

**Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* Terhadap
Organizational Commitment Dimediasi oleh *Burnout***

(Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru, Riau)



Diajukan Oleh
Nurul Husna Hasan

19911035

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
Januari 2023**

Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment* Dimediasi oleh *Burnout*

(Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru, Riau)

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan Oleh

Nurul Husna Hasan

19911035

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

Januari 2023

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 28 Desember 2022 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh:

NURUL HUSNA HASAN

No. Mhs.: 19911035

Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

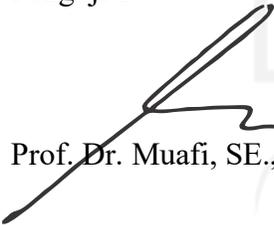
**PENGARUH ISLAMIC EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN WORK-LIFE
BALANCE**

TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH BURNOUT

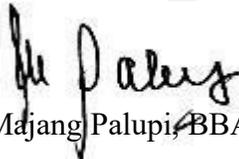
**(STUDI PADA KARYAWAN WANITA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
PEKANBARU RIAU)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I


Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

Penguji II


Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,


Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

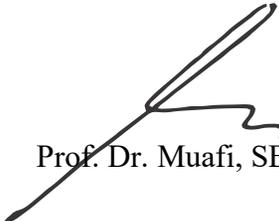


Yogyakarta,

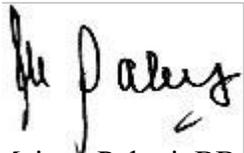
Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh:

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Januari 2023

Yogyakarta,.....



Nurul Husna Hasan

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh...

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua. Sholawat beriring salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, selalu diberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari adanya kekurangan dalam tulisan ini sehingga tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Proses penulisan ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga segala sesuatunya menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami semua.
2. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, membimbing, memberi saran, solusi, motivasi, doa dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
5. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA. selaku Dosen Penguji tesis yang telah banyak memberikan bantuan, saran, dan solusi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang banyak memberikan ilmu dan membimbing penulis selama menempuh studi. Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis.

7. Kepada kedua orang tua ku, Bapak Hasan Basri dan Ibu Rusmalidar yang senantiasa memberikan dukungan baik materil dan inmateril serta doa, kasih sayang yang tiada henti dan dukungan untuk penulis.
8. Terutuk adikku tercinta Nur Asyikin Hasan dan Nurmalini Hasan yang selalu memberikan semangat, perhatian dan segala bantuan yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan studi ini.
9. Kepada seluruh anggota keluargaku, terutama Mbah Nang dan Mbah Dok yang selalu memberikan dukungan dan doa yang tak pernah putus agar studi ini terselesaikan dengan baik.
10. Kepada Rifki Nurdianto yang selalu memberikan dukungan dan doa, serta bantuan dan partisipasinya bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
11. Kepada seluruh civitas Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau yang telah berpartisipasi dan turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Semua pihak terlibat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih untuk doa dan bantuannya.

Besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, guna menambah khasanah keilmuan. Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis, atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Yogyakarta, Januari 2023

Nurul Husna Hasan

NIM. 19911035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BERITA ACARA TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 <i>Islamic Emotional Intelligence</i>	6
2.1.1.1 Pengertian <i>Islamic Emotional Intelligence</i>	6
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Islamic Emotional Intelligence</i>	8
2.1.1.3 Indikator <i>Islamic Emotional Intelligence</i>	9
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.2.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	13
2.1.2.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.3 <i>Burnout</i>	15

2.1.3.1	Pengertian <i>Burnout</i>	15
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	17
2.1.3.3	Indikator <i>Burnout</i>	18
2.1.4	<i>Organizational Commitment</i>	18
2.1.4.1	Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	18
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	21
2.1.4.3	Indikator <i>Organizational Commitment</i>	22
2.2	Penelitian Terdahulu	23
2.2.1	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	23
2.2.2	<i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	31
2.2.3	<i>Burnout</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	39
2.2.4	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Burnout</i>	47
2.2.5	<i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>	57
2.2.6	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	66
2.2.7	<i>Work-Life balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i> ...	74
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	78
2.3.1	Hubungan <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	78
2.3.2	Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	79
2.3.3	Hubungan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	80
2.3.4	Hubungan <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Burnout</i>	81
2.3.5	Hubungan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>	82
2.3.6	Hubungan <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	83
2.3.7	Hubungan <i>Work-Life balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	84
2.4	Kerangka Pikir Penelitian	84
BAB III METODE PENELITIAN		86
3.1	Pendekatan Penelitian	86

