

## **Komitmen Organisasi Dan Burnout Pada Fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga**

**Agrayni Toding<sup>1</sup>, Arthur Huwae<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

### **Abstrak**

Komitmen organisasi merupakan hal penting yang patut dimiliki seseorang dalam berorganisasi. Komitmen organisasi dibutuhkan agar meminimalisir terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah *burnout* yang dialami fungsionaris LK fakultas Psikologi UKSW. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami fungsionaris LK fakultas Psikologi UKSW. Metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu fungsionaris LK fakultas Psikologi UKSW dengan teknik sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Data yang terkumpul di uji menggunakan uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistic 21*. Diperoleh hasil uji hipotesis nilai korelasi sebesar -0,615 dengan sig = 0,000 ( $p < 0,01$ ) maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri fungsionaris LK semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasi, *burnout*, fungsionaris, lembaga kemahasiswaan.

Copyright (c) 2023 Agrayni Toding

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [agraynitoding12@gmail.com](mailto:agraynitoding12@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi merupakan sebuah institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam proses transfer nilai dan pengetahuan antara pendidik yaitu dosen dengan mahasiswa, guna menciptakan individu yang luar biasa kompeten dan berkualitas (Soejatminah, 2018). Hal ini memberikan kontribusi besar bagi peningkatan sumber daya manusia di negara Indonesia (Haeriah, 2019). Dalam menjalani pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa tidak hanya mengikuti pendidikan formal atau kegiatan akademik saja, tetapi mahasiswa juga dapat mengikuti kegiatan non-akademik guna untuk mengembangkan *soft skill*, *hard skill*, dan *social skill* (Kosasih, 2016). Hal ini sesuai dengan Undang-undang RI No.20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional "Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal

menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik". Dalam mengembangkan semua itu, perlu diwadahi oleh suatu organisasi yang disebut sebagai organisasi lembaga kemahasiswaan (LK), yang hendak membentuk generasi penerus bangsa di masa yang akan datang sebagai insan yang berintelektual (Zainullah, Mudana, & Maryati, 2020).

LK menjadi salah satu media yang tepat untuk membentuk sikap profesional. Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai kewajiban untuk melakukan program kerja yang telah disusun berdasarkan visi dan misi organisasi (Setyowulan dkk., 2020). Pemahaman ini mengandung makna bahwa organisasi mahasiswa sebagai tempat untuk menumbuhkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan pekerja keras. Proses pengambilan keputusan secara musyawarah mufakat menjadi contoh yang kemudian melatih mahasiswa membentuk sikap toleransi, sabar, dan ikhlas menjalankan tugas berdasarkan kesepakatan bersama (Basri & Dwiningrum, 2020). Bukan hanya itu, LK juga memiliki tujuan dalam menanamkan budaya kritis serta tanggap sosial pada tiap mahasiswa tentang internal universitas pada perihal mengkritisi setiap strategi rektor beserta jajarannya ataupun perkara terhadap pemerintahan (Haeriah, 2019). Di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW), kebebasan akademik dan keahlian memimpin jadi salah satu pusat peningkatan kemampuan.

Mahasiswa dapat mengembangkan potensi diri dan juga berkarya dalam wadah LK (Suroto, 2016). LK mempunyai hak untuk memberikan argumen-argumen yang konstruktif serta positif untuk universitas. Di UKSW, ada sejumlah organisasi kemahasiswaan yang tercipta antara lain lembaga kemahasiswaan universitas (LKU) serta lembaga kemahasiswaan fakultas (LKF). Di dalam LKF terdapat senat mahasiswa fakultas (SMF) dan badan perwakilan mahasiswa fakultas (BPMF). Bagi mahasiswa, hal ini menjadi salah satu wadah dalam melaksanakan fungsi perannya di UKSW khususnya dalam fakultas.

