

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan. Kinerja dan kesejahteraan karyawan sangat menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Sebagai bagian dari sumber daya manusia, karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan operasional sehari-hari, mengembangkan inovasi dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan biasanya dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban mereka, termasuk tanggung jawab pekerjaan, gaji, jam kerja dan berbagai tunjangan atau manfaat lain. Karyawan bisa berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian yang semuanya berkontribusi terhadap keragaman dan kekayaan intelektual dalam suatu organisasi. Hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sundari dkk., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai, tetapi juga memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kondisi psikologis yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Kristine, 2017).

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, aman, dan didukung secara emosional, mereka akan produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Katili dan Sakir, 2024). Kesejahteraan psikologis meliputi perasaan puas, motivasi, serta kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan kerja. Menurut Ramadhan dan Pasaribu (2022) Perusahaan yang memperhatikan



kejahteraan psikologis karyawan akan melihat peningkatan dalam kinerja individu dan tim, serta pengurangan tingkat absensi dan *turnover*. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental karyawan juga akan menciptakan budaya

kerja yang positif, yang pada akhirnya berkontribusi pada reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik memegang peran penting dalam mengurangi permasalahan-permasalahan yang ada pada karyawannya. Salah satu permasalahan sering terjadi dikalangan karyawan adalah fenomena *burnout*. *Burnout* atau kelelahan emosional dan fisik yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, tidak hanya merugikan karyawan secara individu tetapi juga dapat berdampak negatif pada seluruh organisasi (Assa, 2022). Tiga dimensi utama *burnout* adalah kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. *Burnout* bisa terjadi pada semua karyawan di semua sektor dalam lingkup pekerjaan.

Industri kesehatan menjadi salah satu industri yang banyak mengalami fenomena *burnout* terutama pada kalangan medis seperti dokter, perawat dan bidan. Kondisi ini muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan ekspektasi untuk selalu memberikan pelayanan prima di bawah kondisi yang sering kali menegangkan (Lim, 2023). Perawat merupakan salah satu tenaga medis bekerja pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan ICU memiliki potensi *burnout* karena mereka merupakan unit terpenting dalam operasional rumah sakit. Banyak peristiwa traumatis, beban emosional, kekerasan fisik, dan verbal yang terjadi di IGD dan ICU (Rohman dkk., 2020). Selain perawat, bidan juga termasuk dalam tenaga medis yang rentan terhadap kelelahan, terutama karena mereka bekerja pada unit persalinan dan layanan kesehatan ibu dan anak yang buka 24 jam.

Tuntutan beban kerja yang tinggi dalam lingkungan kegawatdaruratan menyebabkan perawat IGD, ICU, dan bidan sangat berisiko terhadap terjadinya stres yang nantinya dapat berujung pada *burnout* (Mariana dkk., 2020). Perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU serta bidan lebih rentan terhadap *burnout* daripada tenaga kesehatan lain karena mereka sering menghadapi situasi yang tidak terduga dan kecelisahan yang terus-menerus, di mana setiap keputusan dapat memengaruhi pasien. *Burnout* pada perawat banyak diteliti di luar negeri, salah satunya



adalah Spanyol dari 80% perawat memiliki tingkat *burnout* tinggi (Indiawati dkk., 2022).

Salah satu aspek psikologis yang penting adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. *Self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan (Priska dkk., 2020). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, lebih proaktif dalam mencari solusi, dan lebih gigih dalam mencapai target. Penelitian oleh Wibisono (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja melalui peran mediasi dari *job crafting*. Selain itu, penelitian oleh Hasan dkk. (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif signifikan dengan keterlibatan kerja dan kinerja pada kinerja karyawan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat mengakibatkan berbagai masalah, termasuk penurunan kinerja, meningkatnya stres, dan pada akhirnya menyebabkan *burnout* (Gemely, 2020).