3.2	Lokasi Penelitian.....	86
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	86
3.4	Definisi Variabel Penelitian.....	87
3.4.1	<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	87
3.4.2	<i>Work-Life Balance</i>	88
3.4.3	<i>Burnout</i>	89
3.4.4	<i>Organizational Commitment</i>	90
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	99
3.5.1	Jenis Data.....	99
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data.....	99
3.6	Metode Analisis Data.....	100
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	101
3.6.2	Analisis <i>Structural Equation Model</i>	101
3.6.3	<i>Partial Least Square</i>	102
3.7	Uji Hipotesis.....	105
3.8	Pengujian Efek Mediasi.....	105
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		107
4.1	Pengumpulan Data.....	107
4.2	Analisis Deskriptif.....	107
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	107
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	108
4.2.2.1	<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	108
4.2.2.2	<i>Work-Life Balance</i>	109
4.2.2.3	<i>Burnout</i>	110
4.2.2.4	<i>Organizational Commitment</i>	111
4.3	Analisis SEM dengan SMARTPLS.....	111
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	111
4.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	112

4.3.1.2	<i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	115
4.3.1.3	Uji Relibilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>).....	116
4.3.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>).....	116
4.4	Uji Hipotesis	117
4.4.1	Analisis Pengaruh Langsung.....	117
4.4.2	Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)	118
4.5	Pembahasan dan Implikasi.....	119
4.5.1	Pengaruh <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	119
4.5.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	120
4.5.3	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	121
4.5.4	Pengaruh <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Burnout</i>	121
4.5.5	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>	123
4.5.6	Pengaruh <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	124
4.5.7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	125
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	127
5.1	Kesimpulan	127
5.2	Saran	128
DAFTAR PUSTAKA		130
LAMPIRAN		137

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	85
Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model.....	112



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Landasan Teori	23
Tabel 2.2 Review Jurnal <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	27
Tabel 2.3 Review Jurnal <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	35
Tabel 2.4 Review Jurnal <i>Burnout</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	43
Tabel 2.5 Review Jurnal <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Burnout</i>	51
Tabel 2.6 Review Jurnal <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i>	62
Tabel 2.7 Review Jurnal <i>Islamic Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	69
Tabel 2.8 Review Jurnal <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Dimediasi <i>Burnout</i>	75
Tabel 3.1 Definisi Operasional	91
Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner.....	107
Tabel 4.2 Data Usia Responden.....	107
Tabel 4.3 Data Masa Kerja Responden.....	108
Tabel 4.4 Interval Variabel Penelitian	108
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif <i>Islamic Emotional Intelligence</i>	108
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Work-Life Balance</i>	109
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Burnout</i>	110
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Organizational Commitment</i>	111
Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor Islamic Emotional Intelligence</i>	113
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor Work-Life Balance</i>	113
Tabel 4.11 Nilai <i>Loading Factor Burnout</i>	114

Tabel 4.12 Nilai <i>Loading Factor Organizational Commitment</i>	114
Tabel 4.13 <i>Discriminant Validity</i>	115
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	116
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>R-square</i> dan <i>Q-square</i>	116
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	117
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	119



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era baru persaingan global mengakibatkan hampir semua aspek kehidupan manusia mengalami perubahan. Perkembangan dan kemajuan inilah yang mengharuskan sumber daya manusia mengikuti alur perubahan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar agar dapat mempersiapkan kebutuhan secara efektif dan efisien yang bermanfaat. Fenomena tersebut memberikan peluang yang sangat luas bagi para wanita untuk menata karir dan memiliki pengaruh besar terhadap dunia kerja.

