

**PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK  
DALAM MEMEDIASI PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP  
KINERJA ANGGOTA ORGANISASI  
(Studi pada Mahasiswa se-DIY yang Mengikuti Organisasi  
Kemahasiswaan)**

Agustia Diah Maharani  
Program Studi Manajemen dan Bisnis  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183  
Phone/Fax: 0274 387656/0274 387646

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi dengan dimediasi variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada mahasiswa se-DIY yang mengikuti organisasi kemahasiswaan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada 126 orang yang merupakan mahasiswa dari berbagai universitas di DIY. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data kuantitatif ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS sebagai alat analisis dalam penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi intrinsik, motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota organisasi, motivasi intrinsik dan ekstrinsik mampu memediasi *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi.

Kata Kunci: *Burnout*, Kinerja Anggota Organisasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik.

**PENDAHULUAN**

Di setiap Perguruan Tinggi memiliki misi utama yang menjadi pokok tujuan berdirinya suatu universitas. Salah satunya yaitu sebagai penyelenggara pendidik, peneliti, pengembang masyarakat secara profesional, misi tersebut yang memicu Perguruan Tinggi menciptakan kegiatan yang bersifat kurikuler dan ekstra-kurikuler. Kegiatan kurikuler ini seperti halnya perkuliahan yang wajib diikuti oleh

seluruh mahasiswa, sedangkan kegiatan ekstra kulikuler bersifat tidak wajib untuk diikuti seluruh mahasiswa dan dilaksanakan di luar jam perkuliahan. Organisasi kemahasiswaan menjadi salah satunya kegiatan kurikuler di Perguruan Tinggi.

Tantangan organisasi/ lembaga kemahasiswaan di perguruan tinggi adalah membangun keaktifan organisasional secara berkelanjutan. Ada beberapa kriteria untuk membangun keefektifan organisasional. Pertama, capaian tujuan yang telah ditentukan. Kedua, bagaimana organisasi memperoleh sumber daya yang dibutuhkan. Ketiga, proses bisnis internal di dalam organisasi yang mulus dan keempat, pemenuhan harapan pihak-pihak kunci yang berhubungan dengan organisasi (*stakeholders*). Untuk membangun efektifitas lembaga kemahasiswaan tersebut penting memperhatikan keempat kriteria dalam membangun keberlanjutan jangka panjang.

Mahasiswa yang sudah diterima dalam suatu organisasi memiliki konsekuensi untuk berusaha terus belajar dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa mengganggu perkuliahan. Dengan demikian, mahasiswa yang berorganisasi seringkali merasa beban pekerjaan yang harus dilakukan menjadi lebih berat, karena harus melakukan pekerjaan sebagai aktifis diorganisasi sekaligus menjalankan tugas utama sebagai mahasiswa secara akademik. Pada situasi tertentu hal tersebut dapat memicu kondisi *burnout*. Kondisi tingginya rasa *burnout* ini dapat berdampak pada kinerja yang akan semakin menurun selama menjadi anggota organisasi apalagi kurangnya motivasi dalam diri. Maka, sudah semestinya jika motivasi harus selalu ada karena hal tersebut

dapat menurunkan tingkat *burnout* dan dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi sebagai anggota organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang ada.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2006) terdiri dari 2 faktor yaitu motivasi motivasional (intrinsic) dan motivasi *hygiene* (ekstrinsik). Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah faktor-faktor yang bersumber dari luar diri. Menurut Herzberg kedua faktor tersebut sangat penting dalam memotivasi diri walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja tetapi tanpa adanya tersebut maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, sebuah motivasi diri menjadi hal yang penting untuk terus membuat orang akan tetap menjalankan apa yang sudah menjadi tujuan awal. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi pada setiap mahasiswa dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya di dalam organisasi mampu memberikan dorongan dan semangat pada diri untuk dapat menyelesaikan kewajibannya dalam organisasi disamping adanya kepentingan untuk dapat berkuliah dengan baik.

Saat menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi pastinya tidak selamanya akan terus selalu bersemangat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Apalagi pada mahasiswa baru merasakan beban tanggung jawab di

organisasi, tugas-tugas perkuliahan yang banyak, merasakan lelah dan bosan dengan rutinitas sehari-hari. Hal tersebut dapat memicu menurunnya kinerja sebagai anggota organisasi dan terlebih lagi dapat menyebabkan keluarnya dari organisasi yang mahasiswa tersebut ikuti. Akan tetapi, rasa tersebut wajar jika terjadi pada mahasiswa baru karena butuh penyesuaian dengan lingkungan dan suasana yang baru. Selain itu, perbedaan kesibukan dan penugasan-penugasan saat kuliah dengan saat SMA sehingga membuat mahasiswa menjadi malas.

