

ANALISIS *SELF EFFICACY* TERHADAP *BURNOUT* YANG DIMEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*

Radityo Putro Arsono

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Rahayu Puji Suci

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: poppedot87@gmail.com

Nasharuddin Mas

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

ABSTRACT

The research aims to obtain empirical evidence of the ability of self-efficacy in increasing organizational citizenship behavior and on burnout, both directly and through OCB mediation. This type of research was quantitative. The method used SEM-PLS. Data were obtained through questionnaires that had distributed to 32 employees Regional Disaster Management Agency of Batu City. The empirical evidence showed that higher self efficacy was able to encourage organizational citizenship behavior and increase burnout. In addition, OCB was able to act as a strong mediator of the effect of self-efficacy on burnout. This finding was supported by the descriptive statistics of the three research variables that obtained a high average respondent's response. They were able to conduct tasks in level indicators, defended the organization from threats in loyalty indicators, and work all day long in emotional exhaustion indicators.

Keywords: *Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Burnout.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan self efficacy dalam meningkatkan organizational citizenship behaviour maupun terhadap burnout, baik secara langsung maupun melalui mediasi OCB. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dan metode yang digunakan adalah SEM-PLS. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 32 Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu. Bukti empiris yang diperoleh adalah self efficacy yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan organizational citizenship behaviour maupun terhadap burnout. Selain itu, OCB mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh self efficacy terhadap burnout. Temuan ini didukung oleh statistik deskriptif ketiga variabel penelitian yang mendapatkan tanggapan responden rata-rata tinggi, yang didukung oleh mampu mengerjakan tugas dalam indikator level, membela organisasi dari ancaman dalam indikator loyalitas, serta bekerja sepanjang hari menyusahkan dalam indikator emotional exhaustion..

Kata kunci: *Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Burnout.*

Pendahuluan

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974. Penelitian mengenai topik ini awalnya dilakukan dibidang pendidikan, terutama pada guru yang mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh burnout. Ia merupakan sebuah sindrom yang menandakan kondisi stres di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2000). Jika seorang pegawai pernah merasa lelah secara fisik dan emosional dikarenakan ekspektasi dan kenyataan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan yang dibayangkan mungkin mengalami burnout. Masalah pekerjaan mungkin tak kunjung selesai dan mengakibatkan stres berkepanjangan. Belum lagi perintah atasan yang datang tanpa diduga. Mungkin sebagian diantara banyak orang menganggap hal ini normal dengan dalih yang namanya bekerja tidak ada yang enak. Namun perlu diketahui jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, maka bisa dipastikan pegawai akan semakin kehilangan minat untuk menjalani pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja berujung pada menurunnya produktivitas kerja. Tetapi, bilamana seseorang memiliki keuletan yang tinggi dalam bekerja, mereka cenderung mau mengerjakan tugas tambahan meskipun tidak ada bayarnya. Inilah yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* atau OCB. Faktor inilah yang diduga dapat menurunkan tingkat burnout.

Organizational citizenship behavior (OCB), merupakan salah satu topik yang telah banyak dikaji dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi (Cohen & Mohamed Abedallah, 2015). Konsep OCB ini sebenarnya awalnya merupakan karya Katz dan Kahn (1978; dalam Cohen & Mohamed Abedallah, 2015), yang mengidentifikasi tiga jenis perilaku yang diperlukan karyawan untuk berfungsinya organisasi secara efektif, yakni keputusan untuk bergabung dan tetap dalam organisasi, kinerja peran yang ditentukan dengan cara yang dapat diandalkan serta melakukan kegiatan inovatif dan spontan diluar persyaratan peran yang ditentukan. Dimana yang terakhir ini disebut oleh Katz (1964; dalam Cohen & Mohamed Abedallah, 2015) sebagai perilaku peran ekstra atau OCB. Perilaku ekstra ini mewakili perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan yang efisien dan efektif berfungsinya organisasi (Organ, 1988, dalam Cohen & Mohamed Abedallah, 2015).