Kemajuan dan perkembangan dunia seperti sekarang ini memberikan akses kepada wanita untuk memiliki peran yang beragam. Bukan lagi sebatas peran sebagai ibu rumah tangga, wanita kini memiliki peluang untuk terus berkembang di segala ruang lingkup pekerjaan. Tingkat pendidikan yang tinggi menjadi dasar seorang wanita banyak yang memiliki profesi sebagai pekerja dibanding mengurus rumah tangga pada umumnya. Hal ini dikarenakan mayoritas wanita dengan pendidikan tinggi memiliki tujuan utama untuk memilih kehidupan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.

Kecerdasan sendiri merupakan anugerah terbesar dari Allah SWT yang menjadi kelebihan utama bagi manusia dibandingkan dengan makhluk ciptaan-Nya yang lain. Berawal dari kemampuan untuk mengatur dan mengelola emosi, kecerdasan yang dimiliki manusia akan meningkat secara terus menerus untuk mempertahankan taraf kehidupan kearah yang semakin kompleks. Semua implementasi dari kecerdasan emosional itu dinamakan *akhlak al-karîmah*, yang sebenarnya telah ada di dalam Al-Quran dan telah diajarkan oleh Rasulullah SAW 1400 tahun yang lalu, jauh sebelum konsep EQ diperkenalkan yang saat ini menjadi lebih penting dari IQ.

Menurut Ibn-Qayyim (1953), wanita diperbolehkan melakukan berbagai pekerjaan dan kegiatan dengan syarat harus sesuai dengan sifat wanita dan sifat pekerjaannya tidak boleh melanggar syariat Islam, yaitu tidak merugikan wanita itu sendiri maupun orang-orang di sekitarnya. Disinilah letak peran penting dari kecerdasan emosional dalam melandasi setiap perbuatan, tindakan ataupun dalam hal pengambilan keputusan, sehingga tetap memiliki komitmen terhadap moralitas islami. Terutama bagi para wanita yang sudah menjalani dunia

pernikahan, mereka diharuskan untuk selalu menyeimbangkan antara kehidupan keluarga dengan pekerjaan. Selain tuntutan untuk mengurus rumah tangga, mereka juga masih harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Kantor Kementerian Agama Pekanbaru yang berlokasi di Jalan S.P Rambutan No. 1 Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Riau adalah salah satu instansi dengan karyawan wanita yang keseluruhannya merupakan ibu rumah tangga berperan ganda. Peran ganda inilah yang menjadi faktor dilematis bagi para karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau dalam menjalankan keseharian mereka, baik itu urusan rumah tangga maupun pekerjaan kantor dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan dalam menyeimbangkan *work-life balance* berarti dapat memberikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran lain individu diluar pekerjaan mereka. Faktanya, masih banyak karyawan wanita yang sulit dalam mengatur keseimbangan peran tersebut secara proporsional. Berdasarkan observasi di lingkungan Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau, mayoritas karyawan mengatakan bahwa sangat sulit bagi mereka dalam membagi waktu ketika urusan di kantor belum terselesaikan, tetapi masih harus segera pulang untuk menyiapkan makan siang dan menjemput anak pulang sekolah. Hal itu membuat mereka selalu merasa kelelahan karena melakukan kegiatan yang sama secara terus menerus setiap harinya.

Sebuah survei penelitian yang dilakukan oleh Basu (2019) ditemukan bahwa 67% dari karyawan memikirkan pekerjaan mereka saat tidak sedang bekerja dan lebih dari 50% memiliki tingkat *work-life balance* rata-rata hingga buruk. Sehingga tidak diragukan lagi bahwa *work-life balance* merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang sehat dan tidak boleh diabaikan begitu saja oleh organisasi. *Work-life balance* sendiri sangat berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat membantu mengurangi *burnout* dan mencegah kelelahan di tempat kerja (Zheng *et al.*, 2015). Saat ini perlu dicatat bahwa kelelahan kerja atau *burnout* yang berlebihan oleh para karyawan merupakan masalah bagi organisasi daripada bagi individu, karena masalah psikologis dan fisik karyawan yang kelelahan menghabiskan biaya sekitar \$125 miliar hingga \$190 miliar per tahun untuk pengeluaran perawatan kesehatan (Garton, 2017).