Hal tersebut tidak hanya terjadi oleh mahasiswa baru pada organisasi, tetapi banyak juga yang terjadi pada mahasiswa semester 3 sampai dengan semester 7 karena beban tugas dan tanggung jawab pada perkuliahan semakin berat sehingga membuat mereka akan lebih sukar untuk aktif dalam organisasi. Rasa malas dan acuh tak acuh pada organisasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi meningkatnya tingkat *burnout* pada mahasiswa anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Maslach, *et al.* (2002) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaan. Maharani dan Triyoga (2012) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami oleh individu karena tingginya tuntutan pekerjaan. Mahasiswa yang merasa lelah karena banyaknya *dateline* tugas/laporan yang harus dikerjakan sedangkan pada organisasi banyak program kerja yang juga menjadi tuntutannya untuk diselesaikan.

Dengan menurunnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta meningkatnya tingkat *burnout* pada mahasiswa anggota organisasi dapat

mempengaruhi pada kinerjanya selama menjadi anggota organisasi. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, memunculkan kelelahan kerja dalam menjalankan tugas perkuliahan dan tanggung jawabnya pada organisasi dan kurangnya motivasi dalam diri dapat menghasilkan hasil yang kurang baik dengan menurunnya kinerja dalam diri anggota organisasi mahasiswa. Sebaliknya, jika tingkat kelelahan kerja (*burnout*) pada diri menurun karena motivasi yang selalu ada secara intrinsik yang berasal dari dalam diri dan ekstrinsik yang berasal dari luar diri dalam menjalankan tugas perkuliahan dan tanggung jawab pada organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Dari pemaparan dan fenomena tersebut, peneliti terinspirasi dari beberapa jurnal Moh. Abdul Ghofur dkk (2017), Hidayah Babur Riaqi dkk (2016), Wylida Olivia Kowey (2017), Nur Ida Iriani (2010) dan pendukung lainnya yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja seseorang dan *burnout* yang berpengaruh negatif pada kinerja jika tingkat kelelahan kerja lebih tinggi daripada kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, judul proposal penelitian yang akan diajukan dengan memodifikasi beberapa jurnal menjadi satu yaitu **“Peran Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Anggota**

**Organisasi”** yang akan meneliti mahasiswa se-DIY yang mengikuti organisasi kemahasiswaan pada kampusnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan ilmiah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik?
5. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi?
6. Apakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi motivasi intrinsik?
7. Apakah pengaruh *burnout* terhadap kinerja anggota organisasi yang dimediasi motivasi ekstrinsik?

## **KAJIAN TEORI**

### 1. Kinerja

Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hasil yang nanti dihasilkan

juga akan baik dan begitu pula sebaliknya. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Mathis dan Jackson (2006) ada lima indikator dalam melakukan penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut:

1) Kualitas.

Kualitas dalam bekerja yang akan dicapai berdasarkan hasil kerjanya.

2) Kuantitas dari hasil kerja yang dicapai.

Kemampuan seseorang untuk mencapai jumlah tenaga kerja dalam periode waktu ditentukan.

3) Ketepatan waktu.

Karyawan harus menepatkan waktu dalam menyelesaikan kerja yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kehadiran.

Kemampuan seorang karyawan dalam kehadiran yang baik dan tidak sering absen.

5) Kemampuan Bekerjasama.

Seorang karyawan mampu bekerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya agar dapat menghasilkan keselarasan antara karyawan.

## 2. Burnout

Pines dan Aronson (1989) kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Hal ini dijelaskan pula oleh Leatz & Stolar dalam Kusumastuti (2005), bahwa permasalahan akan muncul bilamana stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut dengan burnout, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi. Maslach dan Jackson (1993) (dalam Katarini, 2011) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian, yaitu:

a) *Emotional Exhaustion.*

Suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat (Ray & Miller, 1994). Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

b) *Depersonalization.*

Tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Cordes & Dougherty, 1993). Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang 34 acuh,



bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

c) *Reduced personal accomplishment.*

Atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.

