

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) AND TEAMWORK ON THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS MEDIATED BY BURNOUT AT SENTOSA HOSPITAL BOGOR

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN YANG DI MEDIASI OLEH BURNOUT DI RUMAH SAKIT SENTOSA BOGOR

Luthfia Ayu Wicaksana¹, Saparso^{2*}, Fushen^{3*}

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen
Krida Wacana^{1,2,3}

saparso@ukrida.ac.id², dr.fushen@ukrida.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Citizenship Behaviour and Teamwork on the performance of health workers mediated by Burnout at Sentosa Bogor Hospital. The background of this research is employees who have not been able to maintain good relationships, employees who have not been able to work together, fatigue in carrying out work and employee performance that has not been able to achieve the expected targets. The research method used in this research is descriptive with a quantitative approach. The population in this study were 188 people with a research sample of 188 people. The data analysis technique in this study used path analysis. The results showed that (1) OCB has a significant effect on employee performance with a T value (2.552>1.96) and p value (0.011<0.05). (2) teamwork has a significant effect on employee performance with a T value (3.121>1.96) and p value (0.002<0.05). (3) burnout has a significant effect on employee performance with a T value (2.760>1.96) and p value (0.006<0.05). (4) OCB has no significant effect on burnout with a T value (0.264<1.96) and p value (0.792>0.05). (5) teamwork has a significant effect on burnout with a T value (3.050>1.96) and p value (0.002<0.05). (6) OCB is mediated by burnout on employee performance significantly with a T value (0.269<1.96) and p value (0.788>0.05). (7) teamwork is mediated by burnout on employee performance significantly with T value (2.235>1.96) and p value (0.026<0.05).

Keywords : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Teamwork, Health Worker Performance, and Burnout*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Teamwork terhadap kinerja tenaga kesehatan yang dimediasi oleh Burnout di Rumah Sakit Sentosa Bogor. Adapun yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah karyawan yang belum mampu menjaga hubungan baik, karyawan yang belum mampu bekerjasama, kelelahan dalam menjalankan pekerjaan dan kinerja karyawan yang belum mampu dalam mencapai target yang diharapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 188 orang dengan sampel penelitian berjumlah 188 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (2.552>1.96) dan p value (0.011<0.05). (2) teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (3.121>1.96) dan p value (0.002<0.05). (3) burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (2.760>1.96) dan p value (0.006<0.05). (4) OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai T (0.264<1.96) dan p value (0.792>0.05). (5) teamwork berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai T (3.050>1.96) dan p value (0.002<0.05). (6) OCB dimediasi oleh burnout terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai T (0.269<1.96) dan p value (0.788>0.05). (7) teamwork dimediasi oleh burnout terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai T (2.235>1.96) dan p value (0.026<0.05).

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Teamwork, Kinerja Tenaga Kesehatan, dan Burnout.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di

dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

(Suratman & Eriyanti, 2020). Karena kelangsungan hidup organisasi harus menjadikan pegawai atau karyawan sebagai fokus utama yang mendapat perhatian oleh suatu organisasi karena sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Rumah Sakit Sentosa Bogor selalu berupaya di dalam menjalankan standar kerja yang baik bagi karyawan, namun dalam penerapan masih terdapat kinerja karyawan yang belum sesuai harapan dari manajemen Rumah Sakit Sentosa Bogor. Adapun berikut adalah keterangan data dari kinerja karyawan berdasarkan angket yang dibagikan kepada 165 orang karyawan.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Kinerja	Frekuensi	%
Kurang Baik	21	12.7
Baik	144	87.3
Jumlah	165	100

Sumber: (Dihartawan et al., 2022)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Dihartawan et al., 2022) menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja kurang baik di Rumah Sakit Sentosa Bogor sebanyak 21 orang (12.7%). Adapun kendala yang menyebabkan karyawan belum memiliki kinerja yang baik diantaranya beberapa masalah kesalahan seperti adanya kesalahan bayi yang tertukar karena masalah dalam operasional, perawat yang kurang memahami kendala dari pasien dan masalah kinerja lainnya.