Masalah kelelahan kerja (*burnout*) akan sangat mempengaruhi kinerja dan menyebabkan penurunan yang mengarah pada kelelahan serius, membentuk lingkaran setan, dan pada

akhirnya mempengaruhi komitmen organisasional mereka (Applewhite, 2017). Seseorang yang mengalami kelelahan secara emosional maupun fisik karena pekerjaan maka ketersediaan mereka untuk terus melakukan komitmennya dengan bekerja secara maksimal akan terus berkurang dan akhirnya mengalami penurunan. *Burnout* yang terjadi di dalam diri karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasional yang telah ia bangun selama ini. Kebanyakan akan mengalami menurunnya komitmen organisasional di tempat ia bekerja, namun ada juga yang merasakan *burnout* dan dia tetap berkomitmen di tempat ia bekerja karena suatu alasan tertentu. Hal ini dikarenakan *organizational commitment* berfokus pada komitmen karyawan terhadap organisasi dalam tiga bidang, yaitu komitmen afektif yang mempengaruhi karakteristik pribadi, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja, lalu diikuti oleh komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan seberapa besar karyawan merasa perlu untuk bertahan di organisasinya, dan komitmen normatif yang berkaitan dengan seberapa banyak karyawan merasa mereka harus tetap di organisasi mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan beberapa penelitian sebelumnya dalam konteks yang lebih islami. Permasalahan dalam penelitian ini akan lebih berfokus pada hubungan antara *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* dapat mempengaruhi *organizational commitment* karyawan. Penelitian ini juga akan membahas bagaimana *burnout* berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan *Islamic emotional intelligence*, *work-life balance*, dan *organizational commitment* yang diteliti pada karyawan Kantor Kementerian Agama di Pekanbaru Riau.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini akan menguji pengaruh *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *burnout* pada karyawan Kantor Kementrian Agama di Pekanbaru. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
4. Apakah *Islamic emotional intelligence* berpengaruh terhadap *burnout*?

5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *burnout*?
6. Apakah *burnout* memediasi hubungan *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment*?
7. Apakah *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *organizational commitment*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sangat berkaitan erat dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, yaitu sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *organizational commitment*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dari *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*.
6. Menguji dan menganalisis hubungan *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* dimediasi *burnout*.
7. Menguji dan menganalisis hubungan *work-life balance* terhadap *organizational commitment* dimediasi *burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Akademis
 Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menjadi sumbangan literatur bahan referensi bagi para pembaca dan penelitian yang akan datang dengan tema penelitian yang berkaitan.
2. Bagi Praktisi
 Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan terutama di bidang *human resource* dalam mengambil kebijakan terkait kesejahteraan karyawan secara keseluruhan seiring meningkatkan kinerja dan beban kerja yang terjadi.

3. Bagi Penulis

Pengetahuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih bagi penulis mengenai konsep-konsep yang dapat meningkatkan kualitas di lingkungan kerja, baik itu *Islamic emotional intelligence*, *burnout*, *organizational commitment*, maupun keseimbangan antara kehidupan personal individu dengan kehidupan kerja (*work-life balance*).



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Islamic Emotional Intelligence*

2.1.1.1 *Pengertian Islamic Emotional Intelligence*

Oxford English Dictionary emosi didefinisikan sebagai “setiap kegiatan pergolakan pikiran, perasaan, nafsu. Setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap”. Berdasarkan komponen-komponen yang terlibat dalam emosi (fisiologis, kognitif dan perilaku) dapat diartikan sebagai perasaan atau afeksi yang dapat melibatkan rangsangan fisiologis (denyut jantung), pengalaman sadar, dan ekspresi perilaku (raut muka).