Gejala rendahnya *self-efficacy* dapat terlihat melalui perilaku ragu-ragu, mudah menyerah ketika menghadapi tantangan, serta kecenderungan untuk menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit (Yuniarti dan Muhtamar, 2022). Karyawan dengan *self-efficacy* rendah sering kali meragukan kemampuan mereka sendiri, merasa tidak mampu berkontribusi secara efektif, dan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Permasalahan ini dapat dipicu oleh kurangnya pengalaman, kurangnya dukungan atau bimbingan dari atasan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri (Amaliyah, 2024). Selain itu, budaya organisasi yang terlalu menekankan pada hasil tanpa memperhatikan proses dan upaya yang dilakukan karyawan dapat memperburuk *self-efficacy*. Rendahnya *self-efficacy* tidak hanya menghambat kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan, karena karyawan

yang kurang percaya diri mungkin enggan untuk mengambil inisiatif atau berpartisipasi dalam proyek-proyek penting.



Komitmen organisasional merupakan salah satu variabel penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan loyalitas karyawan dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Komitmen organisasional dapat dilihat dari keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (komitmen afektif), keyakinan akan pentingnya tetap berada dalam organisasi (komitmen berkelanjutan), dan rasa tanggung jawab untuk tetap dalam organisasi (komitmen normatif). Karyawan dengan komitmen organisasional tinggi akan lebih loyal, termotivasi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Komitmen organisasional tidak hanya mempengaruhi seberapa lama karyawan akan bertahan di perusahaan, tetapi juga bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari, berkontribusi terhadap budaya perusahaan, dan bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat mengurangi efek negatif *burnout* dan meningkatkan retensi karyawan (Rumawas, 2023).

Gejala dari rendahnya komitmen organisasional dapat terlihat melalui beberapa indikator, seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan, rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya inisiatif dan partisipasi dalam aktivitas organisasi (Idris dan Jusup, 2023). Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung menunjukkan ketidakpedulian terhadap tujuan organisasi, menghindari tanggung jawab, dan memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Permasalahan ini sering kali dipicu oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, ketidakjelasan peran, minimnya dukungan dari manajemen, serta ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan juga dapat memperburuk komitmen organisasional yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (KimHong dan Lisa, 2024).



Gejala-gejala yang terjadi pada karyawan terkait dengan setiap variabel dalam penelitian ini sangat beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Priska dkk. (2020)

mengenai *self-efficacy*, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi menunjukkan keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan efisien. Mereka mampu memotivasi diri sendiri, mengatasi tantangan, dan mengendalikan situasi sulit. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuan mereka, mudah putus asa, dan kurang percaya diri dalam menghadapi pekerjaan (Yolandita, 2021). *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional yang berlebihan, di mana karyawan merasa lelah secara fisik dan emosional. Menurut penelitian Biremanoe (2021) gejala dari *burnout* salah satunya adalah sikap negatif atau tidak peduli terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitar mereka, serta penurunan prestasi pribadi, di mana karyawan merasa tidak efektif dan tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan Karyawan dengan komitmen organisasional tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun menghadapi tekanan pekerjaan (Hafsyah dkk., 2024). Dengan memahami gejala-gejala ini, organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi risiko *burnout*.

Rumah sakit Umum Cahaya Medika merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki layanan kesehatan komprehensif, termasuk Instalasi Gawat Darurat (IGD), ICU, serta pelayanan persalinan yang ditangani oleh perawat dan bidan. Rumah sakit ini beroperasi 24 jam, sehingga menuntut karyawan, khususnya perawat dan bidan, untuk bekerja di bawah tekanan yang tinggi dan dalam lingkungan yang penuh tantangan, sehingga mempengaruhi *self-efficacy*, komitmen organisasional dan tingkat *burnout* mereka. Selain itu, belum adanya penelitian terkait *self-efficacy*, *burnout* dan komitmen organisasional mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Peran Komitmen organisasional Sebagai Mediator dalam Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Burnout* Perawat dan Bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar"**.



Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* perawat dan bidan Rumah Sakit Umum Cahaya Medika Makassar?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai hubungan antara *self-efficacy*, *burnout* dan peran komitmen organisasi pada karyawan. Temuan penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.



Kegunaan Praktis

Praktis manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan.

Dengan memahami dinamika *self-efficacy* dan komitmen organisasional perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengambil kebijakan dalam perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung komitmen organisasional dan meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Kebijakan tersebut dapat mencakup fleksibilitas kerja, program pengembangan diri, serta inisiatif kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan menjelaskan secara keseluruhan perihal yang terkandung dalam masing-masing bab. Penelitian ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang dikemukakan

BAB III Kerangka Konseptual

Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual/pemikiran.