Dari data keluhan di Rumah Sakit Sentosa Bogor, memperlihatkan bahwa masih ditemukan keluhan terhadap pelayanan karyawan yang masih rutin

terjadi kesalahan dalam setiap bulan. Berbagai masalah yang dikeluhkan seperti waktu tunggu, informasi yang kurang jelas, biaya obat, kesalahan identitas yang tertukar, respon perawat dan masalah kebersihan.

Beberapa hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *Burnout*. Perawat mungkin mengalami *burnout* karena berbagai penyebab. Beberapa alasan paling umum untuk *burnout* perawat termasuk jam kerja yang panjang, kurang tidur, lingkungan kerja dengan stres tinggi, kurangnya dukungan, dan ketegangan emosional dari perawatan pasien. *Burnout* perawat merupakan ancaman bagi kesehatan dan perawatan kesehatan (Rahayu et al., 2022) Untuk mengetahui tingkat *burnout* karyawan di dalam bekerja, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Pada hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan dominan menyatakan mereka sering merasa lelah dalam menjalankan pekerjaan dan juga ditemukan karyawan masih belum mampu menjalankan pekerjaan dengan baik. Sedangkan dari hasil pra survey juga dominan ditemukan karyawan yang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Dari data absensi di Rumah Sakit Sentosa Bogor tahun 2022, menunjukkan bahwa karyawan masih sering absen dengan jumlah yang rutin setiap bulan. Karyawan juga masih sering terlambat hadir dalam bekerja, dan masih ditemukan karyawan yang mengajukan izin karena sakit. Kendala yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh *burnout* yang dialami selama menjalankan pekerjaan. Namun dalam penelitian oleh (Wayan Agus Apriana & Edris, 2021) menunjukkan hasil bahwa *Burnout* berpengaruh negatif

dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, yaitu semakin tinggi *burnout* maka semakin meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan dari sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada, kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya di perusahaan (Setyawan & Utami, 2017).

Berdasarkan hasil pra survey mengenai variabel OCB di Rumah Sakit Sentosa Bogor menunjukkan bahwa dominan karyawan menyatakan mereka belum mampu dalam menjaga hubungan baik. Pada pernyataan lainnya menunjukkan bahwa karyawan dominan menyatakan mampu memenuhi standar pekerjaan dan selalu mengutamakan kepentingan dari pasien di dalam menjalankan pekerjaan. Namun pada penelitian oleh (Fitri, Endratno, & Purwokerto 2021), menunjukkan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh (Abdurrohim & Yogyakarta 2019) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap OCB. Dalam penelitian lainnya oleh (Justina, 2022) menunjukkan bahwa employee burnout tidak berpengaruh terhadap OCB.

Kinerja tenaga Kesehatan menjadi salah satu aspek yang dapat dibangun dan dikontrol oleh manajer melalui kerja tim, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik secara individu maupun tim. *Teamwork* (kerja tim) yang di terapkan dalam suatu organisasi menjadi suatu keharusan agar mampu mencapai kinerja yang baik (Darmin et al., 2022).

Pada hasil pra survey mengenai variabel *Teamwork* di Rumah Sakit Sentosa Bogor menunjukkan bahwa dominan karyawan menyatakan belum mampu bekerjasama sepenuhnya di dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dominan juga menyatakan mereka mampu bekerja dengan mandiri tanpa adanya bantuan dengan rekan kerja dan mampu sepenuhnya bertanggung jawab terhadap hasil dari pekerjaan. Namun pada penelitian oleh (Soraya Aminartha & Akmal, 2021) dengan hasil teamwork berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian lainnya oleh (Williams et al, 2020) dengan hasil teamwork berpengaruh positif dan mampu meningkatkan burnout.

Penelitian ini memiliki urgensi yang penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Sentosa Bogor. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan teamwork adalah faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, sedangkan burnout dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan mencegah burnout. Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh *Burnout* di Rumah Sakit Sentosa Bogor”**.

Tinjauan Pustaka

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Setyawan & Utami, 2017). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Lukito, 2020). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaan-nya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Lestari & Ghaby, 2018).