Perkembangan terakhir penelitian tentang OCB, lebih mengarah kepada peran ciri kepribadian dalam perilaku dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Sebagai bagian dari fokus baru ini, para peneliti telah mengembangkan topik OCB ini yang dihubungkan dengan peran Self-efficacy. adalah “seberapa baik seseorang dapat menjalankan tugas dan tindakan untuk menghadapi situasi prospektif” (Bandura, 1982, dalam Cohen and Mohamed Abedallah, 2015). Self-efficacy mencerminkan baik komponen kemampuan (yaitu perkiraan kemampuan seseorang untuk menghadapi situasi) maupun komponen motivasi, atau kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang konsisten dengan kemampuannya (Jawahar et al., 2008; dalam Cohen and Mohamed Abedallah, 2015). Penelitian ini berpendapat bahwa self-efficacy dapat meningkatkan OCB.

Vecchione (2011; dalam Cohen & Mohamed Abedallah, 2015), self-efficacy merupakan sumber daya pribadi yang penting dalam keadaan stres dan kelelahan. Indera penguasaan individu atas diri mereka dan lingkungan sangat penting dalam membentuk hubungan orang - lingkungan, dan dengan demikian, kemungkinan kelelahan akibat ketidaksesuaian antara pegawai dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini menghubungkan antara *self efficacy*, OCB, dan *burnout*, dimana OCB sebagai mediasi. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini, yakni apakah *self efficacy* yang makin tinggi mampu mendorong peningkatan OCB dan penurunan *burnout*? Kemudian, apakah OCB mampu berperan sebagai mediasi yang kuat?

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Hubungan *Self Efficacy* dengan OCB

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *self efficacy* adalah perasaan mampu yang dimiliki oleh pegawai yang muncul dari dalam diri sendiri. Sedangkan, OCB adalah kesediaan pegawai untuk melakukan tugas tambahan secara sukarela tanpa bayaran. Beberapa studi sebelumnya juga menemukan bukti hubungan positif antara *self efficacy* dengan organizational citizenship behavior, diantaranya Beauregard (2012), menemukan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan Laki-laki melakukan OCB berdasarkan *self efficacy* daripada perempuan, serta Gender mampu memoderasi hubungan antara personality (*self efficacy*) dengan OCB, dimana laki-laki lebih kuat pengaruhnya daripada perempuan Paramasivam (2015), menemukan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers' OCB towards students. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers' OCB towards colleagues. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers' OCB towards the institution. Khodabandeh (2015), menemukan bahwa Occupational *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan Organizational Commitment mampu memediasi hubungan antara Occupational *Self-efficacy* dengan OCB, serta Political Skills mampu memediasi hubungan antara Occupational *Self-efficacy* dengan OCB.

H₁: *Self Efficacy* yang semakin tinggi mampu meningkatkan OCB Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu

Hubungan *Self Efficacy* dengan *Burnout*

Sikap yang sangat dekat dengan OCB adalah burnout yakni suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental ditunjang oleh perasaan rendahnya *self efficacy*, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron dan Greenberg, 1990). Sedangkan *burnout* berkaitan dengan *self efficacy*, sehingga sering terbukti adanya hubungan yang kuat antara OCB, *burnout*, dan *self efficacy* (Luthans, 2006).

Studi empiris sebelumnya yang telah menemukan bukti adanya hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout*, maupun sebaliknya *burnout* terhadap *self efficacy*, diantaranya Chairina, et al. (2019), menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Guidetti, et al. (2018), menemukan bahwa Teachers' *self-efficacy* mampu menghubungkan antara teachers' collective efficacy dengan Psychological exhaustion (burnout). Kim & Young (2017), menemukan bahwa Employees' *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

H₂: *Self Efficacy* yang semakin tinggi dapat mempengaruhi *burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu

Hubungan OCB dengan *Burnout*

Studi empiris sebelumnya yang telah mengkaji pengaruh OCB terhadap *burnout*, diantaranya Liang (2012), menemukan bahwa Burnout (Emotional exhaustion, Cynicism, & Reduced personal Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (OCB-Individual & OCB-Organization). Burnout (Emotional exhaustion, Cynicism, & Reduced personal Efficacy) mampu memoderasi hubungan antara Work Values (Intrinsic work values & Extrinsic work values) dengan OCB (OCB-Individual & OCB-Organization). Dimana peranan moderasi burnout adalah sifatnya menurunkan hubungan tersebut. Anjum (2015), menemukan bahwa Burnout (Emotional Exhaustion) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, dan Burnout (Emotional Exhaustion) mampu memediasi hubungan antara FOC dengan OCB. Bang & Thomas G. Reio Jr. (2017), menemukan bahwa Burnout (Emotional exhaustion, Cynicism, Professional inefficacy) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prosocial Behavior.

H₃: *Self Efficacy* yang semakin tinggi dapat mempengaruhi *burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu

Peranan Mediasi OCB

Telah banyak studi sebelumnya yang menjadikan OCB sebagai mediasi, namun penelitian ini ingin melihat peranan mediasi OCB dalam menghubungkan antara *self efficacy* dengan *burnout* di Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Kota Batu.

Studi empiris sebelumnya yang telah mengkaji peranan mediasi OCB, diantaranya Cohen & Mohamed Abedallah (2014), Burnout mampu memediasi hubungan antara Self-efficacy dengan OCB. Shih & Chih-Hsun Chuang (2013), menemukan bahwa Psychological contract breach (burnout) mampu memediasi hubungan antara Equity sensitivity dengan OCB. Conscientiousness mampu memoderasi hubungan antara Self-esteem dengan OCB. Agreeableness mampu memoderasi hubungan antara Self-esteem dengan OCB. Hakanen & Dirk Van Dierendonck (2011), menemukan bahwa Burnout mampu memediasi hubungan antara Servant leadership dengan Life satisfaction (OCB). Shenjiang Mo & Junqi Shi (2017), menemukan bahwa Trust in leader mampu memediasi hubungan antara Ethical leadership dengan Experienced burnout. Purbaa, et.al. (2014), menemukan bahwa: Affective commitment secara signifikan berhasil memediasi hubungan antara (Emotional stability dan Extraversion) terhadap OCB-Individuals maupun OCB-Organization.

