	1.1	1.69
Z1.6	31	34.1	35	38.5	20	22	1	1.1	4	4.4	2.03
Z1.7	44	45.1	34	37.4	15	16.5	1	1.1	0	0	1.33
Z1.8	31	34.1	41	45.1	19	20.9	0	0	0	0	1.87
Z1.9	29	31.9	36	39.6	21	23.1	3	3.3	2	2.2	2.04
Rata-rata											2.27

Sumber: Data diolah,2021

Berlandaskan tabel 4.2, berdasar 91 responden yang diteliti, bisa diketahui jika variabel burnout dianggap baik oleh responden. Hal itu bisa diamati mean sejumlah 2.27. Hal itu menunjukkan jika burnout pada perusahaan ini telah berjalan secara baik. Pada variabel burnout ada tiga indikator, yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, rendahnya penghargaan. Seluruh indikator dijelaskan ke dalam 9 item pernyataan.

Bisa dilihat variabel burnout (Z1.1) dengan itemlelah emosional dan fisik dari 91 pegawai sebanyak 17 responden (18.7%) memilih tidak setuju, 42 responden (46.2%) memilih netral, 24 responden (26.4%) memilih setuju, serta bersisa 8 responden (8.8%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item pertama bisa ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan (46.2%) memilih netral.

Bisa dilihat (Z1.2) dengan item menyerah dan mengundurkan diri dari pekerjaan, dari 91 karyawan sejumlah 25 responden (27.5%) memilih tidak setuju, 27 responden (29.7%) memilih netral, 34 responden (37.4%) memilih setuju, serta 5 responden (5.5%) memilih sangat setuju. Berdasar data item kedua bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (37.4%) memilih setuju

Bisa dilihat (Z1.3) dengan item mengupayakan inovasi tidak jarang overload, dari 91 karyawan sejumlah 7 responden (7.7%) memilih sangat tidak setuju, 39 responden (42.9%) memilih tidak setuju, 33 responden (36.3%) memilih netral, 12 responden (13.2%) memilih setuju. Berdasarkan data item ketiga bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (42.9%) memilih tidak setuju

Bisa dilihat (Z1.4) item tentang mengalami kesulitan untuk focus dan performa menurun,, dari 91 pegawai sebanyak 14 responden (15.4%) menjawab sangat tidak setuju, 37 responden (40.7%) tidak setuju, 26 responden (28.6%) netral, 12 responden (13.2%) setuju, bersisa 2 responden (2.2%) sangat setuju. Berdasarkan data item keempat bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (40.7%) setuju.

Bisa dilihat (Z1.5) mengalami frustrasi dari 91 karyawan sejumlah 41 responden (45.1%) sangat tidak setuju, 40 responden (44%) tidak setuju, 8 responden (8.8%) netral, 1 responden (1.1%) setuju, serta bersisa 1 responden (1.1%) sangat setuju. Berdasarkan data item kelima bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (45.1%) sangat tidak setuju

Bisa dilihat (Z1.6) dengan mengalami overload dalam bekerja, dari 91 pegawai sebanyak, 31 responden (34.1%) menjawab sangat tidak setuju, 35 responden (38.5%) tidak setuju, 20 responden (22%) netral, 1 responden (1.1%) setuju, bersisa 4 responden (4.4%) sangat setuju. Berdasarkan data item keenam bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan

karyawan (38.5%) netral.

Bisa dilihat (Z1.7) dengan item mengalami kesulitan pada rutinitas sehari-hari, dari 91 karyawan sejumlah, 41 responden (45.1%) sangat tidak setuju 34 responden (37.4%) tidak setuju, 15 responden (16.5%) netral, 1 responden (1.1%) setuju, dan. Berdasarkan data item ketujuh bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (45.1%) memilih sangat tidak setuju.

Bisa dilihat (Z1.8) dengan mengalami gangguan saat stres kerja, dari 91 pegawai sebanyak 31 responden (34.1%) menjawab sangat tidak setuju, 41 responden (45.1%) menjawab tidak setuju, 19 responden (20.9%) menjawab netral. Berdasarkan data item kedelapan bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (45.1%) tidak setuju.

Bisa dilihat (Z1.9) item mengalami rasa penyesalan ketika bekerja berdasarkan 91 karyawan sejumlah 29 responden (31.9%) sangat tidak setuju 36 responden (39.6%) tidak setuju, 21 responden (23.1%) netral, 3 responden (3.3%) setuju, serta bersisa 2 responden (2.2%) sangat setuju. Berdasarkan data item kesembilan bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (39.6%) tidak setuju

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.3

Dskripsi variabel Kiinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Y1.1	0	0	5	5.5	22	24.2	36	39.6	28	30.8	3.96

Y1.2	0	0	0	0	20	22	48	52.7	23	25.3	4.03
Y1.3	0	0	4	4.4	23	25.3	36	39.6	28	30.8	3.97
Y1.4	0	0	1	1.1	24	26.4	41	45.1	25	27.5	3.99
Y1.5	0	0	1	1.1	28	30.8	48	52.7	14	15.4	3.82
Y1.6	0	0	1	1.1	24	26.4	41	45.1	25	27.5	3.99
Y1.7	0	0	1	1.1	25	27.5	40	44	25	27.5	3.98
Y1.8	0	0	1	1.1	25	27.5	51	56	14	15.4	3.86
Y1.9	0	0	5	5.5	22	24.2	36	39.6	28	30.8	3.96
Rata-rata											3.95

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.3, dari 91 responden yang ada, bisa diketahui jika variabel kinerja karyawan dianggap baik oleh responden. Hal itu bisa diketahui mean sejumlah 3.95. Hal itu menunjukkan jika kinerja karyawan pada perusahaan ini telah berlangsung secara baik. Pada variabel kinerja karyawan ada empat indikator, yakni kuantitas waktu, kualitas, komitmen, kemandirian. Seluruh indikator diterangkan ke dalam 9 item pernyataan.

Bisa dilihat jika variabel burnout (Y1.1) dengan mandiri dan tidak membebani orang lain dari 91 karyawan sejumlah lima responden (5.5%) memilih tidak setuju, 22 responden (24.2%) memilih netral, 36 responden (39.6%) memilih setuju, serta memiliki sisa 28 responden (30.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data item pertama bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (30.8%) memilih setuju.