Indikator yang digunakan menurut (Gunawan, 2019) diantaranya adalah:

- a. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.
- b. Kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerja atas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah.
- c. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan lain.

Teamwork

Tim adalah suatu unit kerja yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi

dan kinerja (Mukmin, 2021). *Teamwork* merupakan salah satu dari enam kompetensi inti yang dipandang perlu untuk dikuasai oleh profesional kesehatan untuk memenuhi tuntutan kualitas perawatan saat ini dan masa depan (Darmin et al., 2022). Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan dapat diandalkan dalam kerja sama pada tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang dinyatakan Bachtiar dalam (Pratiwi et al 2022) bahwa “kerjasama merupakan sinergisitasi kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekumpulan orang yang ada dalam organisasi yang mempunyai tujuan yang sama serta saling berinteraksi dalam bekerja membentuk kolaborasi usaha pada setiap anggota kelompok sesuai peran masing-masing. Kerjasama tim berusaha untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang secara individu tidak dapat terselesaikan.

Kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu. Indikator kerjasama tim menurut (Hakim, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Burnout

Burnout pada manusia sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri dengan tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan didalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapat hantaman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh diluarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah (Athallah, 2022).

Burnout merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terperas habis dalam psikis maupun fisik seseorang (Emal et al., 2023)

Burnout merupakan suatu keadaan pikiran yang disertai oleh susunan gejala yang meliputi: kelelahan emosional, fisik dan mental, perasaan tidak berdaya, serta kurang antusiasme terhadap pekerjaan dan bahkan terhadap kehidupan pada umumnya (Almaududi, 2019).

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan

emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment* (Tahar et al., 2022).

a. Physical Exhaustion

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya

b. Emotional exhaustion

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari excessive psychoemotional demands yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. Diminished personal accomplishment

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya (Arlinkasari & Akmal, 2017).

Kinerja Tenaga Kesehatan

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar

juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (Sedarmayanti, 2019) pun mendukung, jika kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pendapat lain dari Afandi (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Indikator kinerja karyawan menurut (Diana, 2019) sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja
Kualitas kerja dalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya)

e. Kemandirian

Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan tesis ini bersifat deskriptif Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian deskriptif hanya terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya sebatas penyingkapan fakta, dari penelitian deskriptif tersebut dan dapat diketahui suatu atau kejadian yang menjadi permasalahan besarnya yang ada di lokasi penelitian. Pendekatan kuantitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang mampu mengkuantifikasikan data agar bisa digeneralisir. Sedangkan jenis penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen (eksogen) dengan variabel dependen (endogen) dengan pembuktian hipotesis (Syam, 2022). Sehingga dapat memberikan solusi yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dan pengolahan datanya bersifat kuantitatif. Pada data yang digunakan berbentuk *numeric* (sistem angka) menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Team Work* terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Kesehatan yang dimoderasi oleh *Burnout* diolah dengan bantuan program SEM-PLS.

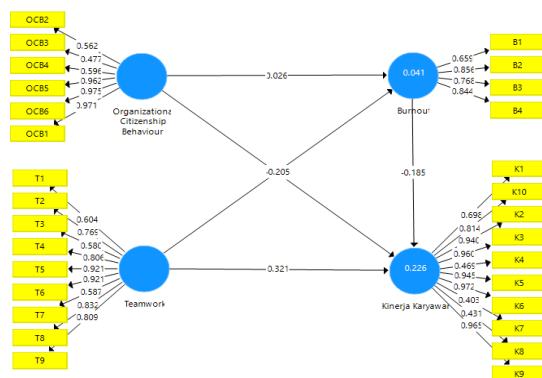
Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Rumah Sakit Sentosa Bogor sejumlah 188 orang.

Berdasarkan teknik *sampling* jenuh, sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 188 tenaga Kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) yaitu analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Berikut merupakan hasil evaluasi *outer model* pada penelitian ini.