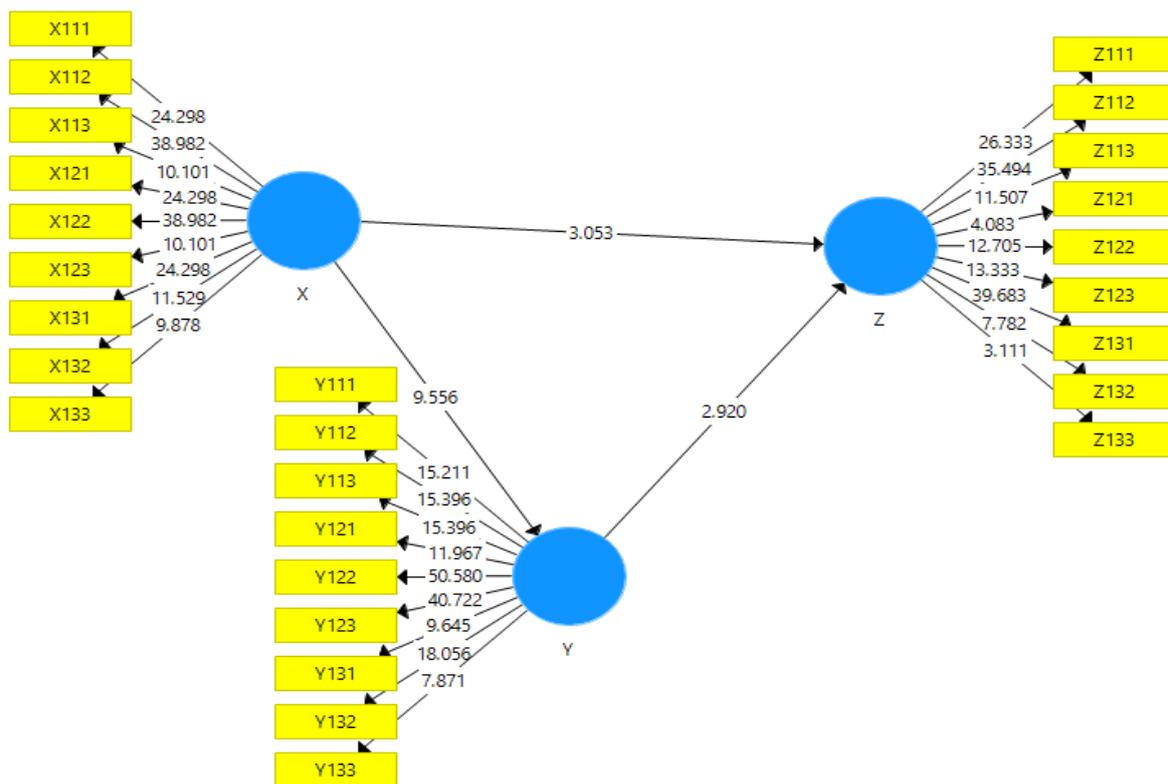
H₄: OCB mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu *self efficacy*, OCB, dan *burnout*. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu sebagai lokasi penelitian, yang memiliki pegawai 32 orang sebagai populasi. Gay, L.R. & Diehl, P.L., (1992) maupun Sugiono (2018), sepakat bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100, sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel atau sensus. Sehingga, sampel penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis



Gambar 1
Hasil SEM-PLS (Inner Model)
Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2020.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

| No | Hubungan Variabel | Koefisien Jalur | T Statistik (t-hitung) | Signifikansi t | Keputusan |
|----|--|-----------------|------------------------|----------------|----------------------|
| 1 | <i>Self Efficacy -> OCB</i> | 0,636 | 9,556 | 0,000 | Hipotesis 1 diterima |
| 2 | <i>Self Efficacy -> Burnout</i> | 0,507 | 3,053 | 0,002 | Hipotesis 2 diterima |
| 3 | <i>OCB -> Burnout</i> | 0,483 | 2,920 | 0,004 | Hipotesis 3 diterima |
| 4 | <i>Self Efficacy -> OCB -> Burnout</i> | 0,307 | 2,662 | 0,008 | Hipotesis 4 diterima |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2020.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap OCB. Hasil analisis koefisien jalur bertanda positif, sebagai indikasi pengaruh keduanya

searah, dan cukup kuat (signifikan). Artinya, *Self Efficacy* yang semakin tinggi mampu meningkatkan OCB Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Chairina, *et al.* (2019), yang menemukan bahwa: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap social competence; Self-efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout; dan Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap nurse performance.

Juga ada kesepahaman antara hasil yang diperoleh dengan temuan Guidetti, *et al.* (2018), Teachers' collective efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap teachers' self-efficacy maupun work ability; Teachers' self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perceived work ability; dan Teachers' self-efficacy mampu hubungan antara teachers' collective efficacy dengan work ability maupun dengan Psychological exhaustion (burnout). Begitu juga dengan temuan dari Kim & Young (2017), Employees' self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement; Employees' OBSE berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement; Employees' optimism berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement; Employees' self-efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; Employees' OBSE berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; Employees' optimism berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; Employees' work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention; dan Employees' work engagement mampu memediasi hubungan antara (self-efficacy, OBSE, optimism) dengan turnover intention.

Self-efficacy dapat diartikan sebagai sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya. Dia merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan Bandura mengartikan *self-efficacy* sebagai kemampuan pertimbangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pola perilaku tertentu (Bandura, 1986). Akhirnya, Bandura (2001), mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self-efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Bandura & Schunk (1989) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam *self-efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self-efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self-efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada.