Bisa dilihat (Y1.2) memiliki item dalam mengalami kesulitan maka mencari solusi, dari 91 pegawai sebanyak, 20 responden (22%) menjawab netral, 48 responden (52.7%) memilih setuju, serta memiliki sisa 23 responden (25.3%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item

kedua bisa ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan (52.7%) memilih setuju

Bisa dilihat (Y1.3) memiliki item komitmen untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan, dari 91 karyawan sejumlah 4 responden (4.4%) memilih tidak setuju, 23 responden (25.3%) memilih netral, 36 responden (39.8%) memilih setuju, bersisa 28 responden (30.8%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item ketiga bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (30.8%) memilih sangat setuju

Bisa dilihat (Y1.4) dengan melindungi lembaga dari dalam keadaan apapun, dari 91 karyawan sejumlah satu responden (1.1%) memilih tidak setuju, 24 responden (26.4%) memilih netral, 41 responden (45.1%) memilih setuju, serta bersisa 25 responden (27.5%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item keempat bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (45.1%) menjawab setuju.

Bisa dilihat (Y1.5) dengan senantiasa meningkatkan mutu kemampuan, dari 91 karyawan sejumlah satu responden (1.1%) memilih tidak setuju, 28 responden (30.8%) memilih netral, 48 responden (52.7%) memilih setuju, bersisa 14 responden (15.4%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item kelima bisa ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan karyawan (52.7%) memilih sangat setuju

Bisa dilihat (Y1.6) secara mempelajari solusi saat mengalami kesulitan, dari 91 karyawan sejumlah satu responden (1.1%) memilih tidak setuju, 24 responden (26.4%) memilih netral, 41 responden (45.1%)

memilih setuju, bersisa 25 responden (27.5%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item keenam bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (45.1%) memilih netral.

Bisa dilihat (Y1.7) memiliki item memperbaiki kesalahan saat bekerja, dari 91 karyawan sejumlah satu responden (1.1%) memilih tidak setuju, 25 responden (27.5%) memilih netral, 40 responden (44%) memilih setuju, bersisa 25 responden (27.5%) memilih sangat setuju berdasarkan data item ketujuh bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (44%) memilih sangat tidak setuju.

Dapat diketahui (Y1.8) dengan mengevaluasi perkembangan dan kemampuan, dari 91 karyawan sejumlah satu responden (1.1%) memilih tidak setuju, 25 responden (27.5%) memilih netral, 51 responden (56%) memilih setuju, bersisa 14 responden (15.4%) memilih sangat setuju. Berdasarkan data item kedelapan bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (56%) memilih setuju.

Bisa dilihat (Y1.9) item pekerjaan selesai tepat waktu. Berdasarkan 91 karyawan sejumlah 5 responden (5.5%) memilih tidak setuju, 22 responden (24.2%) memilih netral, 36 responden (39.6%) memilih setuju, serta bersisa 28 responden (30.8%) memilih sangat setuju. Berdasarkan item kesembilan bisa ditarik kesimpulan jika kebanyakan karyawan (39.6%) memilih tidak setuju

4.1.3 Uji Validitas

Alat ukur dinyatakan valid jika bisa mengukur suatu hal yang

dikehendaki dan bisa menunjukkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas instrumen membuktikan seberapa jauh data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani, 2013). Alat ukur dinyatakan valid jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi r	Sig	
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	X1.1	0.677	0,000	Valid
	X1.2	0.569	0,001	Valid
	X1.3	0.580	0,000	Valid
	X1.4	0.446	0,000	Valid
	X1.5	0.673	0,000	Valid
	X1.6	0.539	0,000	Valid
	X1.7	0.275	0.008	Valid
	X1.8	0.373	0.000	Valid
	X1.9	0.424	0.000	Valid
	X1.10	0.345	0.001	Valid
	X1.11	0.290	0.005	Valid
Burnout	Z1.1	0.408	0.000	Valid
	Z1.2	0.313	0.003	Valid
	Z1.3	0.323	0.002	Valid
	Z1.4	0.458	0,000	Valid
	Z1.5	0.400	0,000	Valid
	Z1.6	0.591	0,000	Valid
	Z1.7	0.329	0.001	Valid
	Z1.8	0.382	0,000	Valid
	Z1.9	0.589	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.789	0,001	Valid
	Y1.2	0.274	0,000	Valid
	Y1.3	0.777	0,000	Valid
	Y1.4	0.727	0,000	Valid
	Y1.5	0.575	0,000	Valid
	Y1.6	0.727	0,000	Valid

	Y1.7	0.710	0,000	Valid
	Y1.8	0.502	0.000	Valid
	Y1.9	0.789	0.000	Valid

Sumber: Data yang diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.4 bisa dilihat variabel OCB(X) mempunyai 3 indikator serta 11 item, yang mana hasil perhitungan membuktikan r hitung $>$ r tabel 0.05 yang memiliki nilai positif. Maka seluruh item dan indikator pada variabel OCB dinyatakan valid.

Variabel *Burnout* memiliki tiga indikator serta sembilan item mendapatkan hasil r hitung $>$ r tabel 0.05 yang memiliki nilai positif. Maka seluruh indikator item pada variabel burnout dikatakan valid.

Variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator 9 item mendapatkan hasil perhitungan membuktikan r hitung $>$ r tabel 0.05 dan memiliki nilai positif. Maka seluruh indikator item pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid

4.1.4 Uji Reliabilitas

Alat ukur bisa dinyatakan reliabel, bila bisa dipergunakan dalam melihat fenomena di waktu yang tidak sama selalu membuktikan hasil yang sama dengan konsisten memberikan hasil ukuran yang sama. Alat ukur bisa dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha \geq 0,6 (Sani & Maharani, 2013).

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Organizational Citizenship	0,665	0,60	Reliabel

Behavior (OCB)			
Burn Out	0.635	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 bisa dilihat variabel OCB, *Burnout*, Kinerja Karyawan bisa dinyatakan reliabel sebab setiap nilai variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan supaya melihat apakah residual model regresi yang diteliti memiliki distribusi normal ataukah tidak. Pengujian ini menghendaki model yang diciptakan memiliki nilai residual yang tersebar normal / guna melihat normal ataukah tidak sebuah distribusi data.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95986508
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.065
	Positive	.054
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian ini mempergunakan uji K-S bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi dalam model ini melebihi alpha 0.050. maka bisa ditarik kesimpulan jika model ini yang melewati pengujian normalitas dinyatakan normal.

4.1.6 Uji Linieritas Data

Uji ini dilaksanakan mempergunakan *scatterplot* antara standar residual dan prediksi, yang mana asumsi ini bisa dipenuhi bila plot antara nilai residual dan nilai prediksi tidak menciptakan suatu pola.