Gambar 4.1 *Outer Model*

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Validitas Konvergen

Convergent Validity menjelaskan besarnya korelasi antar setiap pengukuran (indikator) dengan komponennya. Validitas konvergen dapat terpenuhi dan dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 sampai 0,6 sudah cukup. Uji validitas konvergen dapat melihat nilai *outer loading* yang terdapat pada hasil output SmartPLS. Berikut adalah hasil validitas konvergen.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	CR
Burnout	B1	0.659	0.617	0.865
	B2	0.856		

Kinerja	B3	0.768	0.629	0.940
	B4	0.844		
	K1	0.698		
	K2	0.814		
	K3	0.940		
	K4	0.960		
	K5	0.469		
	K6	0.945		
	K7	0.972		
	K8	0.403		
OCB	K9	0.431	0.619	0.900
	K10	0.965		
	OCB1	0.971		
	OCB2	0.562		
	OCB3	0.477		
	OCB4	0.596		
Teamwork	OCB5	0.962	0.592	0.927
	OCB6	0.975		
	T1	0.604		
	T2	0.769		
	T3	0.580		
	T4	0.806		
	T5	0.921		
	T6	0.921		
	T7	0.587		
	T8	0.832		
	T9	0.809		

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang tidak valid karena berada dibawah 0.700. Menurut (Hair et al., 2017) indikator yang memiliki nilai *outer loading* pada rentang 0.400 – 0.700 dapat tetap digunakan dalam penelitian selama nilai AVE berada diatas 0.500.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan pada penelitian ini diukur dengan melihat nilai HTMT. Rasio HTMT adalah rasio korelasi antara sifat dengan korelasi dalam sifat. Apabila nilai pada tabel menunjukkan nilai dibawah 0.90 maka dapat dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Diskriminan HTMT

	BT	KK	OCB	TW
Burnout				
Kinerja Karyawan	0.297			
OCB	0.125	0.269		

Teamwork	0.231	0.406	0.175	
-----------------	-------	-------	-------	--

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Dari hasil pengujian validitas diskriminan memiliki hasil dengan kriteria rasio HTMT < 0.90, maka seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *burnout*, kinerja karyawan, OCB dan *teamwork* dapat dinyatakan valid sepenuhnya.

Pengujian selanjutnya pada validitas diskriminan dilakukan dengan pengujian forneller-lacker. Apabila hasil perhitungan forneller-Larcker Criterion menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik nilai validitas diskriminan berdasarkan forneller-Larcker Criterion pada model penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan Forneller Larcker

	BT	KK	OCB	TW
Burnout	0.786			
Kinerja Karyawan	-0.251	0.793		
OCB	-0.007	0.261	0.787	
Teamwork	-0.2	0.391	0.16	0.770

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Dari hasil pengujian validitas diskriminan memiliki hasil dengan kriteria rasio HTMT < 0.90, maka seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *burnout*, kinerja karyawan, OCB dan *teamwork* dapat dinyatakan valid sepenuhnya.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* yang diharapkan lebih dari 0.6 (Hair et al., 2017). Jika melihat cronbach alpha, diharapkan

lebih dari 0,7. Berikut hasil uji *composite reliability*.

Tabel 4 Hasil Uji Composite Reliability

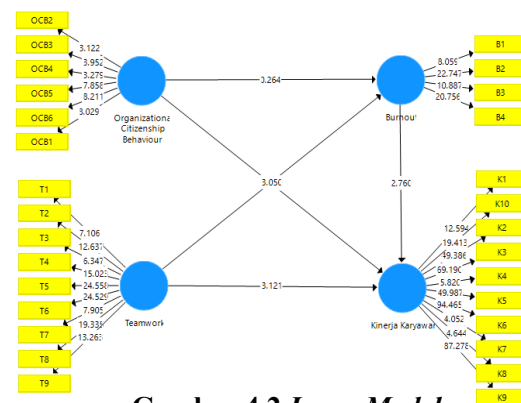
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Burnout	0.794	0.865
Kinerja Karyawan	0.921	0.94
OCB	0.876	0.900
Teamwork	0.909	0.927

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Dari hasil *composite reliability* menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk seluruh variabel yang diuji yaitu *burnout*, kinerja karyawan, OCB dan *teamwork* dapat dinyatakan reliabel dengan nilai > 0.7.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Model Fit*. Hasil model struktural yang ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 4.2 Inner Model

