

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari adalah salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah yang melakukan pelayanan kesehatan di Wilayah Kabupaten Gunungkidul. Dilihat dari sejarah berdirinya Rumah Sakit ini secara pasti belum diketahui, menurut keterangan dari berbagai sumber menyatakan bahwa keberadaan Rumah Sakit ini tidak terlepas dari usaha Zending pada waktu penjajahan Belanda zaman dahulu. Semula Rumah Sakit ini hanya semacam balai pengobatan kemudian meningkat menjadi tempat perawatan orang sakit (rawat inap) sejak adanya wabah HO (Hongoroedem) di wilayah Gunungkidul.

Pada awal tahun 1983 RSUD Wonosari baru memiliki bangunan fisik sebanyak 14 buah seluas 1222 m², kemudian dalam proses pengembangannya mengalami beberapa penambahan dengan anggaran APBD Kabupaten Gunungkidul maupun propinsi, APBN serta bantuan Lembaga Swadaya Masyarakat lainnya. RSUD Wonosari semula hanya memberikan pelayanan dasar atau pelayanan empat spesialisasi (Anak, Dalam, Bedah, dan Obsgyn), kemudian mulai bekerjasama dengan Fakultas Kedokteran UGM dan RSUP dr. Sardjito Yogyakarta dalam penyelenggaraan kemudian pada tahun-tahun berikutnya secara bertahap ada dokter Fultimer yang terdiri dari Dokter Anak, bedah, Dalam, Obsgyn, Mata, THT, Syaraf, Jiwa, Radiologi, dan Gigi.

Sejak awal berdirinya sampai sekarang, RSUD Wonosari telah banyak mengalami peningkatan baik secara fisik bangunan, sarana dan prasarana rumah sakit hingga peningkatan status rumah sakit dari tipe D menjadi tipe C pada tahun 1993 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 201/MENKES/SK/II/1993 pada tanggal 26 Februari 1993. Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari terletak di Kabupaten Gunungkidul yang merupakan daerah Karst (perbukitan kapur) atau yang lebih dikenal dengan kawasan perbukitan Gunung Seribu dan masuk dalam wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan luas wilayah Kabupaten Gunungkidul secara keseluruhan mencapai 1.485,36 Km² atau sekitar 46,63% dari keseluruhan wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Wonogiri Jawa Tengah dan Kabupaten Pacitan Jawa Timur.
2. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Klaten Jawa Tengah dan Kabupaten Sleman.
3. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bantul.
4. Sebelah selatan dibatasi oleh Samudera Indonesia.

Seiring dengan keberadaan Rumah Sakit Pemerintah dan segala dinamika pengelolaannya, bergulir wacana mengenai Pola Pengelolaan Keuangan RS menjadi sebuah Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang sudah didukung dengan berbagai regulasi diantaranya UU no.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, PP no.58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang ditindak lanjuti dengan Permendagri No.61 Tahun 2007 tentang

Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka pada tahun anggaran 2008 RSUD Wonosari sudah mencoba menyusun draft pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah bekerjasama dengan BPKP. Draft dimaksud menyangkut persiapan berbagai syarat yang diwajibkan sebuah institusi untuk berubah menjadi Badan Layanan Umum diantaranya syarat substantif, syarat teknis dan syarat administratif. Pada akhir tahun 2008 RSUD telah berhasil menyusun draft tersebut dan siap dikirim ke Pemerintah Daerah selaku stakeholder untuk dapat dinilai kelayakannya dan untuk dapat ditetapkan sebagai BLUD RSUD Wonosari.

B. Visi Dan Misi RSUD Wonosari

RSUD Wonosari menjalankan sepenuhnya aktivitas di bidang pelayanan kesehatan dengan komitmen yang dituangkan dalam visi dan misi perusahaan.

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Unggulan dalam Pelayanan, Terjangkau oleh semua.