Menurut Chaplin (2008), definisi emosi cukup bervariasi sehingga dapat dikemukakan satu *general agreement* yang mengatakan bahwa emosi merupakan reaksi kompleks yang mengandung segala aktivitas dengan derajat yang tinggi dan adanya perubahan dalam kejasmanian serta berkaitan dengan perasaan yang kuat. Hal ini dikarenakan emosi lebih intens daripada perasaan dan sering menjadi alasan dari perubahan perilaku yang mengakibatkan hubungan dengan lingkungan terganggu, dan umumnya hanya berlangsung secara singkat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa emosi merupakan perasaan atau afeksi yang kuat sehingga dapat memicu reaksi fisiologis, jasmani dalam perubahan perilaku. Perilaku yang muncul dari reaksi kompleks emosi yang meluap-luap terkadang dapat mengganggu hubungan dengan lingkungan, sehingga dalam kaitannya emosi harus dikendalikan yang dalam kajian psikologi, pengendalian emosi ini merupakan satu dari domain kecerdasan (*intelligence*) manusia.

Istilah kecerdasan emosional telah dianalogikan dengan kesehatan mental dan kebahagiaan (Alvi, 2018). Istilah ini terdiri dari kemampuan untuk memahami secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi, kemampuan untuk mengakses atau menghasilkan perasaan ketika mereka memfasilitasi pemikiran, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, maupun kemampuan untuk mengatur

emosi dalam mendorong pertumbuhan emosional dan intelektual (Nanda & Randhawa, 2020). Selain itu, menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Sering dikatakan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadi senjata paling ampuh yang dapat dimiliki seseorang (Tredgold, 2016), sehingga memungkinkan seseorang untuk mengatasi situasi yang merugikan dengan lebih baik. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi mengambil peranan sangat penting untuk menentukan emosi dari seorang karyawan untuk dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Kecerdasan emosional sendiri memiliki proses pengembangan yang panjang, Salovey dan Mayer secara resmi mengajukan konsep kecerdasan emosional pada tahun 1990. Pada tahun 1995, konsep kecerdasan emosional mendapat banyak perhatian di seluruh dunia karena penerbitan buku Goleman yang berjudul "*Emotional Intelligence: Why It Can Matter Than IQ*" yang sejak saat itu subjek penelitian penting telah muncul di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

Menariknya Al-Qur'an telah memberikan referensi kecerdasan emosional dalam berbagai ayatnya jauh sebelum metode penelitian formal dan terorganisir berkembang. Lebih jauh lagi, berbagai sumber otentik dari berbagai macam Hadits yang diajarkan oleh Rasulullah SAW kepada umat manusia berdiri dalam kecemerlangannya untuk menjelaskan berbagai aspek dari kecerdasan emosional. Semua implementasi dari kecerdasan emosional itu dinamakan *akhlak al-karîmah*, yang sebenarnya telah ada di dalam Al-Quran dan telah diajarkan oleh Rasulullah SAW 1400 tahun yang lalu, jauh sebelum konsep EQ diperkenalkan yang saat ini menjadi lebih penting dari IQ.

Kecerdasan emosional dalam pandangan Islam merupakan suatu bentuk kesadaran manusia untuk mengaktualkan prinsip-prinsip tauhid yang telah ditanamkan dalam jiwa manusia. Dalam Islam kecerdasan emosi dikenal dengan kecerdasan *Qalbiah*, sebagaimana dalam struktur kepribadian, struktur nafsani manusia terdiri dari

tiga komponen yaitu kalbu, akal dan nafsu (Bakran, 2013). Kecerdasan *Qalbiah* secara lebih rinci meliputi kecerdasan intelektual, emosional, moral, spiritual dan agama. Jadi yang dimaksud dengan kecerdasan emosional disini adalah kecerdasan kalbu yang berkaitan dengan pengendalian nafsu-nafsu impulsif dan agresif. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk bertindak secara hati-hati, waspada, tenang, sabar dan tabah ketika mendapat musibah dan berterima kasih ketika mendapat kenikmatan.