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
--	-----------------	--------------------------

Burnout	0.041	0.030
Kinerja Karyawan	0.226	0.213

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Variabel Burnout memiliki nilai *r-square* sebesar 0.041 setelah dilakukan perhitungan melalui SmartPLS, ini dapat diartikan bahwa kemampuan team work, OCB dan kinerja karyawan terhadap variabel burnout sebesar 4.1%, dan untuk variabel team work, OCB dan burnout terhadap kinerja karyawan sebesar 0.226 yang dapat diartikan team work, OCB dan burnout berpengaruh 22.6% terhadap kinerja.

F Square

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural.

Tabel 6 Hasil Uji F Square

	BT	KK	OCB	TW
Burnout		0.042		
Kinerja Karyawan				
OCB	0.001	0.055		
Teamwork	0.043	0.124		

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Pada *f-square* adalah ukuran efek ($\geq 0,02$ berarti kecil; $\geq 0,15$ berarti sedang; $\geq 0,35$ berarti besar). Dalam hasil pengujian ditemukan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh terhadap burnout, teamwork memiliki efek yang kecil terhadap burnout, burnout memiliki efek yang kecil terhadap kinerja, OCB memiliki yang kecil terhadap kinerja, teamwork memiliki efek yang kecil terhadap kinerja.

Q Square

Perhitungan *goodness of fit* dapat digunakan untuk mengetahui

besarnya kontribusi yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *GoF* dalam analisa PLS dapat dihitung dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* (Q^2). Berikut hasil perhitungan *Goodness of Fit Model* dalam penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - r^2) (1 - r^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,041) (1 - 0,226)$$

$$Q^2 = 0.257$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) sebesar 0,252 atau 25.2%. Hal ini mampu menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja mampu dijelaskan model secara keseluruhan sebesar 25.2% atau dapat juga diartikan bahwa kontribusi *team work*, *OCB* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan adalah sebesar 25.2%, sedangkan sisanya sebesar 74.8% merupakan kontribusi variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Model Fit

Uji kelayakan model dapat dilakukan dengan uji *model fit* dengan menganalisis nilai *SRMR*, *Chi-Square*, dan *NFI*. Hasil pengujian kelayakan model ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.09	0.09
d ULS	3.559	3.559
d G	5.845	5.845
Chi-square	2877.712	2877.712
NFI	0.615	0.615

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Dari hasil pengujian model fit, Nilai *SRMR* sebesar $0,09 < 0,10$ maka model fit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *model fit* dengan data. Dengan Nilai *NFI* $0,615 < 0,9$. Maka berdasarkan kedua penilaian model tersebut, memenuhi kriteria *model fit*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Burnout	Kinerja Karyawan
Burnout		1.043
Kinerja Karyawan		
OCB	1.026	1.027
Teamwork	1.026	1.070

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Dengan hasil uji multikolinearitas yang memiliki nilai dibawah 5.00 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (*T-Statistic*)

Uji T bertujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. *T-Statistic* dipergunakan untuk menguji signifikan dari jalur dihipotesiskan, alat yang digunakan adalah *T-Statistic*. Apabila penelitian menggunakan derajat alpha 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *T-Statistic* adalah 1,96. Yang mengacu pada ketentuan tersebut, apabila nilai *T-Statistic* < 1,96 atau nilai probabilitas $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$) maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima. Berikut hasil uji parsial

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (*T-Statistic*)

Jalur	Original sample	T statistics	P values	Hasil
BO -> KK	-0.185	2.760	0.006	Diterima
OCB -> BO	0.026	0.264	0.792	Ditolak
OCB -> KK	0.209	2.552	0.011	Diterima
TW -> BO	-0.205	3.050	0.002	Diterima
TW -> KK	0.321	3.121	0.002	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Pada hasil uji secara parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Pada variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (2.760>1.96) dan *p value* (0.006<0.05). Hasil ini menunjukkan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
2. Pada variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai T (0.264 <1.96) dan *p value* (0.792>0.05). Hasil ini menunjukkan OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* Rumah Sakit Sentosa Bogor.
3. Pada variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (2.552>1.96) dan *p value* (0.011<0.05). Hasil ini menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
4. Pada variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai T (3.050>1.96) dan *p value* (0.002<0.05). Hasil ini menunjukkan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* Rumah Sakit Sentosa Bogor.
5. Pada variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T (3.121>1.96) dan *p value* (0.002<0.05). Hasil ini menunjukkan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Untuk menentukan besarnya pengaruh tidak langsung atau efek mediasi terhadap variabel lain