Tabel 4.7

Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian

Model	Deviation from linierity	Keterangan
X terhadap Y	0.085	Linier
X terhadap Z	0.654	Linier
Z terhadap Y	0.730	Linier

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.7 bisa ditarik kesimpulan jika model dalam penelitian dengan model X pada Y dikatakan linier dikarenakan nilai deviation from linierity $0.085 > 0.05$, model X pada Z dikatakan linier sebab nilai deviation from linierity $0.654 < 0.05$, model Z pada Y dikatakan linier sebab nilai deviation from linierity $0.730 < 0.05$.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas Data

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedestisitas Variabel Penelitian

Variabel	Signifikan	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0.456	Tidak terjadi

Burn Out	0.335	Tidak terjadi
----------	-------	---------------

Sumber: Data yang diolah.2021

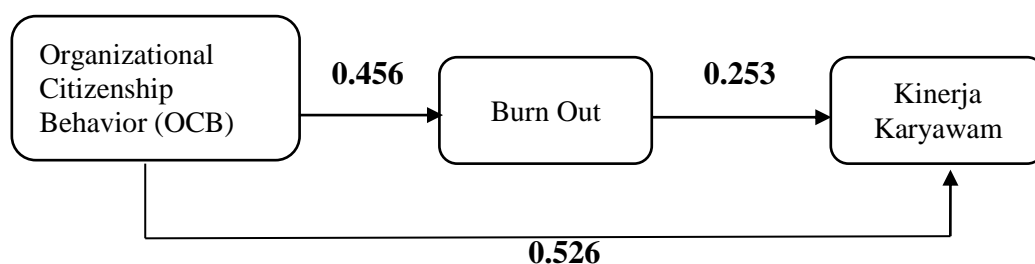
Berlandaskan tabel 4.8 bisa ditarik kesimpulan jika variabel dalam penelitian dengan variabel OCB tidak terdapat heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan sejumlah $0.456 > 0.05$, variabel burn out tidak ada heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan sejumlah $0.335 > 0.05$

4.1.7 Analisis Jalur

Guna mengetahui masalah pertama dipakai analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi. Sementara dalam memecahkan masalah selanjutnya diselaraskan dengan model hipotesis, yang mana dalam melakukan uji hipotesis penelitian dipakai teknik analisis jalur. Analisis jalur dilakukan pengolahan menggunakan paket program komputer, sub program SPSS memiliki ketetapan pengujian F dalam $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang muncul pada kode (Sig.T)

Gambar 4.1

Diagram Pengembangan Jalur



4.1.7.1 Uji Signifikan

Dalam pengujian ini dilaksanakan 2 uji sub struktur yang pertama mengamati pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada *Burnout*,

selanjutnya dalam sub struktur yang kedua akan dilakukan pengujian pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* serta *Burnout* pada Kinerja Karyawan. Setiap sub struktur akan diterangkan yaitu:

- a. Sub struktur satu merupakan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada *Burnout*

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Pengaruh OCB terhadap Burnout

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.152	1.454	0.149	Tidak Signifikan
Dependent Variabel =Z R = 0.152 R square = 0.023 F hitung = 2.115 Sig F hitung = 0.149				

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.9, sehingga persamaan regresi yang menunjukkan variabel pada penelitian yaitu :

$$Z = 0.152X + e1$$

Nilai standardixed coefficient beta membuktikan kuatnya kontribusi variabel OCB pada burn out yaitu 0.152 serta nilai signifikansi 0.149 > 0.05 yang artinya *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

- b. Substruktur 2 adalah *Organizational Citizenship Behavior* dan *Bunout* terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Hasil Regresi Pengaruh OCB dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.526	5.733	0.000	Signifikan
Z	-0.153	-1.663	0.100	Tidak Signifikan
Dependent Variabel = Y R = 0.525 R square = 0.276 F hitung = 16.751 Sig F hitung = 0.000				

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.10, sehingga persamaan regresi yang memperlihatkan variabel pada penelitian yaitu:

$$Y = 0.526X - 0.153Z + e_2$$

Nilai Standardized coefficient beta membuktikan tingginya kontribusi variable OCB pada Kinerja Karyawan adalah 0.526 serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya *organizational citizenship behavior* memberi pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan nilai standardized coefficient beta membuktikan kuatnya kontribusi variabel burnout pada kinerja karyawan yaitu -0.153 dan nilai signifikan $0.100 > 0.05$ berarti burnout tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan

4.1.7.2 Perhitungan Pengaruh Variabel

Tabel 4.11

Pengaruh Perhitungan Variabel

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X ke Y = 0.526	X ke Z ke Y = (0.152) x (-0.253) = 0.023	X ke Z ke Y = (0.152) - (0.153) = -0.001	X ke Y = 0.000 (signifikan)
Z ke Y = -0.153			Z ke Y = 0.100 (tidak signifikan)

X ke Z = 0.152			X ke Z = 0.149 (tidak signifikan)
----------------	--	--	--------------------------------------

Sumber: data yang diolah, 2021

a. Pengaruh Langsung

Dalam menghitung pengaruh langsung dipakai rumus yaitu:

1. Pengaruh variabel OCB pada Kinerja Karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0.526$$

2. Pengaruh variabel burn out pada kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = -0.153$$

3. Pengaruh OCB pada *Burnout*

$$X \longrightarrow Z = 0.152$$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Guna melihat pengaruh tidak langsung dipakai rumus yaitu :

1. Pengaruh variabel OCB pada Kinerja Karyawan lewat *Burnout*

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.152 \times (-0.153) = 0.023$$

c. Pengaruh Total

Guna mengetahui pengaruh total dipakai rumus yaitu:

1. Pengaruh variabel OCB pada Kinerja Karyawan lewat *Burnout*

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.152 - 0.153 = 0.001$$

2. Pengaruh variabel OCB pada Kinerja Karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0.526$$

4.1.7.3 Pengujian Hipotesis

Penentuan keputusan bagi uji hipotesis dengan mempergunakan nilai t statistic yang mana nilai t statistic melebihi nilai t tabel 1.662 membuktikan pengaruh yang signifikan. Di bawah

hasil uji hipotesis sesuai dengan yang terbentuk.