BAB IV Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisikan terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel/subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan data, dan metode analisis data.



asil dan Pembahasan

Bab ini membahas terkait temuan dan analisis data terkait pengaruh *self-efficacy* dan komitmen organisasional terhadap *Burnout* pada karyawan divisi keuangan rektorat universitas hasanuddin.

BAB VI Penutup

Bab ini akan membahas terkait simpulan hasil penelitian serta saran yang akan diberikan oleh penulis.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Self-efficacy*

2.1.1. Definisi *Self-efficacy*

Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi merupakan hal yang penting. Dengan dukungan dari *self-efficacy*, seseorang dapat mencapai potensi terbaiknya. Albert Bandura pada tahun 1960 menemukan teori kognitif sosial yang menekankan pentingnya pengalaman sosial, belajar observasional, dan determinisme timbal balik dalam perkembangan kepribadian. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk berorganisasi, menjalankan tugas, mencapai tujuan, dan membuat serta menerapkan sesuatu untuk memenuhi tuntutan situasi. *Self-efficacy* secara konseptual menurut Bandura (1997) adalah kemampuan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan performa yang telah terencana dimana kemampuan tersebut akan dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.

Self-efficacy telah didefinisikan dalam berbagai cara di dalam literatur akademik. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya, yang secara langsung memengaruhi tindakan mereka dalam situasi atau kondisi tertentu. Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan cukup, efektif, dan mampu mengatasi berbagai tantangan hidup. Penelitian yang dilakukan oleh Schunk dan Dibenedetto (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih optimis dan berkomitmen untuk berpartisipasi secara aktif dalam organisasi dibandingkan mereka yang kurang percaya diri. Lebih jauh lagi, mereka yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi mampu menghadapi kritik dengan lebih baik, sedangkan

du dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan terhadap pengaruh negatif dan g percaya diri dalam menghadapi tantangan.



2.1.2. Aspek-Aspek *Self-efficacy*

Bandura (1982) mengungkapkan bahwa perbedaan *self-efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga aspek/komponen, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas). Masing-masing aspek mempunyai implikasi penting di dalam kinerja individu yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas)

Magnitude mengacu pada sejauh mana tingkat kesulitan dari suatu tugas mempengaruhi pilihan perilaku individu. Komponen ini menggambarkan bagaimana individu menilai dan memilih tugas yang akan mereka lakukan berdasarkan ekspektasi mereka terhadap kemampuan (efikasi) mereka dalam menangani tingkat kesulitan tugas tersebut. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin besar tantangan yang harus dihadapi individu. Ekspektasi efikasi yang positif akan mendorong individu untuk mencoba tugas yang lebih sulit karena mereka percaya bahwa mereka mampu menyelesaikannya.

b. *Strength* (Kekuatan Keyakinan)

Strength berhubungan dengan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Keyakinan yang kuat dan mantap mendorong individu untuk gigih dan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan mereka, bahkan jika mereka belum memiliki banyak pengalaman yang relevan. Kekuatan keyakinan ini penting karena dapat menentukan seberapa besar upaya yang akan dilakukan individu dalam menghadapi rintangan dan tantangan. Keyakinan yang kuat biasanya didukung oleh pengalaman sukses sebelumnya, umpan balik positif, dan dukungan dari lingkungan sekitar.

c. *Generality* (Generalitas)

Generality mencerminkan sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat melakukan berbagai jenis perilaku atau tugas. Ini berkaitan dengan cakupan kemampuan yang diyakini oleh individu, apakah mereka merasa mampu dalam banyak bidang atau hanya dalam bidang tertentu. Seseorang dengan generalitas tinggi akan percaya bahwa kemampuan mereka bersifat luas dan



dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan konteks. Sebaliknya, seseorang dengan generalitas rendah mungkin merasa bahwa kemampuannya terbatas pada area tertentu saja. Generalitas yang tinggi memungkinkan individu untuk merasa lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan.