Self-efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku

dengan sukses. Berbeda individu dengan *self-efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Gibson *et al.*, (1997), menyebut konsep *self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga indikator yaitu: tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari sesuatu yang telah dilakukan.

Temuan empiris yang diperoleh bahwa *Self Efficacy* yang semakin tinggi mampu meningkatkan OCB Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu, juga didukung oleh statistik deskriptif *self efficacy* yang menghasilkan skor rata-rata 4,17 atau tinggi. Nilai tanggapan responden ini didukung oleh nilai item ketiga indikator variabel *self efficacy*, yakni: (1) Mampu mengerjakan tugas, Terampil dan mampu melebihi orang lain, serta Ingin tugas lebih menantang lagi, dalam indikator level; (2) Pekerjaan sesuai profesionalisme, Yakin atas potensinya, serta Semangat tidak mudah menyerah, dalam indikator generality; serta (3) Bersikap positif dalam setiap situasi, Menggunakan pengalaman hidup, serta Mampu mengatasi semua hambatan tugas dalam indikator strength. Item yang mendapat tanggapan tertinggi pada ketiga indikator adalah Mampu mengerjakan tugas dalam indikator level, Pekerjaan sesuai profesionalisme dalam indikator generality, serta Bersikap positif dalam setiap situasi dalam indikator strength.

Begitu pula dengan nilai statistik deskriptif variabel OCB juga memperoleh rata-rata tinggi dengan skor 3,94 atau tinggi. Nilai tanggapan responden ini berasal dari item: Membela organisasi dari ancaman, Membela organisasi dari kritikan pegawai, serta Menjaga kerahasiaan informasi, dalam indikator loyalitas; Tidak buang waktu ketika bekerja, Bekerja sebanyak mungkin, serta Datang tepat waktu, dalam indikator kepatuhan; dan Memberikan saran kreatif rekan sekerja, Mendorong orang lain menyatakan pendapat, serta Selalu siap informasi terbaru, dalam indikator partisipasi.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout*, dan pengaruhnya kuat (signifikan). Hanya saja pengaruhnya searah atau positif. Artinya, *self efficacy* yang semakin tinggi justru dapat meningkatkan *burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Beauregard (2012), yang menemukan bahwa *adaptive perfectionism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; *maladaptive perfectionism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB; *general self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; laki-laki melakukan OCB berdasarkan *self efficacy* daripada perempuan; dan gender mampu memoderasi hubungan antara *personality (self efficacy)* dengan OCB, dimana laki-laki lebih kuat pengaruhnya daripada perempuan.

Begitu juga dengan Paramasivam (2015), yang menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *the teachers' OCB towards students*; *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *the teachers' OCB towards colleagues*; *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *the teachers' OCB towards the institution*; FSOP tidak berpengaruh signifikan terhadap *the teachers' OCB towards students*; FSOP tidak berpengaruh signifikan terhadap *the teachers' OCB towards colleagues*; FSOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap *the teachers' OCB towards the institution*; FSOP tidak mampu memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dengan *the teachers' OCB towards students*; FSOP tidak mampu memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dengan *the teachers' OCB towards colleagues*; dan FSOP mampu memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dengan *the teachers' OCB towards the institution*.

Khodabandeh (2015), menemukan bahwa *occupational Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*; *Occupational Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Political Skills*; *Occupational Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; *Political Skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; *Organizational Commitment* mampu memediasi hubungan antara *Occupational Self-efficacy* dengan OCB; dan *Political Skills* mampu memediasi hubungan antara *Occupational Self-efficacy* dengan OCB.