Objek pengaktualan kecerdasan emosional dalam tasawuf adalah *Nafs*, jika manusia telah mencapai struktur *Nafs al-muthmainnah*, maka manusia akan mencapai struktur tertingginya yaitu *Ruh*. Dengan kata lain manusia jika ingin mencapai kecerdasan emosional atau struktur manusia yang tertinggi yakni ruh, maka harus mampu melewati tahap-tahap *Nafs*. Pertama adalah diri yang tergadaikan (*Nafs al-ammarah*), yaitu ketika nafsu menguasai kalbu dan akal. Kedua adalah diri yang goyah (*Nafs al-lawwamah*) ditandai oleh dominasi akal atas kalbu dan nafsu. Ketiga adalah diri yang tenang (*Nafs al-mutmainnah*) dimana kalbu mengendalikan akal dan nafsu (Nashori, 2008). Nafsu ini memiliki daya tarik sangat kuat dibandingkan kedua sistem fitrah Nafsan lainnya yaitu kalbu dan akal yang disebabkan oleh adanya tipu daya setan dan tipuan-tipuan impulsif lainnya. Apabila sistem kendali kalbu dan akal tetap berfungsi dengan baik, maka daya nafsu akan melemah dengan sendirinya.

Pengajaran Islam sendiri sudah termaktub dalam Al-Qur'an seperti kesadaran diri (QS. Az Zumar: 15), pengendalian diri (QS. Al Hadid: 23), ketekunan, antusiasme, motivasi diri (QS. Thaaha: 67-68), empati kepada sesama (QS. An Nur: 2), dan kemampuan sosial (QS. Al Hujurat: 13). Inti yang ingin didapatkan adalah bagaimana seseorang itu mengetahui, menguasai, dan mengontrol emosi yang biasanya merujuk kepada perilaku kedewasaan seseorang yang biasanya disebut kecerdasan emosi. Berawal dari kemampuan untuk mengatur dan mengelola emosi, kecerdasan yang dimiliki manusia akan meningkat secara terus menerus untuk mempertahankan taraf kehidupan kearah yang semakin kompleks.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Islamic Emotional Intelligence*

Kecerdasan emosional dalam pandangan Islam merupakan suatu bentuk kesadaran manusia untuk mengaktualkan prinsip-prinsip tauhid yang telah ditanamkan

dalam jiwa manusia. Menurut Goleman (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

a. Faktor Internal

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Menurut Islam, kondisi fisik yang dibawa oleh manusia sejak lahir disebut fitrah, yaitu segala bentuk yang diciptakan oleh Allah SWT pada manusia yang berkaitan dengan jasmani dan rohani. Faktor internal ini yang nantinya akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasikan dalam perilaku secara efektif.

b. Faktor Eksternal (Lingkungan)

Pengalaman dan lingkungan seseorang sangat mempengaruhi perkembangan kecerdasan emosionalnya. Pertama, lingkungan keluarga. Keluarga meliputi semua pihak yang ada hubungan darah atau keturunan yang dapat dibandingkan dengan marga. Keluarga merupakan faktor penentu (*determinant factor*) yang sangat mempengaruhi kualitas generasi yang akan datang. Keluarga yang berpegang teguh pada nilai-nilai luhur dan akhlak mulia akan menghasilkan generasi yang cerdas, baik intelektual, emosional maupun spiritual. Hal ini disebabkan karena keluarga merupakan teladan bagi anak dan merupakan pola bagi *way of life* anak. Kedua, lingkungan sekolah atau pendidikan. Ada dua kemungkinan apabila sekolah (pendidikan) berhasil mengembangkan kecerdasan emosional peserta didik. Pertama, emosi yang terkendali akan membuat pikiran dan otak berfungsi secara optimal. Kedua, emosi yang terkendali akan menghasilkan akhlak dan perilaku sosial yang baik, sehingga mengetahui bagaimana berinteraksi dengan orang lain, bagaimana mengontrol emosi dan tingkah laku sosial, juga mengembangkan keterampilan dan minat