2. Misi

- a. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan yang berkualitas.
- b. Mengembangkan dan mendayagunakan sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan.
- c. Meningkatkan kapasitas SDM yang profesional pada bidang tugasnya.
- d. Meningkatkan fungsi manajemen

C. Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini merupakan tenaga kefarmasian di RSUD Wonosari Kabupaten Gunung Kidul yang telah berpartisipasi dengan melakukan pengisian kuesioner penelitian tentang “Pengaruh *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kefarmasian di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul”.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik tenaga kefarmasian berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Tenaga Kefarmasian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	5	16,67
Perempuan	25	83,33
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4 . 1 di atas menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16,67% dan perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 83,33%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Tenaga Kefarmasian RSUD Wonosari yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan (83,33%).

b. Umur

Deskripsi karakteristik perawat berdasarkan umur disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Tenaga Kefarmasian Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	14	46,67
31-40 tahun	7	23,3
41-50 tahun	7	23,3
51-60 tahun	2	6,67
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian yang berumur antara 21-30 tahun sebanyak 46,67 %, yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 23,33 %, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 23,33%, dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 6,67%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kefarmasian RSUD Wonosari yang menjadi responden berumur antara 21- 30 tahun (46,67%).

c. Pendidikan

Deskripsi karakteristik tenaga kefarmasian berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Tenaga Kefarmasian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	5	16,67
Diploma	11	36,67
Sarjana	11	36,67
Magister	2	6,67
Doktor	1	3,32
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 16,67%, Diploma sebanyak 36,67%, Sarjana sebanyak 36,67%, Magister sebanyak 6,67%, dan Doktor sebanyak 3,32%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kefarmasian RSUD Wonosari yang menjadi responden berpendidikan Diploma sebanyak 36,67% dan Sarjana sebanyak 36,67%.

d. Lama Kerja

Deskripsi karakteristik tenaga kefarmasian berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Tenaga Kefarmasian Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	14	46,67
6-10 tahun	7	23,33
11-15 tahun	3	10
> 15 tahun	6	20
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tenaga kefarmasian dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 46,67%, antara 6-10 tahun sebanyak 23,33%, antara 11-15 tahun sebanyak 10%, dan lebih dari 15 tahun sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden yaitu dengan lama kerja antara 1-5 tahun (46,67%).

2. Analisis deskripsi

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk memastikan persepsi responden mengenai kuesioner tentang “Pengaruh *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kefarmasian di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul”. Menurut Sudjana (2011) analisa deskripsi dilakukan menggunakan frekuensi dari hasil jawaban responden pada masing masing variabel, kemudian dicari nilai rata-ratanya dan lalu dilakukan penilaian berdasarkan hasil nilai rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas}}$$

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka rentang skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Rentang skala

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2024

a. Variabel *Burnout*

Variabel pertama yang digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel *Burnout*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *burnout* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel *Burnout*

Descriptive Statistics					
Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X1.1	30	1	4	3,3	Sedang
X1.2	30	2	5	3,9	Tinggi
X1.3	30	2	5	3,8	Tinggi
X1.4	30	2	5	3,37	Sedang
X1.5	30	1	5	3,43	Tinggi
X1.6	30	1	4	3,1	Sedang
X1.7	30	2	4	3,2	Sedang
X1.8	30	1	4	2,87	Sedang
X1.9	30	1	4	2,5	Rendah
X1.10	30	1	5	3,13	Sedang
X1.11	30	1	5	3,47	Tinggi
X1.12	30	2	5	4,13	Tinggi
X1.13	30	2	5	3,3	Sedang
X1.14	30	2	5	3,87	Tinggi

X1.15	30	2	5	3,7	Tinggi
X1.16	30	1	4	2,77	Sedang
X1.17	30	1	5	2,97	Sedang
X1.18	30	2	4	3	Sedang
X1.19	30	1	4	2,4	Rendah
X1.20	30	1	4	3,07	Sedang
X1.21	30	1	5	2,37	Rendah
X1.22	30	2	5	3,9	Tinggi
Rata-rata	30	32	100	3,25	Sedang