2.1.2 Sumber-sumber *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi: stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah. Empat sumber informasi tersebut adalah:

- a. Sumber informasi yang paling efektif adalah hasil yang telah dicapai atau prestasi (*Performance Accomplishment*) karena dapat memberikan bukti yang paling akurat tentang kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan.
- b. Pengalaman vikarius (*Vicarious experience*); adalah pengalaman yang diperoleh melalui pengamatan terhadap orang lain, yang bertindak sebagai model sosial. *Self-efficacy* seseorang dapat meningkat ketika mereka melihat orang lain berhasil dalam tugas tertentu. Ini terutama berlaku jika orang yang diamati dianggap memiliki kemampuan yang sebanding dengan dirinya sendiri. Sebaliknya, *self-efficacy* dapat menurun jika individu mengamati kegagalan orang lain yang mereka anggap setara dalam hal kemampuan. Melihat keberhasilan orang lain dapat memberikan inspirasi dan keyakinan bahwa mereka juga mampu mencapai hal yang sama, sedangkan melihat kegagalan dapat menimbulkan keraguan terhadap kemampuan diri sendiri.
- c. *Self-efficacy* juga dapat terbentuk, diperkuat, atau dilemahkan melalui persuasi sosial (*Social persuasion*). Meskipun pengaruh dari sumber ini terbatas, persuasi dari orang lain dapat berdampak signifikan pada *self-efficacy* dalam kondisi yang tepat. Kondisi yang mempengaruhi efektivitas persuasi sosial meliputi tingkat kepercayaan individu terhadap orang yang memberikan persuasi dan seberapa realistis nasihat atau dorongan yang diberikan. Jika individu memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap pemberi



persuasi dan apa yang dipersuasikan bersifat realistis, maka persuasi sosial dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri.

- d. Keadaan emosi dan fisik (*emotional/physiological*), seseorang saat melakukan suatu aktivitas dapat mempengaruhi *Self-efficacy* dalam bidang tersebut. Emosi yang kuat seperti ketakutan, kecemasan, dan stres dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun, peningkatan emosi dalam batas yang wajar dapat justru meningkatkan *Self-efficacy*. Ketika individu merasa cemas atau stres secara berlebihan, mereka cenderung meragukan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, jika emosi yang dirasakan tidak berlebihan dan tetap dalam kendali, hal ini dapat memberikan dorongan positif dan meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas tersebut.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah keterikatan aktif karyawan dengan organisasi, sehingga mereka bersedia memberikan kontribusi maksimal demi kesuksesan organisasi (Wibowo, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi. Mereka cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berinisiatif dalam pekerjaan mereka, serta berpartisipasi aktif dalam upaya perbaikan dan inovasi. Komitmen ini tidak hanya menguntungkan organisasi dalam hal produktivitas dan kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis. Dalam jangka panjang, komitmen organisasional yang kuat dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi, serta memperkuat reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang baik. Mardiana (2017) menyatakan bahwa cara seseorang mengidentifikasi dan terhubung dengan sebuah organisasi disebut komitmen organisasi. Orang yang

at berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi, sementara yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang
Sutrisno (2018:292) sebagai: (1) keinginan yang kuat untuk bergabung



dengan suatu kelompok, (2) kesiapan yang tinggi untuk bekerja bagi organisasi, dan (3) keyakinan dan penerimaan tertentu, prinsip dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa perspektif ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa Komitmen organisasional adalah tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, memberikan kontribusi maksimal, dan mendukung tujuan serta nilai-nilai organisasi.

2.2.2 Teori terbentuknya Komitmen Organisasi

Prinadhira (2019) mengemukakan teori komitmen organisasi dicetuskan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990. Mereka mendefinisikan komitmen sebagai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban. Selain itu, komitmen organisasional juga terkait dengan proses internalisasi dari hasil sosialisasi yang berhubungan dengan budaya organisasi. Menurut teori Allen dan Meyer, komitmen organisasional memiliki beberapa dimensi. Pertama, adanya keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi karena keterikatan emosional yang mereka rasakan. Kedua, karyawan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka merasa adanya keinginan pribadi untuk mempertahankan keanggotaan tersebut. Ketiga, karyawan mempertimbangkan keuntungan yang didapatkan dengan tetap berada dalam organisasi serta kerugian yang mungkin timbul jika mereka berpindah ke organisasi lain.

2.2.3 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (Priansa: 2018) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu:

- 1) Personal
 - a) Ciri kepribadian tertentu

Mereka yang memiliki sifat seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), dan altruistik (senang membantu) cenderung lebih komit.