Banyak aktivitas di dunia perkuliahan yang sangat beragam, hal tersebut membuat mahasiswa kerap kali wajib memilah aktivitas apa yang ingin dijalani. Dari banyak aktivitas yang ada di kalangan mahasiswa, salah satunya ialah mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi (Huwae & Rugebregt, 2020). Mahasiswa yang aktif dalam organisasi merupakan mahasiswa yang senang melibatkan diri dalam bermacam kegiatan ataupun aktivitas yang diadakan oleh organisasi. Organisasi LK menjadi wadah bagi mahasiswa ikut berperan aktif, melakukan interaksi, berkolaborasi secara rasional serta sistematis, terencana, dipimpin, dan terkontrol guna mencapai tujuan yang disepakati serta diharapkan mempunyai karakter yang tangguh dan dapat diandalkan (Febrianti, Nuqul, & Khotimah, 2020). Karakter yang dimaksudkan merupakan karakter yang bisa menanggulangi hal-hal ataupun sesuatu yang tidak terduga yang bisa menimbulkan stress.

Dalam organisasi LK, pembinaan kader-kader bangsa yang berpotensi dalam melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional, memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi oleh norma-norma agama, akademis, etika, dan wawasan kebangsaan (Basri & Dwiningrum, 2020). Sepatutnya prioritas mahasiswa yaitu perkuliahan yang sesungguhnya mempunyai konsekuensi besar untuk diselesaikan, tetapi cenderung ditunda-tunda. Sering ditemui permasalahan dimana mahasiswa lebih mementingkan aktivitas keorganisasian dibandingkan dengan tuntutan akademis (Febrianti, Nuqul, &

Khotimah, 2020). Banyak juga ditemui mahasiswa yang meninggalkan aktivitas-aktivitas yang mempunyai tingkatan tanggung jawab yang besar yakni perkuliahan, dan sebagian mahasiswa lebih tertarik dalam menyelesaikan tanggung jawab lain di luar kegiatan akademik terlebih dahulu (Febrianti dkk., 2020).

Mahasiswa yang kuliah sambil mengikuti kegiatan organisasi dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari manajemen waktu yaitu antara waktu yang digunakan untuk kuliah dengan berorganisasi (Huwae & Rugebregt, 2020). Menjalani kuliah sambil berorganisasi akan berpengaruh pada prestasi akademik mahasiswa tersebut melihat dua peran yang dilakukan (Mardelina & Muhson, 2017). Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai gejala mental bagi fungsionaris LK.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa fungsionaris LK periode 2021 selama bulan Agustus-Oktober 2021, mengungkapkan bahwa dalam mengikuti kegiatan LK, fungsionaris LK merasa lelah, stres dan mengalami permasalahan atau kesulitan dalam membagi waktu meskipun sudah berusaha membagi waktu yang dimiliki serta merasa kurang memberikan kontribusi yang optimal. Pada akhirnya penyelesaian tugas menjadi tidak maksimal. Di masa pandemi seperti saat ini, kegiatan kampus diadakan secara daring, sehingga komunikasi atau proses interaksi secara langsung menjadi sulit dan terkendala, karena masing-masing dari fungsionaris memiliki kesibukan yang lain. Dampak dari hal ini menyebabkan program kerja LK tidak dapat berjalan dengan maksimal, serta semua program mengalami hambatan atau kemunduran dalam pelaksanaannya. Persoalan yang dihadapi oleh fungsionaris LK menjadi lebih berat dan menghasilkan keadaan mental yang kurang baik, yang dalam hal ini menggambarkan *burnout*.