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 3,25 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sedang, atau dapat disimpulkan bahwa tenaga farmasi di RSUD Wonosari memiliki *burnout* sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3,25.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kedua yang digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel Kepuasan Kerja. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Keterangan</i>
X2.1	30	1	5	2,73	Sedang
X2.2	30	1	5	3,27	Sedang
X2.3	30	1	4	2,13	Rendah
X2.4	30	1	5	2,67	Sedang
X2.5	30	1	4	2,03	Rendah

X2.6	30	1	4	2,47	Rendah
X2.7	30	1	5	3,20	Rendah
X2.8	30	1	5	2,97	Sedang
X2.9	30	1	5	2,97	Sedang
<i>Rata-rata</i>	<i>30</i>	<i>8</i>	<i>37</i>	<i>2,68</i>	Sedang

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 2,68 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sedang, atau dapat disimpulkan bahwa tenaga farmasi di RSUD Wonosari memiliki Kepuasan Kerja sedang dengan nilai rata-rata sebesar 2,68 dengan nilai sedang.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel kedua yang digunakan sebagai analisis deskriptif adalah variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun analisis deskriptif yang dilakukan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Y1	30	1	5	3,20	Sedang
Y2	30	1	5	2,97	Sedang
Y3	30	1	5	2,67	Sedang
Y4	30	1	5	2,67	Sedang
Y5	30	1	5	2,83	Sedang

Y6	30	1	4	2,60	Sedang
Y7	30	2	5	3,83	Tinggi
Y8	30	1	4	3,20	Sedang
Y9	30	4	5	4,57	Tinggi
Y10	30	2	5	4,13	Tinggi
Y11	30	1	5	3,57	Tinggi
Y12	30	1	4	2,33	Sedang
Y13	30	2	5	4,13	Tinggi
Y14	30	1	5	3,73	Tinggi
Rata-rata	30	20	65	3,32	Sedang

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jawaban dari responden memiliki rata-rata sebesar 3,32 yang berarti respon dari responden termasuk dalam kategori sedang, atau dapat disimpulkan bahwa tenaga farmasi di RSUD Wonosari memiliki *Organizational Citizenship Behavior* dengan kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3,32.

3. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas pada setiap indikator pertanyaan yang mana hasilnya digunakan untuk mengukur tingkat keakuratan indikator tersebut serta mengukur korelasi antara skor dari masing-masing butir pertanyaan dengan total skor yang di peroleh menggunakan alat ukur *SPSS 26*. Data validitas diukur dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, dimana nilai r tabel didapat dengan menggunakan $df = n-2 = 30-2 = 28$ dengan signifikansi 5% maka

didapat r tabel 0,374. Suatu indikator dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dibanding r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut::

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	<i>Burnout</i>	X1.1	0,925	0,374	Valid
		X1.2	0,922		Valid
		X1.3	0,921		Valid
		X1.4	0,949		Valid
		X1.5	0,973		Valid
		X1.6	0,750		Valid
		X1.7	0,700		Valid
		X1.8	0,926		Valid
		X1.9	0,925		Valid
		X1.10	0,950		Valid
		X1.11	0,968		Valid
		X1.12	0,940		Valid
		X1.13	0,923		Valid
		X1.14	0,940		Valid
		X1.15	0,962		Valid
		X1.16	0,947		Valid
		X1.17	0,960		Valid
		X1.18	0,923		Valid
		X1.19	0,877		Valid
		X1.20	0,945		Valid
		X1.21	0,792		Valid
		X1.22	0,922		Valid
2.	Kepuasan	X2.1	0,944	0,374	Valid