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T Statistik	Signifikan	Keterangan
1	X ke Y	0.526	5.733	0.000	Signifikan
2	Z ke Y	-0.153	-1.663	0.100	Tidak Signifikan
3	X ke Z	0.152	1.454	0.149	Tidak Signifikan
4	X ke Z ke Y	0.023	-1.663	0.100	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2021

a. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan

Hipotesis melakukan pengujian adanya pengaruh langsung variabel OCB pada variabel Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai t statistic 5.733 melebihi nilai t tabel 1.662, maka bisa dinyatakan jika variabel OCB memberi pengaruh pada variabel kinerja Karyawan. Variabel OCB memiliki nilai koefisien 0.526 membuktikan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Burnout*

Hipotesis melakukan pengujian terdapatnya pengaruh langsung variabel OCB pada variabel *Burnout*. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t statistic 1.454 di bawah nilai t tabel 1.662, maka bisa dinyatakan jika variabel OCB tidak memberi pengaruh pada variabel *Burnout*. Variabel OCB memiliki nilai koefisien 0.152 membuktikan tidak pengaruh pada variabel Burn Out

c. Pengaruh *Burnout* pada Kinerja Karyawan

Hipotesis melakukan uji adanya pengaruh langsung variabel *Burnout* pada variabel Kinerja Karyawan. Berdasar hasil uji diperoleh nilai t statistic -1.663 di bawah nilai t tabel 1.662, maka bisa dinyatakan jika variabel Burn Out tidak memberi pengaruh pada variabel Kinerja karyawan. Variabel *Burnout* memiliki nilai koefisien -0.153 menunjukkan tidak pengaruh pada variabel Kinerja karyawan.

d. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan lewat *Burnout*

Hipotesis untuk melihat adanya pengaruh dengan tidak langsung variabel OCB pada Kinerja Karyawan yang dimediasi dengan *burnout*. Berdasar hasil uji diperoleh nilai t statistic -1.663 di bawah t tabel 1.662, maka bisa dinyatakan jika burn out tidak bisa memediasi OCB pada Kinerja Karyawan, bisa diketahui berdasarkan pengujian jalur sejumlah 0.023 membuktikan pengaruh tidak langsung antar variabel OCB pada kinerja karyawan lewat *burnout*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar

Berlandaskan hasil penelitian membuktikan jika OCB memberi pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan di Pesantren Nurul

Ulum Kabupaten Blitar nilai signifikan $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel OCB terhadap kinerja karyawan adalah 0.526. Berarti tinggi rendahnya OCB mempengaruhi kinerja karyawan pada pesantren itu.

Hasil penelitian selaras berdasarkan penelitian Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018), menemukan OCB memberi pengaruh positif signifikan baik pada kinerja karyawan ataupun kepuasan kerja.

Teori perilaku citizenship berdasarkan teori modern, selaras pada nilai yang diajarkan islam, yakni nilai terkait ta'awun, keikhlasan, mujahadah, ukhuwah (Diana, 2012). Ikhlas merupakan sikap murni dan tulus mengenai perilaku perbuatan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah. Bebas dari pamrih terhadap agenda tersembunyi dibalik tindakan tersebut guna mendapatkan keuntungan yang lebih banyak. Ikhlas ketika berkarya dan bertindak tidak bisa timbul dengan sendirinya, menerun relegius islam, ikhlas bisa muncul melalui panggilan ketaqwaan dan keimanan yang mendalam, dan sifat qanaah. Menurut ilmiah ikhlas muncul dari seseorang yang memiliki jiwa besar, mempunyai profesionalisme serta idealisme (Abdullah, 2013). Seperti firman Allah:

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

Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar (Q.S. An-Nisa: 146).”

Berdasarkan Q.S An-Nisa tersebut diterangkan jika seseorang yang ikhlas untuk beramal bisa memperoleh pahala yang banyak. Tindakan *citizenship* diidentikan dengan sikap ikhlas, yang dilaksanakan dan tidak menginginkan imbalan dari pemimpin, namun hanya dikarenakan kesadaran dari hati yang menitikberatkan kecintaan serta membantu sesama (Diana, 2012).

4.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Burnout* Pada Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar

Berdasar hasil penelitian membuktikan jika OCB tidak memberi pengaruh secara signifikan pada *Burnout* di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar nilai signifikan $0.149 > 0.05$ atau lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti OCB tidak berpengaruh terhadap burn out Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel OCB terhadap burn out adalah 0.152. Berarti tinggi rendahnya OCB tidak mempengaruhi burn out pada pesantren.

Hasil penelitian tidak sesuai berdasarkan penelitian Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid (2012) menemukan bahwa burnout

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun bukanlah burnout.

Burnout merupakan proses yang mana perilaku dan sikap seseorang menjadi negatif untuk menanggapi pekerjaan mereka. Proses perubahan perilaku diawali dengan ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan yang harus dihadapi, yang berujung pada tingkat kelelahan individu yang sangat tinggi. Selain itu, perilaku individu terhadap hal-hal negatif berubah. Melalui Al-Qur'an Allah telah menegaskan untuk senantiasa berupaya sesuai dengan takaran kemampuan untuk menghindari terjadi *burnout* seperti firman Allah di Al-Qur'an Surah Al-Baqoroh ayat 286, yang bunyinya:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya

Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.”

Berdasarkan pada ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah senantiasa memberi beban manusia sesuai dengan kemampuan hendaknya manusia meminta pertolongan melalui doa jika dirasa menemukan kesulitan

4.2.3 Pengaruh *Burnout* pada Kinerja Karyawan di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar

Berlandaskan hasil penelitian membuktikan jika *Burnout* tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar, nilai signifikan $0.100 > 0.05$ atau lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan. Berarti *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Nilai *standardized Coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan adalah 0.153. artinya besar atau kecilnya *burnout* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada pesantren tersebut.

Hasil penelitian selaras berdasarkan penelitian menurut Alpen Ripaldi (2017), menemukan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap stress kerja merupakan pengaruh negatif. Terlihat bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $-3.477 > 2.021$ dengan signifikasi $0.001 < 0.05$ dengan demikian maka

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Sesuai pemaparan Zainal (2014:410) Kinerja adalah fungsi dari potensi ataupun motivasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan individu sudah seharusnya mempunyai tingkat potensi dan kesediaan tertentu, potensi atau kesediaan individu tidak cukup efektif guna melaksanakan suatu hal jika tidak dengan pemahaman yang jelas terkait apa yang dilaksanakan dan bagaimanakah melaksanakannya. Persepektif islam, seseorang bekerja tidak mencari pengakuan melalui individu lain atas prestasi yang didapatkannya, namun yang dicari ketika bekerja yaitu pengakuan dari Allah. Hal tersebut sudah diterangkan di Al-Qur'an surah Al-Inshirah ayat 7-8, yang bunyinya:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ, وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap.” (QS. Al-Insyirah: 7-8).

Berdasar ayat di atas menerangkan jika ketika bekerja haruslah secara sungguh-sungguh saat menjalankan suatu pekerjaan supaya memperoleh hasil yang produktif serta menambah prestasi kerja dan mengharap ridho dari Allah terhadap apa yang kita lakukan.