*Burnout* dapat terjadi pada siapa saja, dan terjadinya *burnout* bisa karena suasana hati yang kurang baik atau adanya tuntutan yang tinggi yang mewajibkan individu harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut (Rotenstein dkk., 2018). Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger, yang memiliki arti sebagai suatu keadaan lelah atau frustrasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri (Eliyana, 2016). Kemudian, konsep *burnout* diperkenalkan secara luas oleh Maslach dalam menganalisis permasalahan dalam dunia kerja, dengan mengkonsepkan *burnout* sebagai gambaran dari suasana kehilangan kekuatan dan dorongan untuk menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaan yang dikerjakannya (Maslach, 1981). Persoalan *burnout* yang tidak terselesaikan dan terus terjadi dalam jangka waktu yang panjang, berkaitan erat dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan tugas yang semakin tinggi dan tidak memiliki cara yang tepat dalam mengatasinya (No & Jati, 2015). Senada dengan yang disampaikan oleh Korhonen dan Komulainen (2021), bahwa keadaan *burnout* yang cenderung bertahan lama akan mengarah pada permasalahan gangguan psikologis dan fisik, sehingga perlu saran yang tepat dari setiap individu untuk keluar dari keadaan *burnout* yang dialami.

Terjadinya *burnout*, tidak terlepas dari berbagai macam faktor. Dam (2021), menyebutkan stress sebagai pemicu munculnya *burnout*. Sedangkan Ayudytha dan Putri (2019), menyebutkan bahwa usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, lamanya bekerja, stres kerja, beban kerja, kepribadian, dan dukungan sosial menjadi faktor yang mempengaruhi *burnout* yang dialami oleh individu. Selain itu, komitmen

berorganisasi juga menjadi faktor penting yang turut mempengaruhi *burnout* (Prajawati, 2020), yang sekaligus dikaji dalam penelitian ini.

Dalam kegiatan organisasi, setiap orang yang terlibat harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan organisasi tersebut (Nurandini & Lataruva, 2014). Komitmen organisasi merupakan sebuah keinginan yang terbentuk secara kuat sebagai bagian dari organisasi yang diikuti, dan menunjukkan kerja keras sesuai dengan keinginan dan tujuan dari organisasi (Meyer & Allen, 1990). Dalam menjalankan peran di organisasi, komitmen menjadi bagian penting untuk menggambarkan bagaimana keterlibatan mendalam oleh setiap anggotanya (Wuryani, 2013). Sebaliknya, apabila individu yang tidak menunjukkan komitmen yang tinggi dalam berorganisasi, maka akan berdampak pada kualitas pekerjaannya dan merusak sistem kerja yang telah diatur dalam organisasi tersebut (Pranatha & Majorsy, 2018).

Dalam kegiatan ber-LK, fungsionaris LK harus memiliki komitmen yang baik agar dirinya paham secara personal tentang tugas, fungsi, dan tanggung jawab dalam organisasi LK. Hal ini dimaksud agar nantinya dalam bekerja, fungsionaris LK dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga pekerjaan dalam organisasi LK dapat dijalankan dengan penuh kecintaan dan kebahagiaan. *Burnout* yang terjadi dapat terminimalisir dengan baik, karena adanya transfer tanggung jawab yang dilakukan oleh fungsionaris LK. Prakosa, Nursalam, dan Yuswanto (2021), mengungkapkan bahwa *burnout* dapat diatasi dengan baik, apabila setiap individu mampu membangun dan membentuk komitmen berorganisasi yang tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh William (2013), menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif signifikan dengan *burnout*. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Prajawati (2020), menemukan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada anggota polisi lalu lintas Polresta Surakarta. Namun penelitian lain dari Hutomo (2015), menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan *burnout* pada pegawai negeri sipil di kantor regional IX badan kepegawaian negara (BKN) Jayapura, Papua.

Dari penelitian-penelitian yang dilakukan di Indonesia, masih sedikit penelitian yang membahas tentang komitmen organisasi dan *burnout* khususnya pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan. Dalam kegiatan akademik persoalan yang paling krusial yang dialami oleh mahasiswa yaitu dalam mengikuti kegiatan LK yang cenderung berisiko pada permasalahan-permasalahan yang lain karena fungsionaris LK harus membagi waktu menjadi sangat banyak. Bukan hanya untuk kuliah tetapi juga untuk kegiatan organisasi, sehingga hal ini cukup menarik untuk dilihat bagaimana keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *burnout* yang dialami oleh mahasiswa yang mengikuti kegiatan LK. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW. Kemudian, hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* yang dialami oleh mahasiswa yang mengikuti kegiatan LK.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain korelasional guna untuk melihat hubungan atau korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Partisipan dalam penelitian ini adalah 79 fungsionaris LKF di UKSW periode 2021. Kedua, partisipan adalah angkatan 2018-2021. Untuk data demografi partisipan, diuraikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Data Demografi Partisipan