3.	Kerja	X2.2	0,877	0,374	Valid
		X2.3	0,938		Valid
		X2.4	0,958		Valid
		X2.5	0,920		Valid
		X2.6	0,919		Valid
		X2.7	0,947		Valid
		X2.8	0,970		Valid
		X2.9	0,970		Valid
		Y1	0,952		Valid
	Y2	0,936	Valid		
	Y3	0,922	Valid		
	Y4	0,938	Valid		
	Y5	0,926	Valid		
	Y6	0,968	Valid		
<i>Organizational</i>	Y7	0,890	Valid		
<i>l Citizenship</i>	Y8	0,711	Valid		
<i>Behavior</i>	Y9	0,835	Valid		
	Y10	0,815	Valid		
	Y11	0,939	Valid		
	Y12	0,696	Valid		
	Y13	0,815	Valid		
	Y14	0,937	Valid		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator yang diajukan oleh peneliti terhadap responden pada variabel *burnout*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* adalah valid.

Pengujian validitas ini digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu indikator yang mewakili variabel sehingga menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Konsistensi tanggapan ditunjukkan dengan koefisien alfa yang tinggi (*Cronbach's Alpha*). Kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,7 (Sugiyono, 2018)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Angka Standar Reliable	Keterangan
1.	<i>Burnout</i>	0,989	0,700	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,975	0,700	Reliabel
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,975	0,700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 uji reliabilitas menunjukkan bahwasemua variabel tersebut dikatakan reliabel sehingga layak untuk diuji ke tahap selanjutnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *burnout*, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* telah memenuhi persyaratan, yang artinya variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70

yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran variabel yang diperoleh relative konsisten.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel tetap (dependen) dan variabel bebas (independen) dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normal jika data pada baris Asymp. Sig (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		<i>ORGANIZATIONAL</i>		
		<i>CITIZENSHIP</i>		<i>KEPUASAN</i>
		<i>BEHAVIOR</i>	<i>BURNOUT</i>	<i>KERJA</i>
N		30	30	30
Normal	Mean	46,43	71,53	21,47
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	13,333	20,475	8,947
Most Extreme	Absolute	,112	,124	,158
Differences	Positive	,082	,098	,158
	Negative	-,112	-,124	-,087
Test Statistic		,112	,124	,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,055 ^e

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki data yang normal

dikarenakan hasil uji normalitas pada baris Asymp. Sig (2-tailed) tingkat signifikansi $>0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	F Hitung	FTabel (Sig. 0,05)	Keterangan
1.	<i>Burnout</i>	0,730	0,000	Linier
2.	Kepuasan Kerja	0,920	0,000	Linier

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini dikatakan mempunyai hubungan yang linier dikarenakan hasil uji linearitas signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinierias dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari koefisien variance inflation (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai $\text{tolerance} \geq 0,1$ atau nilai $\text{VIF} \leq 10$.

Tabel 4.13 Hasil uji multikolinieritas

Model	<i>Collinerity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i>	0,74	1,354
Kepuasan Kerja	0,74	1,354

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti bahwa multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji F

Menurut Ghozali (2018) *Hosmer & Lemeshow Test's Goodness of Fit Test* menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antar model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit).

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5025,606	2	2512,803	522,852	,000 ^b
	Residual	129,761	27	4,806		
	Total	5155,367	29			
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BURNOUT						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ sehingga model ini layak digunakan untuk penelitian

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (*Burnout* dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (OCB). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *burnout*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,913	2,065		2,864	,008
	BURNOUT	,386	,073	,592	5,274	,000
	KEPUASA N KERJA	,602	,167	,404	3,597	,001
a. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dibentuk regresi yaitu *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang menghasilkan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,913 + 0,386 X_1 + 0,602 X_2 + 2,065$$

Dari model tersebut dapat diartikan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Uji T