Hanya saja temuan yang diperoleh mendapatkan koefisien path yang bertanda positif. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menemukan hubungan tidak searah antara *self efficacy* dengan *burnout*. Jadi, *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*, tetapi arahnya positif. Hal ini dapat disebabkan adanya perasaan percaya diri dan adanya kebanggaan bisa melakukan tugas kemanusiaan sebagai petugas penanggulangan bencana. Jadi, kelelahan secara emosional maupun secara fisik tidak dirasakan.

Temuan empiris yang diperoleh bahwa *Self Efficacy* yang semakin tinggi dapat meningkatkan OCB Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu, juga didukung oleh statistik deskriptif *self efficacy* yang menghasilkan skor rata-rata 4,17 atau tinggi. Nilai tanggapan responden ini didukung oleh nilai item ketiga indikator variabel *self efficacy*, yakni: (1) mampu mengerjakan tugas, terampil dan mampu melebihi orang lain, serta ingin tugas lebih menantang lagi, dalam indikator level; (2) pekerjaan sesuai profesionalisme, yakin atas potensinya, serta semangat tidak mudah menyerah, dalam indikator generality; serta (3) bersikap positif dalam setiap situasi, menggunakan pengalaman hidup, serta mampu mengatasi semua hambatan tugas dalam indikator strength. item yang mendapat tanggapan tertinggi pada ketiga indikator adalah mampu mengerjakan tugas dalam indikator level, pekerjaan sesuai profesionalisme dalam indikator generality, serta bersikap positif dalam setiap situasi dalam indikator strength. Begitu pula dengan nilai statistik deskriptif variabel *burnout* juga memperoleh rata-rata tinggi dengan skor 4,02 atau tinggi. Nilai tanggapan responden ini berasal dari item bekerja sebagai BPBD melelahkan, bangun pagi terasa lelah, serta bekerja sepanjang hari menyusahkan, dalam indikator *Emotional Exhaustion*; kurang antusias bekerja, Meragukan kontribusi hasil kerja, serta Meragukan pentingnya tugas BPBD, dalam indikator *Cynicism (Depersonalization)*; serta merasa belum bagus dalam bertugas, Merasa belum mampu menyelesaikan hal berharga dalam pekerjaan, serta Merasa tidak efektif bertugas, dalam indikator *Lack of Personal Accomplishment*.

Pengaruh OCB terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh *OCB* terhadap *burnout*, dan pengaruhnya kuat (signifikan). Hanya saja pengaruhnya searah atau positif. Artinya, *OCB* yang semakin tinggi justru dapat meningkatkan *burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu. Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Liang (2012), yang menemukan bahwa Work Values (Intrinsic work values & Extrinsic work values) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (OCB-Individual & OCB-Organization); Burnout (Emotional exhaustion, Cynicism, & Reduced personal Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (OCB-Individual & OCB-Organization); Burnout (Emotional exhaustion, Cynicism, & Reduced personal Efficacy) mampu memoderasi hubungan antara Work Values (Intrinsic work values & Extrinsic work values) dengan OCB (OCB-Individual & OCB-Organization). Dimana peranan moderasi burnout adalah sifatnya menurunkan hubungan tersebut.

Anjum (2015), juga menemukan bahwa FOC berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout (Emotional Exhaustion); FOC berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB; Burnout (Emotional Exhaustion) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB;

dan Burnout (Emotional Exhaustion) mampu memediasi hubungan antara FOC dengan OCB. Begitu juga dengan Bang & Thomas G. Reio Jr. (2017), yang menemukan bahwa Emotional exhaustion berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Behavior (Prosocial Behavior); Cynicism berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Behavior (Prosocial Behavior); Professional inefficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Behavior (Prosocial Behavior); Cynicism mampu memediasi hubungan antara Emotional exhaustion dengan prosocial behavior; dan Cynicism mampu memediasi hubungan antara professional inefficacy dengan prosocial behavior

Hanya saja temuan yang diperoleh mendapatkan koefisien path yang bertanda positif. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menemukan hubungan tidak searah antara OCB dengan *burnout*. Jadi, OCB berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*, tetapi arahnya positif. Hal ini dapat disebabkan adanya kebanggaan bisa melakukan tugas kemanusiaan sebagai petugas penanggulangan bencana. Selain itu, dalam penanganan bencana yang sifatnya serba darurat dan serba cepat membutuhkan orang-orang yang mampu dan rela melakukan tugas tambahan yang diistilahkan sebagai OCB. Hal ini tidak membuat mereka merasa lelah secara fisik maupun secara emosional. Jadi, kelelahan secara emosional maupun secara fisik tidak dirasakan.