Karakteristik Partisipan	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	23	29,1%
Laki-laki	56	70,9%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>
<b>Angkatan</b>		
2018	25	31,6%
2019	27	34,2%
2020	27	34,2%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>
<b>LK</b>		
BMPF	35	44,3%
SMF	44	55,7%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yang masing-masing mengukur komitmen organisasi dan *burnout*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *google form* karena situasi pandemi saat ini tidak memungkinkan peneliti untuk bertemu dengan partisipan. Komitmen organisasi diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* dari Allen dan Meyer (1991) yang melibatkan tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Skala komitmen organisasi kemudian dimodifikasi oleh peneliti sesuai konteks penelitian dan di validasi oleh *expert judgement*. Skala komitmen organisasi terdiri dari 18 item dengan menggunakan empat pilihan jawaban dari skala Likert yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Dari hasil seleksi item, diperoleh 16 item yang lolos dengan nilai item total korelasi berkisar antara 0,373-0,748 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,900 yang tergolong sangat reliabel.

Kemudian *burnout* dalam penelitian ini diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* dari Maslach (1981) yang melibatkan tiga indikator *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan rendahnya pencapaian prestasi diri (*lack of personal accomplishment*). Skala *burnout* kemudian dimodifikasi oleh peneliti sesuai konteks penelitian dan di validasi oleh *expert judgement*. Skala *burnout* terdiri dari 24 item dengan menggunakan empat pilihan jawaban dari skala Likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Dari hasil seleksi item, diperoleh 23 item yang lolos dengan nilai item total korelasi berkisar antara 0,350-0,808 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,943 yang tergolong sangat reliabel.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Sebelum uji korelasi dilakukan terlebih dahulu akan dilakukan uji deskriptif statistik dan uji asumsi normalitas dan linieritas. Pengujian seluruh data akan dilakukan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistic seri 21 for windows*.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Pada Tabel 2, skor komitmen organisasi yang diperoleh oleh sebagian besar fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW berada pada kategori tinggi dengan persentase 39% (rata-rata 49,69 dan standar deviasi 6,923). Sedangkan, skor *burnout* yang diperoleh oleh sebagian besar fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW berada pada kategori sedang dengan persentase 40% (rata-rata 50,65 dan standar deviasi 11,110).

**Tabel 2.** Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	SD	%	Keterangan
Komitmen Organisasi	49,69	6,923	39	Tinggi
<i>Burnout</i>	50,65	11,110	40	Sedang

### Uji Asumsi Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 3, diperoleh nilai K-S-Z variabel komitmen organisasi sebesar 0,715 dengan sig. 0,687 ( $p > 0,05$ ), dan nilai K-S-Z variabel *burnout* sebesar 0,641 dengan sig. 0,806 ( $p > 0,05$ ). Nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi dan *burnout* berdistribusi normal.

**Tabel 3.** Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov-Z*

Variabel	K-S-Z	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,715	0,687	Normal
<i>Burnout</i>	0,641	0,806	Normal

### Uji Asumsi Linieritas

Dari hasil uji linieritas pada Tabel 4, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,175 dengan sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW adalah linier.

**Tabel 4.** Uji Linieritas ANOVA

	F	Sig	Keterangan
<i>Linearity</i>	61,175	0,000	Linier

### Uji Hipotesis

Dari perhitungan uji korelasi *Karl Pearson* pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,615 dengan sig. 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri fungsionaris LK semakin rendah. Sumbangan yang

diberikan oleh komitmen organisasi terhadap variabel *burnout* sebesar 37,82% ( $r^2$ ), artinya komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang cukup kuat berhubungan dengan *burnout* fungsionaris LK fakultas psikologi.