Mereka juga cenderung lebih fokus pada tim dan tujuan kelompok daripada tujuan pribadi mereka.

b) Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan.

c) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi komitmennya, semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat dicapai.

d) Jenis kelamin

Wanita biasanya lebih berkomitmen karena menghadapi lebih banyak tantangan dalam karir mereka.

e) Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah memiliki hubungan yang lebih erat dengan organisasinya.

f) Keterlibat kerja

Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja individu.

2) Situasional

a) Nilai (*value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah bagian penting dari hubungan interpersonal.

b) Keadilan organisasi

Keadilan termasuk keadilan dalam pengambilan keputusan, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan dalam persepsi keadilan dalam menjaga hubungan antar pribadi.

c) Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.

d) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi.



3) Posisional

a) Masa kerja

Pegawai akan lebih komit ketika mereka bekerja lebih lama karena ada lebih banyak kesempatan untuk berkembang, lebih banyak kebebasan, dan lebih banyak kesempatan untuk maju.

b) Tingkat pekerjaan

Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan keterlibatan aktif.

Dengan mengetahui apa yang memengaruhi komitmen organisasi, seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan pembinaan dan bimbingan kepada karyawan yang sesuai dengan karakter mereka.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

1) Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi yang membentuk komitmen organisasional (Allen & Meyer, 1993):

- a) Komitmen afektif (*Affective Commitment*), menyebabkan karyawan memiliki ikatan emosional terhadap, terhubung dengan, dan terlibat dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa komitmen afektif terkait dengan ikatan emosional karyawan, identifikasi mereka, dan keterlibatan mereka dengan organisasi. Karyawan yang terlibat dalam organisasi memiliki ikatan emosional yang dikenal sebagai komitmen emosi, yang membantu mereka mengidentifikasi dan melibatkan diri dengan organisasi.
- b) Komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*), berhubungan dengan cara seseorang melihat biaya dan risiko meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, komitmen terus-menerus memiliki dua komponen: pengorbanan pribadi jika seseorang meninggalkan organisasi dan fakta bahwa tidak ada pilihan lain bagi individu tersebut.
- c) Komitmen normatif (*Normative Commitment*), adalah aspek moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab terhadap perusahaan tempat *bekerja*.

Indikator Komitmen Organisasi



- a) Dedikasi dan loyalitas seseorang karyawan. Mereka cenderung memiliki komitmen afektif yang tinggi.
- b) Pertimbangan untung rugi memengaruhi apakah seseorang akan tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan.
- c) Perasaan bahwa Anda harus tetap bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi

Jika seseorang memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan, yang meliputi dukungan moral, penerimaan nilai-nilai perusahaan, dan keinginan alami untuk mengabdikan pada perusahaan, maka komitmen mereka terhadap organisasi dapat meningkat.

2.3 Burnout

2.3.1 Definisi *Burnout*

Burnout adalah reaksi stres yang terjadi dalam jangka waktu yang lama, yang ditandai dengan kelelahan emosional, *depersonalization*, dan kurangnya perasaan melakukan sesuatu untuk diri sendiri (Mayzell, 2020). Didalam *burnout* sudah termasuk dalam *emotional exhaustion*, peningkatan *cynicism* dan *depersonalization*, serta *a sense of personal accomplishment* yang akan menyebabkan penurunan pada efektivitas di tempat kerja (Mayzell, 2020; Rivas et al., 2021). Istilah *burnout* pertama kali ditemukan oleh Herbert Freudenberger yang menyebutkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya atau lingkungan dan desain pekerjaannya.

2.3.2 Dimensi *Burnout*

Burnout terdiri dari tiga dimensi pengukuran, diantaranya adalah *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *lack of personal accomplishment* (Mayzell, 2020).

1. *Emotional Exhaustion*



Perasaan kelelahan emosi didefinisikan sebagai ketika seseorang mengalami kehilangan sumber daya emosional dan emosional. Kelelahan emosi ini dapat

memengaruhi layanan keperawatan yang diberikan kepada pasien karena ketidakstabilan emosi yang disebabkan oleh kelelahan.

2. *Depersonalization*

Depersonalization adalah perubahan pemberian dan penerima pelayanan kepada orang lain yang akan mengacu pada hal negatif, tidak berperasaan, atau perubahan tanggapan. Reaksi yang paling buruk bahkan perawat akan memandang rendah pasien yang seharusnya diberikan layanan keperawatan secara prima.