Temuan empiris yang diperoleh bahwa OCB yang semakin tinggi dapat meningkatkan *burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu, juga didukung oleh statistik deskriptif OCB yang menghasilkan skor rata-rata 3,94 atau tinggi. Nilai tanggapan responden ini berasal dari item Membela organisasi dari ancaman, Membela organisasi dari kritikan pegawai, serta Menjaga kerahasiaan informasi, dalam indikator loyalitas; Tidak buang waktu ketika bekerja, Bekerja sebanyak mungkin, serta Datang tepat waktu, dalam indikator kepatuhan; serta Memberikan saran kreatif rekan sekerja, Mendorong orang lain menyatakan pendapat, serta Selalu siap informasi terbaru, dalam indikator partisipasi.

Peranan Mediasi OCB

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan kuatnya peranan OCB dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout*, ditandai oleh nilai koefisien path yang diperoleh 0,307, dan T statistik 2,662, serta nilai signifikansi $t > 0,008$, yang lebih kecil daripada $\alpha > 0,05$. Artinya, OCB yang semakin tinggi mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout* Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan penelitian, diantaranya Cohen & Mohamed Abedallah (2014), yang menemukan bahwa ketiga dimensi *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketiga dimensi Burnout, *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketiga dimensi Burnout, ketiga dimensi Burnout berpengaruh negatif terhadap ketiga dimensi OCB, ketiga dimensi Emotional intelligence berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketiga dimensi OCB, *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketiga dimensi, burnout mampu memediasi hubungan antara ketiga dimensi *emotional intelligence* dengan OCB, dan burnout mampu memediasi hubungan antara *self-efficacy* dengan OCB. Begitu juga dengan, Shih & Chih-Hsun Chuang (2013), juga menemukan bahwa *self-esteem* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological contract breach*, *equity sensitivity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *psychological contract breach*, *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *equity sensitivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (5) *psychological contract breach* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, *psychological contract breach* mampu memediasi hubungan antara *self-esteem* dengan OCB, *psychological contract breach* mampu memediasi hubungan antara *equity sensitivity* dengan OCB, *conscientiousness* mampu memoderasi hubungan antara *self-esteem* dengan OCB, dan *agreeableness* mampu memoderasi hubungan antara *self-esteem* dengan OCB.

Selanjutnya, Hakanen & Dirk Van Dierendonck (2011), menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout, *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *life satisfaction*, burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *life satisfaction*, dan burnout mampu memediasi hubungan antara *servant leadership* dengan *life satisfaction*. Kemudian, Shenjiang Mo & Junqi Shi (2017), menemukan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *trust in leader*, *ethical leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *experienced burnout*, *trust in leader* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *experienced burnout*, dan *trust in leader* mampu memediasi hubungan antara *ethical leadership* dengan *experienced burnout*

Simpulan

Penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih (hanya asal selesai dan cepat) karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, faktor yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu terhadap *Burnout* sangat terbatas pada faktor *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior* saja, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang lebih luas untuk mengungkap tanggapan pegawai terhadap *Burnout* pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu secara menyeluruh, misalnya kompensasi.