digunakan sebuah metode pengukuran. Apabila penelitian menggunakan derajat alpha 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *T-Statistic* adalah 1,96. Yang mengacu pada ketentuan tersebut, apabila nilai *T-Statistic* < 1,96 atau nilai probabilitas $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$) maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima.

Tabel 10 Hasil Uji Mediasi

Jalur Pengaruh	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
TW -> BO -> KK	0.038	2.235	0.026	Diterima
OCB -> BO -> KK	-0.005	0.269	0.788	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Pada hasil uji secara mediasi, dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Pada variabel *teamwork* dimediasi oleh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai T ($2.235 > 1.96$) dan *p value* ($0.026 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan *teamwork* dimediasi oleh *burnout* secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
2. Pada variabel OCB dimediasi oleh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai T ($0.269 < 1.96$) dan *p value* ($0.788 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan OCB dimediasi oleh *burnout* dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja

H1: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif (OCB) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor. (hipotesis diterima)

Variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan nilai T ($2.552 > 1.96$) dan *p value* ($0.011 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior* maka akan semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin menurun *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin rendah kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Magfira, L. N., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020), yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sangadji, H. (2022) dengan hasil penelitian *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Kinerja karyawan dari sebuah organisasi perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada, kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan yang memberi ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya di perusahaan (Setyawan et al, 2017).

Dalam penelitian ini ada indikator nilai-nilai OCB yaitu kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan, kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerja, kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan lain. Pada kuesioner yang diajukan dijawab dengan dominan

sangat setuju oleh responden. Responden mungkin memiliki pemahaman yang tinggi akan pentingnya menjaga hubungan baik di lingkungan kerja. Hal ini bisa mencerminkan budaya kerja yang mendorong kerjasama, komunikasi terbuka, dan saling mendukung di antara karyawan.

Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja

H2: *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor. (hipotesis diterima)

Variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T ($3.121 > 1.96$) dan *p value* ($0.002 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Team Work berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semakin meningkat *Team Work* maka akan semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin menurun *Team Work* maka akan semakin rendah kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, F., & Chukwuma, D. (2018) yang menunjukkan pengaruh signifikan dari *team work* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Noni, Z. R. D. (2021) juga memberikan hasil bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Kinerja tenaga Kesehatan menjadi salah satu aspek yang dapat dibangun dan dikontrol oleh manajer melalui kerja tim, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik secara individu maupun tim. *Teamwork* (kerja tim) yang di terapkan dalam suatu organisasi menjadi suatu keharusan agar

mampu mencapai kinerja yang baik (Darmin et al, 2022).

Dalam penelitian ini adapun indikator *team work* yaitu Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, Saling berkontribusi, Pengerahan kemampuan secara maksimal. Pada kuesioner yang diajukan dijawab dengan dominan sangat setuju oleh responden. Secara keseluruhan, dominasi jawaban positif menunjukkan bahwa tim memiliki kemampuan kerja sama yang kuat dan mampu mengatasi tantangan bersama. Adanya kesepahaman dan komunikasi yang baik antar anggota tim juga dapat menjadi faktor penting dalam mencapai hasil positif ini.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja

H3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor. (hipotesis diterima)

Variabel *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T ($2.760 > 1.96$) dan *p value* ($0.006 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semakin meningkat *Burnout* maka akan semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya semakin menurun *Burnout* maka akan semakin rendah kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2020) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian lainnya oleh Rahmadyah (2021) juga menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori syndrome yang berkepanjangan karena memiliki

kepercayaan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau tingkat kinerja. Karyawan menyadari dan merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka terima merupakan sebuah tanggung jawab dari perusahaan yang harus diselesaikan (Rahmadyah, 2021).