4.2.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Di Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel OCB terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* dibuktikan dalam uji peengaruh jalur sebesar 0.023 dan perbandingan t hitung dengan t tabel $-1.663 < 1.662$ dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak dapat memediasi pengaruh langsung antara variabel OCB terhadap Kinerja karyawan. Berarti *burnout* tidak bisa memberi pengaruh pada OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian selaras berdasarkan penelitian Syaiful Bahri, Muhammad Zaki dan Fahrizal Zulkarnain (2018), menemukan bahwa OCB tidak mempengaruhi *burnout*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, *burnout* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Dan Hadist

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abrar, U., & Isyanto. (2019). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (A Study at PT. Urchindize Madura Branch). *ejurnal.mercubuana*, 7(2).
- Anggawira, A. (2019, Juni). HUBUNGAN ANTARA ORGANISATIONAL CITIZEN BEHAVIOR DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PT. KUNANGO JANTAN PADANG. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikolog*, 12(2), 103-111.
- Ann Christin Grözinger, S. W. (2021). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Springer*.
- Aslam, M. S. (2012). Job burnout and organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 8120–8129.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnai, F. (2018). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 7. 2*, pp. 2454-1311. Jakarta: Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah (APPPTMA).
- Boxall, P., & Huo, M. (2019). The theory of high-performance work systems”, Elgar Introduction to. *Edward Elgar Publishing*, 97-111.

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia teori, dimensi pengukuran, dan implemestasi dalam Organisasi*. Sleman: ZAHR Publishing.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. London: Dage Publications.
- Christiana, E. (2020). Burnout Akademik Selama Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Mengukuhkan Eksistensi Peran BK Pasca Pandemi* . Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy. *Management Research Review*, 38(1), 2-28.
- Couter.M, R. &. (2012). *Management. Eleventh Edition*. England: Pearson Education.
- Hadiwardoyo, W. (2020, April). KERUGIAN EKONOMI NASIONAL AKIBAT PANDEMI COVID-19. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 83-92.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasbullah. (1999). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *INTIQAD: JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM*.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1).

- Kontan.co.id. (2021, February 16). Data Anggota PHK. *Bappenas mengatakan, terdapat 24 juta tenaga kerja yang kehilangan jam kerja akibat Covid-19.*
- Kutz, A. (2017). How to avoid destroying your employees and organisations due to burnouts, braindrain and fading performance? Stop double bind-communication in your organisation. *Journal of Organization Design*, 1-12.
- Lestari, E. R., & Fithriyah, N. K. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mark'oczy, L., & Xin, K. (2004). *The Virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior*. Retrieved February 5, 2021, from Semantic Scholar: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-virtues-of-omission-in-Organizational-Behavior-Mark>
- Maslach, C. d. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*.
- Maslach, C. S. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 25.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Michael , A. A. (2006). *A Handbook Human Resource Management Practice*. Londen : London and Philadelphia.
- Miranda, D. (2013). Strategi coping dan kelelahan emosional (emotional exhaustion) pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus (studi kasus di rumah sakit jiwa daerah atma husada mahakam samarinda, kalimantan timur). *Journal Psikologi*, 1(2), 133-145.

- Mochamad Soelton, P. A. (2021). This study aims to examine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance mediated by burnout at PT. Ratu Magenta. *Conference on Economic and Business Innovation*. Malang: Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI).
- Muheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Nadeem, K., Riaz, A., & Danish, R. Q. (2019). Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience. *Journal of Global Entrepreneurship Research* , 2-13.
- Pines, A. d. (1989). *Career burnout: Causes and cures* The freepress A Division of Macmillan, inc.
- Pines, A. d. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The freepress, A Division of Macmillan, inc.,.
- Pramesti, M. R. (2021, juli 12). *engaruh person organization fit, organizational citizenship behavior, dan burnout terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri*. Retrieved September 9, 2021, from <http://etheses.uin-malang.ac.id/>: <http://etheses.uin-malang.ac.id/28904/>
- Raharjo, S. B. (2010). Pendidikan Karakter Sebagai Upaya Menciptakan Akhlak Mulia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 16.
- Ramadhan, F. P. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 161.
- Ripaldi, A. (2017). Effect of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) to Work Stress and its Impact on retention of Employees in PT. Multi Auto Intrawahana Pekanbaru. *Jom FEKON*, 4(1), 518-532.
- Robbins, & Judge. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth Edition ed.). Pearson Education.

- Sani, A. (2012). Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega syariah Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang*.
- Sani, A., & Ekowati, V. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777-1799.
- Sani, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MAKASSAR. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93.
- Sugiyono. (n.d.).
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yuliant, M., Herikurniawan, et al. (2020). Coronavirus Disease 2019: Review of Current Literatures. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 07(01), 45-67.

- Syamsir, A., Nur, M. I., Wahidah, I., & Alia, S. (2020, September 25). *Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pembelajaran Berbasis Daring*. Retrieved February 17, 2021, from Digital Library UIN Sunan Gunung Djati: <http://digilib.uinsgd.ac.id/30678/>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wardani, A. K. (2012). Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata. *Jurnal Humaniora*, 9(2).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Bertanggung jawab di bidang:

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan salah satu keterangan.

SS: sangat setuju dengan skor 5.

S: setuju dengan skor 4.

N: netral dengan skor 3.

TS: tidak setuju dengan skor 2.

ST: Sangat tidak setuju dengan skor

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Organizational Citizenship Behavior (Ocb)					
Perilaku membantu orang lain					
Saya akan membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Jika mengetahui rekan kerja saya sedang sakit atau berhalangan untuk masuk kerja maka saya akan membantu konfirmasi ke pihak berkaitan dengan tanggung jawabnya (memintakan izin)					
Jika terdapat partner baru, maka bukan hal yang berat untuk saya jika di haruskan membantu proses orientasi karyawan walaupuntanpa diminta					

Perilaku melebihi ketentuan (positif)					
Saya akan mematikan lampu atau alat elektronik lainnya di kantor jika sudah tidak terpakai					
Saya senantiasa siap untuk mewakili lembaga untuk menjadi perwakilan untuk kepentingan program bersama					
Saya senantiasa melaksanakan semua tugas-tugas saya dengan penuh semangat untuk memberikan hasil yang terbaik					
Perilaku untuk bertoleransi					
Saya senantiasa berusaha memahami dan berempati walaupun sedang di kritik					
Jika menemukan masalah diluar tanggung jawab saya, maka saya tidak akan terlibat atau membesarkan masalah-masalah tersebut					
Diluar tanggung jawab saya, maka saya tidak akan menggunakan fasilitas untuk kepentingan pribadi saya walaupun ada kesempatan untuk menggungkannya					
Kinerja Karyawan					
Kemandirian					
Dalam bekerja saya mengupayakan untuk mandiri dan tidak membebani orang lain dalam menyelesaikan tugas					
Ketika dalam kesulitan saya akan mengupayakan untuk mencari jalan keluar atau solusi untuk menyelesaikan segala kesulitan yang saya alami					
Komitmen					
Saya berkomitmen untuk menyelesaikan apa yang menjadi kewajiban saya serta apa yang menjadi pilihan saya dengan baik					
Saya akan melindungi Lembaga dari dalam keadaan apapun dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab					
Kualitas					
Saya senantiasa meningkatkan kualitas kemampuan saya dalam pekerjaan yang saya tekuni					
Jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya maka saya tekun untuk mempelajari solusi dalam menyelesaikan kesulitan-kesulitan saya					
Saya akan senantiasa memperbaiki kesalahan saya dalam pekerjaan atau tanggung jawab saya					
Kuantitas					
Saya senantiasa mengevaluasi dan mengupayakan					