Daftar Pustaka

- Anjum, Mansoor. (2015). Effects of Façade Creation on Employee's Affective Commitment, OCB and Performance: Testing of a Moderated-Mediation Model. *Journal of Business & Economics Vol.7 No.1 (Jan-June, 2015) pp. 136-170.*
- Bang, Hyejin & Thomas G. Reio Jr. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology 33 (2017) 217–227.*
- Beauregard, T. Alexandra. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review Vol. 41 No. 5, 2012 pp. 590-608 q Emerald Group Publishing Limited 0048-3486 DOI 10.1108/00483481211249120.*
- Chairina, Raden Roro Lia, Raden Andi Sularso, Diana Sulianti K Tobing, & Bambang Irawan. (2019). Determinants of nurse performance in accredited Indonesian private hospitals. *Problems and Perspectives in Management, 17(1), 163-175. doi:10.21511/ppm.17(1).2019.15.*
- Cohen, Aaron & Mohamed Abedallah. (2014). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review Vol. 38 No. 1, 2015 pp. 2-28 © Emerald Group Publishing Limited 2040-8269 DOI 10.1108/MRR-10-2013-0238.*
- Guidetti, Gloria, Sara Viotti, Andreina Bruno, & Daniela Converso. (2018). Teachers' work ability: a study of relationships between collective efficacy and self-efficacy beliefs processes. *Psychology Research and Behavior Management 2018:11 197–206.*
- Hakanen, Ari & Dirk Van Dierendonck. (2011). Servant-leadership and life satisfaction: The mediating role of justice, job control, and burnout. *The International Journal of Servant-Leadership, 2011, vol. 7, issue 1, 253-261*
- Khodabandeh, Marefat & Farzad Sattari Ardabili. (2015). The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees. *International Journal of Organizational Leadership 4(2015).*

- Kim, Woocheol & Young Sup Hyun. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement. *European Journal of Training and Development Vol. 41 No. 8, 2017 pp. 705-721* © Emerald Publishing Limited 2046-9012 DOI 10.1108/EJTD-05-2017-0048.
- Liang, Ying-Wen. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 24 No. 2, 2012 pp. 251-268* q Emerald Group Publishing Limited 0959-6119 DOI 10.1108/09596111211206169
- Paramasivam, Ganesh Mangadu. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India. *Asian Education and Development Studies Vol. 4 No. 4, 2015 pp. 394-408* ©Emerald Group Publishing Limited 2046-3162 DOI 10.1108/AEDS-01-2015-0001.
- Shenjiang Mo & Junqi Shi. (2017). Linking Ethical Leadership to Employee Burnout, Workplace Deviance and Performance: Testing the Mediating Roles of Trust in Leader and Surface Acting. *J Bus Ethics (2017) 144:293–303* DOI 10.1007/s10551-015-2821-z.
- Shih, Chih-Ting & Chih-Hsun Chuang. (2013). Individual differences, psychological contract breach, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation study. *Asia Pac J Manag (2013) 30:191–210* DOI 10.1007/s10490-012-9294-8.
- Baron, R.A. & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in Organization: Understanding and Managing The Human Side a/Work*. 3ed. Allyn & Bacon. New York.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Alwisol. (2007). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001) . *Theories Of Personality, sixth edition. Social Cognitive Theory*. The Mc Graw-Hill companies.
- Gist, M.E. (1987). Self-efficacy: implication for organizational behavior and human resource management. *academy of management review*, 12: 472-485.
- Bandura, A, & schunk, D.H. (1989). Cultivating competence, Self-efficacy, and intrinsic interest trough proximal self motivation. *Journal of psychology and social psychology, 41 (3), 586-598*. <http://www>.
- Bandura, A, 1991, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Gibson, James. L, dan Donnelly. 2000. *Organizations Behavior Structure Processes*. Tenth Edition, Irwin. McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of human behavior (vol. 4, pp. 71-81)*. New York: Academic press. Reprinted in H. Friedman (Ed), *Encyclopedia of mental healt*. San Diego: Academic press, 1998).
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of human behavior (vol. 4, pp. 71-81)*. New York: Academic press. Reprinted in H. Friedman (Ed), *Encyclopedia of mental healt*. San Diego: Academic press,(1998).