3. *Lack of Personal Accomplishment*

Lack of personal accomplishment adalah berkurangnya atau menurunnya pencapaian pribadi dalam mengejar capaian kompetensi yang ada dan penurunan keberhasilan pencapaian dalam pekerjaan seseorang. Penyebab turunnya semangat kerja juga berasal dari berkurangnya semangat untuk mencapai kompetensi yang ada sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan menjadi tidak ada standarisasi.

2.3.3 Gejala-Gejala *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berlebihan dan berkepanjangan. Kondisi ini sering dialami oleh mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sangat menuntut atau yang memiliki beban kerja yang berat tanpa jeda yang memadai untuk pemulihan. Gejala-gejala *burnout* dapat sangat bervariasi, namun biasanya mencakup rasa lelah yang ekstrem, perasaan sinis atau negatif terhadap pekerjaan, dan penurunan performa kerja. Mengenali gejala-gejala ini sangat penting untuk mengambil langkah pencegahan yang tepat dan mengembalikan keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari.

Portnoy (2011) membagi gejala-gejala *burnout* kedalam lima kategori, diantaranya sebagai berikut:



a. Kognitif

Menurunnya konsentrasi, apatis, kekakuan, disorientasi, minimisasi, dan keasyikan dengan trauma.

b. Emosional

Ketidakberdayaan, kecemasan, rasa bersalah, kemarahan, mati rasa, rasa tajut, tidak berdaya, kesedihan, depresi dan shock.

c. Perilaku

Irritable, menarik diri, moody, kurang tidur, mimpi buruk, perubahan nafsu makan, peningkatan kewaspadaan dan mengisolasi.

d. Spritual

Mempertanyakan makna hidup, keputusasaan, hilangnya tujuan, mempertanyakan keyakinan agama, kehilangan iman/skeptisisme.

e. Somatik

Berkeringat, detak jantung cepat, kesulitan bernapas, sakit dan nyeri, pusing, sistem kekebalan tubuh terganggu, sakit kepala, kesulitan untuk tidur atau bangun tidur.

2.3.4 Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Maslach dalam Mayzell (2020) ada beberapa faktor penyebab terjadinya *burnout* diantaranya yaitu:

a. *Work Overload*

Suatu keadaan di mana seseorang mengalami banyak beban kerja kuantitatif dan kuantitatif, yang menyebabkan mereka lelah dan mengurangi kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Karena beban pekerjaan yang berlebihan, kemampuan untuk beristirahat, mengembalikan keseimbangan, dan memperbaiki diri menjadi lebih sulit.

b. *Lack of Control*

Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keputusan pekerjaan, menjalankan otonomi profesional, mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, dan lebih banyak mengenai pengalaman dan keterikatan dalam pekerjaan, mereka



dapat mengontrol timbulnya kelelahan. Karena kurangnya kontrol dikaitkan dengan tingkat stres tinggi dan kelelahan, penelitian telah menunjukkan bahwa kurangnya kontrol berkorelasi dengan tingkat stres tinggi dan kelelahan.

c. *Insufficient Reward*

Kebutaan kerja akan lebih sering terjadi jika individu tidak menerima pengakuan dan penghargaan yang memadai keuangan, kelembagaan atau sosial karena semangat dan perasaan senang akan menurun, yang berarti Anda tidak efektif dalam menjalankan pekerjaan.

d. *Unfairness*

Keadilan adalah ketika keputusan di tempat kerja dianggap adil dan setara. Individu dapat menentukan adil tidaknya keputusan di tempat kerja dinilai berdasarkan keputusan mereka sendiri. Ketika tidak ada keadilan, orang bisa menjadi marah, marah, dan bermusuhan.

e. *Breakdown of Community*

Hubungan yang berkelanjutan di tempat kerja dikenal sebagai komunitas. Adanya ketidakharmonisan atau konflik dalam komunitas adalah penyebab utama kebosanan. Namun, jika hubungan terkait pekerjaan berjalan dengan baik, ada banyak dukungan sosial, karyawan atau tenaga kesehatan memiliki cara yang efektif untuk menyelesaikan konflik, dan mereka lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan, maka akan ada pola hubungan komunitas yang baik.

f. *Value Conflict*

Dalam pekerjaan, konflik nilai dapat terjadi karena nilai-nilai individu dan organisasi berbeda. Akibatnya, individu harus membuat keputusan (trade-off) antara pekerjaan yang mereka inginkan dan pekerjaan yang harus mereka lakukan. Akibatnya, mereka menjadi lelah.