perkembangan kemampuan saya untuk meningkatkan nilai kemanfaatan yang saya beri					
Waktu					
Saya selalu memastikan semua tugas dalam pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditentukan					
Job Burnout					
Kelelahan emosional					
Tidak jarang dalam berlangsungnya pekerjaan saya merasa lelah secara emosional maupun fisik					
Ketika merasa lelah saya selalu merasa ingin menyerah dan mengundurkan diri dari tanggung jawab saya					
Dalam mengupayakan yang terbaik dan mencari inovasi tidak jarang saya merasakan lelah dan overload					
Saya mengalami kesulitan untuk fokus dan performa senantiasa menurun ketika merasa lelah dengan pekerjaan yang menumpuk					
Saya merasa frustrasi sulit untuk bersabar ketika lelah dengan tumpukan pekerjaan					
Depersonalisasi					
Ketika merasa overload terkait pekerjaan tidak jarang saya merasakan lelah yang berlebih sehingga mendorong saya untuk menutup diri dan membatasi aktivitas dengan lingkungan sekitar					
Saya mengalami kesulitan untuk menjalani rutinitas sehari-hari (seperi makan, tidur) jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
Jika sudah frustrasi dengan pekerjaan saya sering mengalami gangguan seperti gangguan pencernaan, rambut rontok, dan daya tahan tubuh yang menurun sehingga mudah sakit					
Selama bekerja saya mengalami penurunan ketahanan fisik akibat sulit istirahat dan psikis akibat tekanan dalam pekerjaan yang saya rasakan					
Rendahnya penghargaan					
Tidak jarang setelah banyak yang saya upayakan saya merasa semuanya sia-sia dan tidak berarti untuk diri sendiri maupun orang lain					

4	2	1	4	3	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	38
3	4	4	5	4	4	2	2	4	3	4	39
3	1	4	3	1	1	3	3	3	4	3	29
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	46
3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	39
4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	44
3	1	2	4	1	2	4	4	5	4	3	33
4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	46
1	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	33
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	44
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	46
4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	41
4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	45
1	4	4	3	1	1	4	4	4	4	5	35
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	45
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	45
2	4	2	4	3	5	3	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	5	5	3	3	2	3	40
4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	46
2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	35
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46
3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	45
3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	38
4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	45
4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	4	2	5	2	4	3	5	5	3	4	39
4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	47

4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
5	4	5	5	3	5	5	3	5	40
5	3	5	4	5	4	4	5	5	40
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
3	5	3	5	3	5	5	3	3	35
3	5	3	4	3	4	4	3	3	32
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
4	3	4	5	3	5	5	3	4	36
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
2	3	3	3	3	3	3	3	2	25
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	2	4	4	2	4	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
4	3	4	3	4	3	3	4	4	32
2	4	2	4	3	4	4	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	5	3	4	3	3	4	5	35
3	4	3	5	4	5	5	4	3	36
2	5	2	3	3	3	3	3	2	26
3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	4	5	4	3	4	4	3	5	37
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
5	4	5	4	3	4	4	3	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28

4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	3	4	4	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	2	4	4	4	4	4	2	30
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
5	5	5	3	5	3	3	5	5	39
3	5	3	4	3	4	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	5	5	5	5	5	3	38
5	4	5	3	3	3	3	3	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	5	3	5	5	3	4	37
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
4	5	4	4	3	4	4	3	4	35
2	3	2	4	3	4	4	3	2	27
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
3	5	3	3	4	3	3	4	3	31
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	3	5	5	4	5	5	4	5	41
3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
3	4	3	4	4	4	4	4	3	33
4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	3	5	4	5	5	4	3	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	5	3	4	4	4	4	4	3	34
4	4	4	5	3	5	5	3	4	37

3. Data Responden Variabel Z Burn Out

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z
3	3	4	3	1	3	1	3	3	24
4	3	3	5	2	1	1	2	1	22
2	3	3	3	3	3	2	1	3	23

5	4	4	5	2	2	2	3	2	29
3	3	3	3	2	3	1	2	3	23
3	3	4	4	2	2	2	2	2	24
3	3	3	4	2	2	3	3	2	25
4	4	4	2	1	2	2	2	2	23
4	4	3	4	2	1	3	1	1	23
4	5	3	4	4	2	1	2	2	27
3	4	2	3	1	2	1	2	2	20
3	3	3	4	2	2	1	2	2	22
4	4	2	3	1	3	2	3	3	25
5	2	1	3	5	3	3	3	3	28
3	2	2	2	1	5	1	3	4	23
3	3	3	2	1	5	2	1	5	25
3	3	3	3	2	5	3	2	4	28
4	2	4	2	3	3	2	2	3	25
3	3	3	1	2	5	2	3	5	27
3	4	2	1	2	1	1	1	1	16
4	2	2	2	1	2	1	1	2	17
3	4	2	3	2	1	1	2	2	20
3	2	2	2	1	2	2	1	2	17
3	3	2	1	2	3	1	2	3	20
5	3	3	2	1	2	2	1	2	21
2	3	2	3	1	2	1	2	3	19
2	2	3	2	1	1	3	1	1	16
3	3	3	1	2	1	3	3	2	21
3	2	1	3	2	3	2	2	3	21
2	2	3	1	1	3	1	2	3	18
3	3	2	3	2	2	3	1	2	21
5	4	3	4	3	1	2	1	1	24
5	3	1	3	2	2	1	3	2	22
2	4	3	3	1	1	1	1	1	17
4	2	3	2	1	3	1	1	3	20
3	3	4	2	2	2	1	1	2	20
2	4	3	2	3	3	1	1	3	22
3	4	2	2	1	2	1	2	2	19
5	3	2	2	1	3	2	2	3	23
5	3	2	3	1	1	1	3	1	20
2	2	2	4	1	1	1	2	1	16
2	3	2	3	1	2	1	2	2	18
5	2	2	2	1	1	1	2	1	17