Uji t bertujuan untuk menguji hubungan secara parsial dan mengukur tingkat signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5,913	2,065		2,864	0,008
	BURNOUT	0,386	0,073	0,592	5,274	0,000
	KEPUASAN KERJA	0,602	0,167	0,404	3,597	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Tabel 4.15, variabel *burnout* memiliki nilai t hitung 5,274. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu sebesar $5,274 > 1,697$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 2) Berdasarkan Tabel 4.15, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,597. Perbandingan t hitung dan t tabel yaitu $1,697 < 3,597$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian dapat dinyatakan secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menggambarkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen berikut hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,975	,973	2,192
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BURNOUT				
b. Dependent Variable: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai Adjusted R² *Square* yaitu sebesar 0,973 atau sebesar 97,3%. Hal ini berarti bahwa presentase kontribusi variabel *burnout* dan kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 97,3% sisanya yaitu sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Burnout Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada *Behavior* pada tenaga kefarmasian di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan analisis dan pengujian dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut tidak sesuai dengan dugaan awal dimana hipotesis pertama menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang diajukan pada hipotesis pertama Kurniawan (2015) dengan judul *The Impact of Burnout Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Premier Surabaya Hospital* menjelaskan dimensi *burnout* secara simultan maupun parsial memberikan dampak negatif signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka H1 **ditolak**.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Yucel (2008) yang menjelaskan bahwa perasaan *burnout* akan berkurang apabila pekerja memiliki kepercayaan bahwa kontribusi yang mereka berikan ke organisasi dapat dihargai. *Burnout* dapat ditekan dengan cara meningkatkan keteraturan dalam individu dan menyelaraskannya dengan nilai kerja yang dilakukan karyawan. Kondisi lingkungan inilah yang dapat membantu karyawan mengelola perasaan jenuh mereka terhadap tuntutan pekerjaan. Peneliti menyarankan agar karyawan bisa lebih memahami apa yang

dikerjakannya sehingga bisa meningkatkan capaian diri sendiri sebelum memunculkan peran ekstra dalam pekerjaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Behavior pada tenaga kefarmasian di RSUD Wonosari Kabupaten Gunungkidul

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya mereka cenderung lebih memaknai pekerjaannya sehingga menimbulkan dedikasi yang lebih terhadap pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu indikator dari variabel kepuasan kerja dimana apabila karyawan memiliki kejelasan dan pemahaman yang baik terkait tugas yang diberikan kepada mereka, maka mereka akan lebih mudah memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka H2 **diterima**.

Salah satu indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap rekan kerja. Rekan kerja yang baik dan loyal akan menciptakan hubungan kerja yang baik antar tenaga kefarmasian, dan saling mentolelir kesalahan agar dapat memperkecil masalah bahkan tidak menimbulkan masalah (*courtesy*), dan mereka dengan ringan saling membantu tugas satu sama lain (*altruism*). Selain itu, indikator kepuasan kerja yang lain adalah kepuasan terhadap atasan. Sikap atasan yang bijaksana dalam memimpin juga berpengaruh terhadap sikap tenaga kefarmasian. Tenaga kefarmasian yang puas terhadap

atasanya cenderung akan mengindahkan teguran yang di berikan atasan, lalu memperbaiki kesalahan yang di perbuatnya sehingga tidak akan terulang kembali dan terus melakukan pengembangan diri (*civic virtue*). Dampak lain dari kepuasan terhadap atasan adalah tenaga kefarmasian juga tidak akan mengeluh atas ketika diberikan tugas dari atasan (*sportmanship*). Tingkat OCB akan naik seiring dengan tingkat kepuasan tenaga kefarmasian terhadap dukungan dan kebijakan organisasi. Tenaga kefarmasian akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka dan mematuhi tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan rumah sakit (*conscientiousness*).

Hal ini sejalan dengan penemuan penelitian Mahayasa et al., (2018) yang menyatakan bahwa para perawat di rumah sakit umum swasta tipe C di Kota Denpasar yang mendapatkan kepuasan kerja, akan memunculkan kerelaan mereka dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya. Selain itu hasil penelitian Darmawati, Hidayati & Dyna (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.