**Tabel 5.** Uji Korelasi *Karl Pearson*

Variabel	<i>r</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi-Burnout	-0,615**	0,000	Diterima

Dapat dilihat pada hasil uji hipotesis nilai korelasi sebesar -0,615 dengan  $\text{sig} = 0,000$  ( $P < 0,01$ ). Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri fungsionaris LK semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri fungsionaris LK semakin tinggi.

Pada uji deskriptif statistik ditemukan bahwa skala *burnout* berada pada skor yang sedang. Hal ini bisa saja terjadi karena suasana hati yang kurang baik atau adanya tuntutan yang tinggi yang mewajibkan individu harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut (Rotenstein dkk., 2018). Hal ini sesuai dengan aspek-aspek *burnout* dari Maslach (1981), yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan rendahnya pencapaian prestasi diri (*lack of personal accomplishment*).

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang menggambarkan terkurasnya energi yang dimiliki sebagai akibat dari banyaknya tuntutan kerja yang besar. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan putus asa, frustrasi, tidak berdaya, tertekan, mudah tersinggung, dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Ketika seseorang merasakan kelelahan yang ia alami, ia akan cenderung berperilaku yang berlebih secara emosi dan fisik. Merasa tidak mampu menyelesaikan masalah, masih merasa lelah walaupun sudah istirahat yang cukup, dan kurang semangat untuk melakukan aktivitas dan tanggug jawab (Maslach, 1981).

Depersonalisasi (*depersonalization*) yang ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis serta tidak memperdulikan lingkungan dan orang-orang yang ada di sekitarnya. Hal ini disebut upaya menjauhkan diri dari orang lain dengan mengabaikan kualitas yang membuat orang lain menyukai individu secara pribadi. Ketika seseorang merasa ter-depersonalisasi, mereka cenderung dingin, menyendiri, dan tidak mau terikat dengan orang di lingkungannya (Maslach, 1981).

Rendahnya pencapaian prestasi diri (*lack of personal accomplishment*) yang ditandai dengan individu merasa tidak pernah puas terkait hasil karya diri sendiri, serta tidak sanggup dalam melaksanakan tugas. Individu juga merasa tidak kompeten dan cenderung kehilangan keinginannya dalam melaksanakan tugas dan tanggug jawabnya. Individu merasa dirinya tidak berharga dan juga merasa bahwa ia tidak melakukan sesuatu yang berharga. Ini mungkin menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tingkat pencapaian prestasi diri yang rendah (Maslach, 1981).

Sebagai fungsionaris tentunya memiliki tuntutan dalam melaksanakan tanggug jawab yang besar. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan *burnout*. Memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan memotivasi fungsionaris untuk memperjuangkan tujuan

organisasi, mengupayakan efisiensi tertinggi dalam organisasinya dan berpikir positif untuk mengurangi *burnout* (Restiani, Aspin, & Pambudhi dalam Prajawati, 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulya (2017) bahwa komitmen organisasi dan *burnout* memiliki hubungan negatif signifikan pada Perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo, pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka mereka akan memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah. Dari hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam berorganisasi. Dimana individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi tidak akan mempengaruhi *burnout*-nya. Sejalan dengan hal itu, Allen dan Meyer (1991) telah mengungkapkan tiga aspek yang ada pada komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, serta keterlibatan anggota dengan aktivitas di organisasi. Keberadaan fungsionaris dalam suatu organisasi sangat tergantung pada derajat kesesuaian antara tujuan organisasi dengan prinsip hidup fungsionaris. Jika tujuan organisasi berubah, kemungkinan akan berdampak pada fungsionaris ketika mereka mencoba menemukan prinsip-prinsip yang selaras dengan tujuan organisasi. Ketika seorang fungsionaris mempunyai komitmen afektif yang besar dan kesesuaian itu tetap terjadi, maka dirinya akan tetap bertahan dalam suatu organisasi (Allen & Meyer, 1991).