Dalam penelitian ini adapun indikator *burnout* yaitu *Physical Exhalustion*, *Emotional exhalustion*, *Diminished personal accomplishment*. Pada kuesioner yang diajukan dijawab dengan dominan sangat setuju oleh responden. Tingkat *burnout* yang tinggi memerlukan perhatian dan tindakan dari pihak manajemen. Intervensi seperti perubahan dalam desain pekerjaan, peningkatan dukungan sosial, atau program manajemen stres dapat membantu mengatasi masalah ini dan mencegah dampak negatifnya terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Burnout*

H4: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif (OCB) terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor. (hipotesis ditolak)

Variabel OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai T ($0.264 < 1.96$) dan *p value* ($0.792 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* Rumah Sakit Sentosa Bogor.

OCB tidak meningkatkan *burnout*, sebaliknya *burnout* juga tidak berdampak pada OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian lainnya oleh (Abdurrohim & Yogyakarta 2019) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap OCB. Dalam penelitian lainnya oleh (Justina, 2022)

menunjukkan bahwa employee *burnout* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Pengaruh *Teamwork* terhadap *Burnout*

H5: *Team Work* berpengaruh positif (OCB) terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor. (hipotesis diterima)

Variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai T ($3.050 > 1.96$) dan *p value* ($0.002 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Teamwork berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Semakin meningkat *teamwork* maka akan semakin tinggi *burnout*, dan sebaliknya semakin menurun *teamwork* maka akan semakin rendah *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Williams et al, 2020) dengan hasil *teamwork* berpengaruh positif dan mampu meningkatkan *burnout*.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi

H6: *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi. (hipotesis ditolak)

Variabel OCB dimediasi oleh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai T ($0.269 < 1.96$) dan *p value* ($0.788 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan OCB dimediasi oleh *burnout* dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Organizational Citizenship Behaviour tidak berpengaruh signifikan

terhadap *burnout*. Semakin meningkat *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin tinggi *burnout*, dan sebaliknya semakin menurun *Organizational Citizenship Behaviour* maka akan semakin rendah *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2020) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian lainnya oleh Rahmadyah (2021) juga menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Team Work* terhadap Kinerja dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi

H7: *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi. (hipotesis diterima)

Variabel *teamwork* dimediasi oleh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan signifikan dengan nilai $T (2.235 > 1.96)$ dan $p \text{ value } (0.026 < 0.05)$. Hasil ini menunjukkan *teamwork* dimediasi oleh *burnout* secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.

Team Work berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan *burnout* sebagai mediasi. Semakin meningkat *Team Work* maka akan semakin tinggi kinerja dan juga *burnout*, dan sebaliknya semakin menurun *Team Work* maka akan semakin rendah kinerja dan juga *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, F., & Chukwuma, D (2018) yang menunjukkan pengaruh signifikan dari *team work* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2020) yang menunjukkan

bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pada penelitian lainnya oleh Rahmadyah (2021) juga menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
2. *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
3. *Burnout* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
4. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak berpengaruh terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
5. *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor.
6. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi.
7. *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan variabel *Burnout* sebagai mediasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh *Burnout* Rumah Sakit Sentosa Bogor, penulis merekomendasikan beberapa saran:

1. Bagi Rumah Sakit Sentosa Bogor

- a. Perlunya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Sentosa Bogor dengan memperhatikan beberapa hal, antara lain:

- 1) Rumah sakit dapat mengembangkan program pelatihan khusus untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terkait OCB. Pelatihan ini dapat mencakup nilai-nilai kewarganegaraan organisasi, etika kerja, dan pentingnya kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.
- 2) Mengadakan kegiatan pelatihan team building secara berkala dapat membantu memperkuat kerjasama di antara anggota tim. Aktivitas semacam ini tidak hanya memperkuat hubungan personal tetapi juga meningkatkan pemahaman antaranggota tim.
- 3) Mengevaluasi dan merencanakan sumber daya dengan cermat dapat membantu mencegah overwork dan memberikan karyawan beban kerja yang realistis. Ini termasuk pemantauan beban kerja, alokasi sumber daya yang memadai, dan peninjauan terhadap kebijakan kerja yang mungkin berkontribusi pada burnout.
- 4) Menerapkan sistem umpan balik yang rutin dan evaluasi kinerja secara teratur. Proses ini dapat membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan dan memastikan bahwa karyawan merasa diakui atas prestasi mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti *Organizational Citizenship Behavior* dan *team work* terhadap kinerja, misalnya melalui wawancara langsung terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih akurat daripada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.
- b. Memperluas pengaruh variabel control terhadap kinerja, dan melibatkan variabel lain seperti: disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.
- c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel lain sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrohim, F., & Yogyakarta, N. (2019). The Effect Of Burnout Towards Organizational Citizenship Behavior On Nurses In Rsud Ir. Soekarno Sukoharjo District. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193.

- <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Arlinkasari, F., & Akmal, S. Z. (2017). Hubungan antara school engagement, academic self-efficacy dan academic burnout pada mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 81–102.
- Athallah, E. T. (2022). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Pt X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Darmin, Ningsih, Kaseger, Sarman, & Sudirman. (2022). Persepsi Teamwork terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Perintis*, 1(6).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Dihartawan, Rizka Utami, A., Srisantyorini, T., Herdiansyah, D., Romdhona, N., & Kesehatan Masyarakat Universityas Muhammadiyah Jakarta, F. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 3(1), 67–74.
- Emal, L. M., Tamminga, S. J., Kezic, S., Schaafsma, F. G., Nieuwenhuijsen, K., & van der Molen, H. F. (2023). Diagnostic Accuracy and Measurement Properties of Instruments Screening for Psychological Distress in Healthcare Workers—A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12).
- <https://doi.org/10.3390/ijerph20126114>
- Fitri, I. K., Endratno, H., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Gunawan, J. S., & Solang, P. D. (2019). Organizational citizenship behavior yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120–133.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage* (2nd ed.).
- Hakim, H. R. (2021). *Hubungan Kerjasama Tim untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja pada PT Riau Wisata Hati Pekanbaru*.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Jurnal AGORA*, 8(2).

- Mukmin, S. (2021). *The Effect Of Leadership And Teamwork On Performance Of Employees Through Organizational Commitments As Intervening Variables (Study At Community Health Centers In Mataram City)*.
- NONI, Z. R. D. (2021). *Analisis Pengaruh Team Work, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Rumah Sakit Umum Kartini Jepara*. Unisnu Jepara.
- Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, F., & Chukwuma, D. (2018). The effect of teamwork on employee performance: A study of medium scale industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.
- Rahayu, S., Komariah, M., Somantri, I., Keperawatan, F., Padjajaran, U., Raya Bandung, J., Km, S., Sumedang, K., & Barat, J. (2022). Burnout Berhubungan Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(3).
- Romlah, N. S., Sedarmayanti, S., Gunawan, S., & Pradesa, H. A. (2019). Human Resource Development Among Administrative Staff at Faculty of Nursing Science, Padjadjaran University (UNPAD) Bandung. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 424–436.
- Setyawan, E. J., & Utami, H. N. (2017). Hubungan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 50(6).
- Soraya Aminartha, D. A., & Akmal, M. (2021). *YUME : Journal of Management Pengaruh Teamwork dan Profesionalitas individu terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare*. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 343–350. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.xxx>
- Suarez Pratiwi, G., Bachtiar, A., & Oktamianti, P. (2022). Implementasi Total Quality Management Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Bintaro. *Journal of Syntax Literate*, 7(8).
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Syam, N. (2022). *Model Analisis Teori Sosial*. Prenadamedia Group.
- Tahar, Y. Ben, Rejeb, N., Maalaoui, A., Kraus, S., Westhead, P., & Jones, P. (2022). Emotional demands and entrepreneurial burnout: the role of autonomy and job satisfaction. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00702-w>
- Wayan Agus Apriana, I., & Edris, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1).