2.4 Penelitian Terdahulu



Penelitian ini tidak terlepas dari kajian-kajian penelitian terdahulu yang akan sebagai bahan perbandingan. Adapun penelitian terdahulu yang akan sebagai kajian dan landasan dalam menyusun penelitian ini adalah tidak

terlepas pada topik yang dibahas meliputi, pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Table 1.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Marwansyah dan Damri (2022)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis	Kuantitatif	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>Self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja.
2.	Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo, (2021)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultra Jaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)	Kuantitatif	1) <i>Self-efficacy</i> mempengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan positif. 2) Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. 3) Kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan <i>Self-efficacy</i> kepada kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian marketing.
	gitta Liberty nata dan	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Self-efficacy</i> , dan	Kuantitatif	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap



	Nina Nurhasanah (2022)	Komitmen Organisasional Terhadap <i>Burnout</i> pada Mahasiswa yang Bekerja		<i>Burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja, variabel <i>Self-efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja, dan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> . Selain itu, hasil dari penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan ketiga variabel <i>Work Life Balance</i> , <i>Self-efficacy</i> , dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja
4.	Arrifah Ainul Mardiyah (2024)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Person-Job Fit, dan Job Characteristic Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt Anggy Jaya Trans di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta	Kuantitatif	Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa: 1) <i>Self-efficacy</i> , person-job fit, dan job characteristic secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; 2) <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan



				<p>terhadap komitmen organisasional;</p> <p>3) Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; dan</p> <p>4) Job characteristic berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>
5.	Natasya dan Elsa Putri (2023)	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Burnout</i> Pegawai Bappeda Sumatra Barat dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i>, komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>Burnout</i>, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i>, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dengan <i>Burnout</i>, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara komitmen</p>



				organisasional dengan <i>Burnout</i> .
6.	Eko Puji Lestari dan Euis Soliha (2024)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , Komitmen Organisasional, dan Komunikasi Organisasional terhadap Kinerja Pengurus: Studi Pada Anggota KORPS Komunitas Juang PDIP Kabupaten Demak	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah : 1) <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus. 2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. 3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus
7.	Mira Melynda Prakosa, Nursalam Nursalam, dan Tri Johan Agus Yuswanto (2021)	Komitmen Organisasional dan Penurunan <i>Burnout Syndrome</i> Perawat	Studi deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada perawat (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif) dapat menurunkan <i>burnout syndrome</i> perawat (kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri).
	zgerald belico dan	<i>Perseverance and Passion in the Teaching</i>	Studi Korelasi Deskriptif	Penelitian ini menunjukkan bahwa para guru memiliki



	Bonimar Afalla (2020)	<i>Profession: Teachers' Grit, Self-efficacy, Burnout, and Performance</i>		tingkat ketabahan dan efikasi diri yang tinggi, tingkat <i>burnout</i> yang sedang, dan kinerja mengajar yang sangat memuaskan tanpa memandang usia, jenis kelamin, status kepegawaian, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, masa kerja, status mengajar, dan pangkat akademik.
9.	Henrique Pereira, Vivianne Oliveira Gocalves dan Renata Machado de Assis (2021)	<i>Burnout, Organizational Self-efficacy and Self-Esteem among Brazilian Teachers during the COVID-19 Pandemic</i>	Analisis regresi linear hirarkis	Hasil dari studi ini menyajikan bukti dampak dari tingkat <i>burnout</i> dan efikasi diri secara keseluruhan terhadap harga diri guru dan juga berkontribusi pada pengetahuan yang sedang dibangun tentang skenario yang dirasakan oleh guru di Brasil selama pandemi COVID-19.
10.	Bushra Mahmood, Bushra Yasmeen, Muhammad Ramzan, dan Javaria Zafar (2023)	<i>Examining The Mediating Role Of Self Efficacy Between Workplace Incivility And Organizational Commitment: An Empirical Assessment</i>	Desain survei <i>cross-sectional</i> .	Penelitian ini menunjukkan pentingnya perilaku tidak sopan dalam kaitannya dengan tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh pengajar perempuan di institusi pendidikan



				yang hanya menyediakan pendidikan untuk perempuan.
--	--	--	--	--