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa individu akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi. Seorang fungsionaris dengan komitmen kontinuas yang besar akan tetap bertahan dalam organisasi karena ia menginginkan hal tersebut. Dengan kata lain, karena mereka memerlukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Dalam perkembangannya, tingkat komitmen kontinuas berkaitan dengan ketersediaan pilihan organisasi lain. Keinginan yang kuat untuk keluar dari organisasi menggambarkan rendahnya tingkat komitmen kontinuas (Allen & Meyer, 1991).

Komitmen normatif (*normative commitment*), dimana fungsionaris dengan komitmen normatif yang besar akan tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa harus terus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang besar akan tetap bertahan dalam organisasi sebab merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Karena ia merasa memiliki kewajiban, jika ia keluar dari organisasi, ia akan dianggap bertentangan dengan opini public (Allen & Meyer, 1991). Komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan tingkat *burnout* yang rendah, begitu pun sebaliknya komitmen organisasi yang rendah menyebabkan tingkat *burnout* yang tinggi. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang diikuti lebih dapat bertahan sebagai anggota organisasi daripada individu yang kurang memiliki komitmen organisasi. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa *burnout* tidak menjadi masalah dalam berorganisasi. Bagi fungsionaris yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memaknai *burnout* sebagai hal yang wajar terjadi dalam menjalankan suatu organisasi, menjalaninya dengan senang hati, dan tidak terpaksa. Disisi lain penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu beberapa partisipan sulit dihubungi saat penyebaran kuesioner dikarenakan penelitian ini dilakukan secara daring. Maka dari itu peneliti terus berusaha menghubungi responden agar bisa mengisi kuesioner.

## SIMPULAN

Berdasarkan kajian penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada fungsionaris LK fakultas psikologi UKSW. Komitmen organisasi berada pada kategori tinggi, dan *burnout* berada pada kategori sedang. Nilai koefisien korelasi bersifat negatif signifikan, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri fungsionaris LK semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan sumbangsi terhadap rendahnya *burnout* sebesar 37,82%.

Adapun saran yang perlu disampaikan untuk penelitian lanjutan yaitu perlu dilakukan penelitian lebih spesifik kepada individu yang mengikuti organisasi, tidak hanya organisasi yang berada di dalam perguruan tinggi melainkan organisasi-organisasi yang berada diluar perguruan tinggi.

## Referensi :

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). Three component conceptualization of organization commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: Examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat di ruang rawat inap RS PMC. *Real in Nursing Journal (RNJ)*, 2(3), 144-152. <http://dx.doi.org/10.32883/rnj.v2i3.548.g160>.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikolog, edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran ormawa dalam membentuk nilai-nilai karakter di dunia industri (Studi organisasi kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 15(01), 139-158. <https://doi.org/10.37680/adabiya.v15i01.273>
- Febrianti, Y. P., Nuqul, F. L., & Khotimah, H. (2020). Academic hardiness pada mahasiswa aktivis dan mahasiswa yang bekerja. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 79-87.
- Dam, A. V. (2021). A clinical perspective on burnout: Diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>.
- Eliyana. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(3), 172-182.
- Enginyurt, O., Cankaya, S., Aksay, K., Tunc, T., Koc, B., Bas, O., & Ozer, E. (2015). Relationship between organizational commitment and burnout syndrome: A canonical correlation approach. *Australian Health Review*, 40(2), 181-187. <http://dx.doi.org/10.1071/AH14177>.
- Grabowski, D., Czupała, A. C., Pniak, M. C., Szczecińska, Z. R., Sieradzka, M. S., & Wojciechowska, W. (2019). Work ethic, organizational commitment and burnout. *Medycyna Pracy*, 70(3), 305-316. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00800>.