### 3. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*, yang berarti “menggerakkan” (*To Move*). Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Luthans, 2011) Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

#### a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwatno dan

Priansa, 2011). Selain itu, motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Dalam hal ini yang akan menjadi pembahasannya yaitu fokus pada motivasi intrinsik pada mahasiswa yang mengikuti dan menjadi anggota organisasi kemahasiswaan (Usman, 2009). Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang menjadi indikator pada motivasi intrinsik dapat diukur menggunakan, yaitu:

a) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri).

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

b) *Edvancement* (pengembangan).

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

c) *Responsibility* (tanggung jawab).

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d) *Recognition* (pengakuan/ penghargaan).

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberikan pernyataan ataupun pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya:

- (1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- (2) Surat penghargaan.
- (3) Memberikan hadiah berupa uang tunai.
- (4) Memebrikan kenaikan gaji atau promosi.

e) *Achievement* (Keberhasilan).

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya selama dia menjalankan kewajibannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, keberhasilan mahasiswa yang menjadi anggota organisasi di kampus yaitu mampunya ia bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman (Nawawi, 2001). Menurut teori Herzberg yang dikutip Luthans (2011), indikator yang tergolong sebagai *hygiene factor* anantara lain:

a) *Quality supervisor* (Supervisi).

Dengan teknikal surpervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya

b) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi).

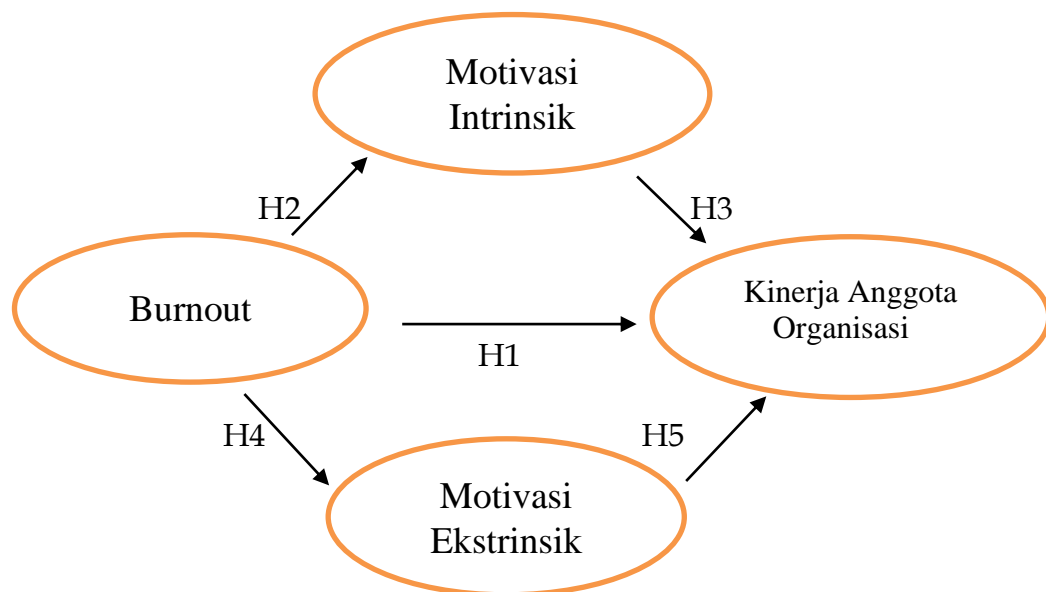
Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergau dengan atasannya.

c) Technical skill (Kecakapan teknis).

Kecakapan teknis ini pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

d) *Working condition* (Kondisi kerja).

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya. Menurut Herzberg sendainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan - kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Hipotesis penelitian:

H1 : Burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota organisasi

H2 : Burnout berpengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik

H3 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi

H4 : Burnout berpengaruh negatif terhadap motivasi ekstrinsik

H5 : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi

H6 : Motivasi Intrinsik memediasi pengaruh burnout terhadap kinerja anggota organisasi

H7 : Motivasi ekstrinsik memediasi pengaruh burnout terhadap kinerja anggota organisasi

## **METODE PENELITIAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi yang ada di DIY. Subyek dalam penelitian ini seluruh mahasiswa yang berkuliah di Perguruan Tinggi yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu seluruh mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, seluruh populasi adalah sampel penelitian. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah teknik *non probability* sampling yaitu *purposive sampling*. Pada penelitian ini digunakanlah teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Responden berkuliah di Perguruan Tinggi yang ada di DIY.

2. Responden adalah orang yang saya kenal, karena lingkup penelitian dan agar mengetahui kinerja dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik yang dinamakan *structural equation modeling* (SEM).