3	4	3	2	2	2	1	2	2	21
4	2	4	1	1	1	2	2	1	18
3	4	2	1	2	1	3	2	1	19
3	3	2	1	1	1	1	1	1	14
3	4	3	3	2	1	3	2	1	22
3	4	4	4	1	2	1	1	2	22
4	3	2	3	2	2	3	2	2	23
4	4	3	4	1	3	1	1	3	24
4	4	3	3	2	2	2	2	2	24
3	5	2	3	1	1	3	1	1	20
4	4	2	4	2	3	1	1	3	24
3	4	3	2	1	2	3	2	2	22
4	5	4	3	2	1	1	1	1	22
4	4	3	2	1	3	4	3	3	27
3	5	2	3	2	2	2	1	2	22
4	5	1	2	1	2	3	3	2	23
3	4	2	3	2	2	1	2	2	21
3	4	3	2	1	1	1	1	1	17
2	4	2	2	1	1	2	1	1	16
2	4	1	2	1	1	1	2	1	15
2	4	2	2	1	3	2	2	3	21
3	4	3	2	2	2	2	3	2	23
4	3	4	3	1	1	1	2	1	20
4	4	3	4	3	1	2	1	1	23
4	4	2	3	2	2	1	2	2	22
3	4	2	2	2	2	2	3	2	22
4	4	2	1	2	3	2	3	3	24
3	3	2	2	3	2	3	2	2	22
2	4	2	2	1	1	2	1	1	16
3	2	1	1	2	2	2	3	2	18
2	4	3	2	2	3	2	2	3	23
3	3	4	2	2	2	1	2	2	21
4	4	2	3	1	1	1	1	1	18
2	2	2	2	1	3	1	1	3	17
4	3	3	2	1	2	2	2	2	21
2	3	2	2	1	1	3	3	1	18
3	2	2	2	1	1	2	2	1	16
3	2	3	2	1	4	2	1	4	22
4	4	2	2	2	2	1	2	2	21
3	2	2	1	2	1	2	1	1	15

3	2	2	1	3	2	2	2	2	19
3	2	1	2	3	1	1	1	1	15
2	2	3	3	2	3	2	2	3	22
3	2	2	2	2	1	1	3	1	17
3	2	4	1	1	1	2	2	1	17
4	2	3	1	2	1	1	1	1	16
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	2	3	4	2	2	2	3	2	23

Lampiran 3: Deskripsi Responden

1. Deskripsi variabel

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
tidak setuju	5	5.5	5.5	9.9
netral	14	15.4	15.4	25.3
setuju	57	62.6	62.6	87.9
sangat setuju	11	12.1	12.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
tidak setuju	2	2.2	2.2	7.7
netral	16	17.6	17.6	25.3
setuju	51	56.0	56.0	81.3
sangat setuju	17	18.7	18.7	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
tidak setuju	7	7.7	7.7	9.9

netral	13	14.3	14.3	24.2
setuju	56	61.5	61.5	85.7
sangat setuju	13	14.3	14.3	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	4	4.4	4.4	5.5
netral	16	17.6	17.6	23.1
setuju	56	61.5	61.5	84.6
sangat setuju	14	15.4	15.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
tidak setuju	4	4.4	4.4	9.9
netral	12	13.2	13.2	23.1
setuju	62	68.1	68.1	91.2
sangat setuju	8	8.8	8.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
tidak setuju	1	1.1	1.1	5.5
netral	16	17.6	17.6	23.1
setuju	49	53.8	53.8	76.9
sangat setuju	21	23.1	23.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
	netral	26	28.6	28.6	33.0
	setuju	43	47.3	47.3	80.2
	sangat setuju	18	19.8	19.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	25	27.5	27.5	28.6
	setuju	51	56.0	56.0	84.6
	sangat setuju	14	15.4	15.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
	netral	22	24.2	24.2	29.7
	setuju	36	39.6	39.6	69.2
	sangat setuju	28	30.8	30.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	netral	24	26.4	26.4	28.6
	setuju	46	50.5	50.5	79.1
	sangat setuju	19	20.9	20.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	25	27.5	27.5	28.6
	setuju	40	44.0	44.0	72.5
	sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	17	18.7	18.7	18.7
	netral	42	46.2	46.2	64.8
	setuju	24	26.4	26.4	91.2
	sangat setuju	8	8.8	8.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	25	27.5	27.5	27.5
	netral	27	29.7	29.7	57.1
	setuju	34	37.4	37.4	94.5
	sangat setuju	5	5.5	5.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.7	7.7	7.7
	tidak setuju	39	42.9	42.9	50.5
	Netral	33	36.3	36.3	86.8
	Setuju	12	13.2	13.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	15.4	15.4	15.4
	tidak setuju	37	40.7	40.7	56.0
	Netral	26	28.6	28.6	84.6
	Setuju	12	13.2	13.2	97.8
	sangat setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	41	45.1	45.1	45.1
	tidak setuju	40	44.0	44.0	89.0
	Netral	8	8.8	8.8	97.8
	Setuju	1	1.1	1.1	98.9
	sangat setuju	1	1.1	1.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	31	34.1	34.1	34.1
	tidak setuju	35	38.5	38.5	72.5
	Netral	20	22.0	22.0	94.5
	Setuju	1	1.1	1.1	95.6
	sangat setuju	4	4.4	4.4	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	41	45.1	45.1	45.1
	tidak setuju	34	37.4	37.4	82.4
	Netral	15	16.5	16.5	98.9

Setuju	1	1.1	1.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Z1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	31	34.1	34.1	34.1
tidak setuju	41	45.1	45.1	79.1
Netral	19	20.9	20.9	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Z1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	29	31.9	31.9	31.9
tidak setuju	36	39.6	39.6	71.4
Netral	21	23.1	23.1	94.5
Setuju	3	3.3	3.3	97.8
sangat setuju	2	2.2	2.2	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
Netral	22	24.2	24.2	29.7
Setuju	36	39.6	39.6	69.2
sangat setuju	28	30.8	30.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	20	22.0	22.0	22.0
Setuju	48	52.7	52.7	74.7
sangat setuju	23	25.3	25.3	100.0

Total	91	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	4.4	4.4	4.4
Netral	23	25.3	25.3	29.7
Setuju	36	39.6	39.6	69.2
sangat setuju	28	30.8	30.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	24	26.4	26.4	27.5
Setuju	41	45.1	45.1	72.5
sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	28	30.8	30.8	31.9
Setuju	48	52.7	52.7	84.6
sangat setuju	14	15.4	15.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	24	26.4	26.4	27.5
Setuju	41	45.1	45.1	72.5
sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0