- Haeriah, A. Y. (2019). Implikasi lembaga kemahasiswaan FKIP terhadap iklim akademik aktivis kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Herati, M. (2012). Hubungan antara dimensi kepribadian big five dengan tingkat burnout pada perawat IGD rumah sakit di Yogyakarta. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Hutomo, C. A. R. (2015). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* di kantor regional IX badan kepegawaian negara (BKN) Jayapura. *Tugas akhir*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Huwae, A., & Rugebregt, J. M. (2020). Regulasi emosi sebagai pembentukan ketahanan mental untuk meningkatkan mutu produktivitas kerja fungsionaris lembaga kemahasiswaan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 6(2), 116-123. <https://doi.org/10.25078/jpm.v6i2.1476>.
- Korhonen, M., & Komulainen, K. (2021). Individualizing the burnout problem: Health professionals' discourses of burnout and recovery in the context of rehabilitation. *Health*, 1-21. Doi:10.1177/13634593211063053
- Kosasih. (2016). Peran organisasi kemahasiswaan dalam pengembangan civic skills mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 64-74.
- Lapointe, E., Morin, A. J. S., Courcy, F., Boilard, A., & Payette, D. (2012). Workplace affective commitment, emotional labor and burnout: A multiple mediator model. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 3-21. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p3>.
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*. 13(2), 201-209. doi: 10.21831/economia.v13i2.13239
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Jurnal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. doi:10.1002/job.4030020205.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Mulya, C. L. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *VIKALPA*, 37(2), 43-60.
- Nitafan, R. P. (2020). Employee silence, organizational commitment, and job burnout or regular employees in local government units in the Cotabato Province, Philippines: A keystone for intervention. *International Journal of English Literature and Social Science*, 5(6), 1932-1948. <https://dx.doi.org/10.22161/ijels.56.20>.
- No, J. R. P. G., & Jati, K. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout syndrome pada pegawai di direktorat bina kesehatan kerja dan olahraga kementerian kesehatan republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 79(1), 28-33.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78-91.

- Pines, A., & Maslach, C. (1993). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital Community Psychiatry*, 29, 233-237. Doi:10.1176/ps.29.4.233
- Prajawati, A. H. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas Polresta Surakarta. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prakosa, M. M., Nursalam., & Yuswanto, T. J. A. (2021). Komitmen organisasional dan penurunan burnout syndrome perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(1), 6-9. <http://dx.doi.org/10.33846/sf11101>.
- Pramadani, A. B., & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 102-109.
- Pranatha, N. R. D., & Majorsy, U. (2018). Komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 25-34. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.20171>
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: A systematic review. *Jama*, 320(11), 1131-1150.
- Setti, I., Lourel, M., & Argentero, P. (2016). The role of affective commitment and perceived social support in protecting emergency workers against burnout and vicarious traumatization. *Traumatology*, 22(4), 261-270. <http://dx.doi.org/10.1037/trm000072>.
- Setyowulan, D., Lia, N. T. A., Azizah, R., Sunandar, A., & Adha, M. A. (2020). Kinerja organisasi kemahasiswaan hubungannya dengan terminologi human capital. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 136-146.
- Soejatminah, S. (2018). ASEAN university network in enhancing student mobility: A case of Indonesia. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 7(1), 19-23. Doi:10.5281/zenodo.1867898.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suroto. (2016). Dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(2), 1040-1046.
- Undang-Undang, R. I. (2003). No. 20 Tahun 2003. *Sistem pendidikan nasional*.
- William, S. (2013). Hubungan komitmen organisasi dan burnout pada karyawan PT. GGP Lampung. *Skripsi*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wuryani, E. (2013). Peranan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan the Indonesian institute for corporate governance (IIGC). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3), 287-298.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zainullah., Mudana, I. W., & Maryati, T. (2020). Peran organisasi kemahasiswaan dalam menumbuhkan nilai solidaritas sosial antar mahasiswa di lingkungan Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Journal Pendidikan Sosiologi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Sejarah, Sosiologi, dan Perpustakaan*, 2(1), 400-411.