Total	91	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	25	27.5	27.5	28.6
Setuju	40	44.0	44.0	72.5
sangat setuju	25	27.5	27.5	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
Netral	25	27.5	27.5	28.6
Setuju	51	56.0	56.0	84.6
sangat setuju	14	15.4	15.4	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.5	5.5	5.5
Netral	22	24.2	24.2	29.7
Setuju	36	39.6	39.6	69.2
sangat setuju	28	30.8	30.8	100.0
Total	91	100.0	100.0	

X1.11	Pearson Correlation	.055	.039	-.024	-.061	.086	-.050	.138	.121	.243*	.073	1	.290**
	Sig. (2-tailed)	.607	.713	.823	.563	.417	.639	.193	.252	.020	.491		.005
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	.677**	.569*	.580**	.446**	.673*	.539*	.275*	.373*	.424**	.345**	.290**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.005	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Burn Out
Z1.1	Pearson Correlation	1	.101	.068	.215*	.168	-.048	.018	.141	-.068	.406**
	Sig. (2-tailed)		.339	.519	.041	.111	.651	.867	.183	.519	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.2	Pearson Correlation	.101	1	.053	.276*	.013	-.141	.047	-.075	-.127	.313**
	Sig. (2-tailed)	.339		.619	.008	.900	.183	.655	.482	.230	.003
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Z1.3	Pearson Correlation	.068	.053	1	.178	-.046	.059	-.014	-.118	.055	.323**

Z1.9	Pearson Correlation	-.068	-.127	.055	-.058	.065	.973**	.047	.202	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.519	.230	.607	.583	.542	.000	.660	.055		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Burn Out	Pearson Correlation	.406**	.313**	.323**	.456*	.400**	.591**	.329**	.382**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.075	.993*	.262*	.315**	.262*	.243*	.288**	1.000**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.477	.000	.012	.002	.012	.020	.006	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.2	Pearson Correlation	.075	1	.058	.168	-.011	.168	.188	.010	.075	.274**

Y1.7	Pearson Correlation	.243*	.188	.232*	.991*	.241*	.991**	1	.121	.243*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.020	.074	.027	.000	.021	.000		.252	.020	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.8	Pearson Correlation	.288**	.010	.278*	.147	.847**	.147	.121	1	.288**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.006	.924	.008	.165	.000	.165	.252		.006	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y1.9	Pearson Correlation	1.000**	.075	.993*	.262*	.315**	.262*	.243*	.288**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.477	.000	.012	.002	.012	.020	.006		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.789**	.274*	.777*	.727*	.575**	.727**	.710**	.502**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	9

Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95986508
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.054
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Organizational Citizenship Behavior	Between Groups	(Combined)	893.554	18	49.642	3.388	.000
		Linearity	492.953	1	492.953	33.643	.000
		Deviation from Linearity	400.601	17	23.565	1.608	.085
Within Groups			1054.973	72	14.652		
Total			1948.527	90			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Burn Out	Between Groups	(Combined)	225.062	14	16.076	.709	.759
		Linearity	10.224	1	10.224	.451	.504
		Deviation from Linearity	214.838	13	16.526	.729	.730
Within Groups			1723.465	76	22.677		
Total			1948.527	90			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burn Out * Organizational Citizenship Behavior	Between Groups	(Combined)	183.971	18	10.221	.898	.583
		Linearity	23.301	1	23.301	2.046	.157
		Deviation from Linearity	160.671	17	9.451	.830	.654
Within Groups			819.875	72	11.387		
Total			1003.846	90			

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.466	2.636		2.453	.016
	Organizational Citizenship Behavior	-.042	.056	-.080	-.749	.456
	Burn Out	-.072	.074	-.104	-.970	.335

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7: Uji Analisis Jalur

1. Uji Path

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.259	4.005

a. Predictors: (Constant), Burn Out, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.280	2	268.640	16.751	.000 ^b
	Residual	1411.248	88	16.037		
	Total	1948.527	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burn Out, Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.625	4.536		3.665	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.552	.096	.526	5.733	.000
	Burn Out	-.213	.128	-.153	-1.663	.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152 ^a	.023	.012	3.319

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Burn Out

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.301	1	23.301	2.115	.149 ^b
	Residual	980.545	89	11.017		
	Total	1003.846	90			

a. Dependent Variable: Burn Out

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.993	3.356		4.766	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.115	.079	.152	1.454	.149

a. Dependent Variable: Burn Out

Lampiran 8: Bukti Surat Penelitian



YAYASAN NURUL ULUM BLITAR
SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-0002160.AH.01.04.Tahun 2017
Akta Notaris : H. Samsul Echwani, SH. No. 29 Tanggal 26 Januari 2017
**PONDOK PESANTREN NURUL ULUM
KABUPATEN BLITAR**

Alamat : Jl. Diponegoro No. 105 Telp. 0342-443278 Kedungbunder Sutojayan Blitar / NSP : 510035050011 / Website : www.nurululumbitar.com

SURAT KETERANGAN

NO : 054 /PP.NU/A.1/VIII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. KH. Agus Muadzin, M.Pd.I.
Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren
Alamat : Jl. Diponegoro 105 Kedungbunder Sutojayan

Menerangkan bahwa:

Nama : ALDA ADELIA PUTRI
NIM : 17510079
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Nama yang tersebut adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di Pondok Pesantren Nurul Ulum Kab. Blitar dengan judul skripsi "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDY PADA PONDOK PESANTREN NURUL ULUM KABUPATEN BLITAR)"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

26 Agustus 2021
Pengasuh Pondok

KH. Agus Muadzin, M.Pd.I.

Lampiran 9: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Alda Adelia Putri
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 24 Januari 1999
Alamat Asal : Kebonagung Rt/Rw 006/003 Ds. Popoh,
Kec. Selopuro, Kab. Blitar
Telepon : 085815567775
E-mail : aldaadel001@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2005 : TK Perwanida
2005-2006 : SDN Bojongrawalumbu IV
2006-2011 : MI ISLAMİYAH Popoh
2011-2014 : Nurul Ulum Kab. Blitar
2014-2017 : SMA AN NUR
2017-2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Pengurus Angkatan Manajemen Tahun 2017-2018
- Anggota Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)
Rayon Ekonomi
Moh.Hatta bidang Intelektual tahun 2018-2019
- Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan
Manajemen (HMJ Manajemen) bidang jurnalistik
tahun 2018-2019

- Co. Bidang Intelektual Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Ekonomi
Moh. tahun 2019-2020
- Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa (Dema Fakultas Ekonomi) bidang intelektual tahun
2020-2021

Blitar, 2 Agustus 2021

Alda Adelia Putri

Lampiran 10: Bukti bebas plagiasi

ISI 17510079

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	20% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	7%
2	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	7%
3	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
4	industria.ub.ac.id Internet Source	1%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	1%
7	help.uui.ac.id Internet Source	1%
8	jurnal.widyagama.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