2.1.1.3 Indikator *Islamic Emotional Intelligence*

Dalam penafsiran *Islamic emotional intelligence* yang menjadi fokus masalah adalah bagaimana menjalankan *hablumminannas* untuk memahami dan mengendalikan emosi dan sikap atas dirinya sendiri dan juga terhadap orang lain. Kecerdasan ini mengarahkan individu untuk bertindak hati-hati, waspada dan sabar

ketika mendapat kesulitan dan selalu bersyukur atas segala pencapaian. Penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan Goleman (1995) yang telah dikembangkan oleh Hamdan (2017) pada penelitiannya, yaitu:

- a. Mengenali Emosi (*Muraqabah* dan *Muhasabah*), *Muraqabah* berarti sadar bahwa Allah mengawasi segala amal perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan. Sedangkan *Muhasabah* berarti proses dalam menilai dan menimbang perbuatan baik dan buruk yang telah dilakukan atau biasa disebut introspeksi diri. Kesadaran diri ini termaktub dalam Al-Qur'an surah Az Zumar: 15, surah Al Baqarah: 222, dan surah Al Hasyr:18.
- b. Mengelola Emosi (*Sabar*), *Sabar* berarti menahan diri dalam menghadapi dan mengatasi berbagai kesulitan dan mampu mengendalikan emosi agar tidak mengeluh dengan mengingat Allah SWT. Pengendalian diri ini termaktub dalam Al-Qur'an surah Al Hadid: 23, dan surah Ar Raad: 28.
- c. Motivasi (*Mujahadah*), yaitu bersungguh-sungguh yang mengacu pada ketekunan dan antusiasme dalam melakukan segala perbuatan baik maupun bekerja dan berusaha. Hal ini termaktub dalam Al-Qur'an surah Thaaha: 67-68, dan surah Al Qashash: 77.
- d. Empati (*Tasamuh*), merupakan sikap peduli terhadap apa yang dirasakan oleh orang lain sehingga mampu memahami berbagai perspektif yang berbeda. Hal ini termaktub dalam Al-Qur'an surah An Nisaa': 1 dan surah Maryam: 96.
- e. Keterampilan sosial (*Ta'awun*), mengacu pada kemampuan dalam menjaga hubungan baik dengan orang lain, saling tolong menolong terutama dalam membangun kerjasama demi kepentingan bersama. Hal ini termaktub dalam Al-Qur'an surah Al Maa'idah: 2.

2.1.2 *Work-Life Balance*

2.1.2.1 *Pengertian Work-Life Balance*

Work-life balance (WLB) sendiri merupakan persepsi individu mengenai aktivitas kerja dan non-kerja yang kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Konsep *work-life balance* sendiri pertama kali digunakan di Inggris pada era tahun 70-an. Kemunculan WLB merupakan tanggapan terhadap peningkatan ketidakpedulian pekerja pada kehidupan pribadinya maupun

keluarga, dimana dalam kondisi tersebut pekerja lebih fokus menghabiskan waktu untuk mencapai tujuan organisasi saja.

Lazar, Osoian, dan Ratiu (2010) menyatakan bahwa sangat penting untuk memahami dari awal bahwa *work-life balance* bukan sebatas mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran lain individu diluar pekerjaan. Teori ini memiliki gagasan bahwa pekerjaan dan keluarga didasari oleh lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain yang dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan level kepuasan terhadap berbagai keterlibatan seseorang dalam berbagai peran di lingkungannya.

Hutcheson (2012) mengemukakan bahwa *work-life balance* (WLB) merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Hudson (2005) konsep WLB awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih mengutamakan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya konsep ini berkembang dan mengalami perubahan karena masalah keseimbangan tidak terbatas hanya keluarga, tetapi mencakup bidang lain yang berhubungan dengan kehidupan individu tersebut. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Delecta (2011) dimana *work-life balance* merupakan suatu kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya.

Terdapat juga prinsip dimana harus ada keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupannya di luar pekerjaan dan keseimbangan yang tercipta harus menyehatkan. Hal ini menunjukkan bagaimana cara seseorang dapat menyeimbangkan dan menyusun skala prioritas dengan tepat antara kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan, karir, ambisi dan pencapaian target serta gaya hidup dan kehidupan pribadi yang meliputi waktu luang, kesenangan pribadi, kesehatan, kebahagiaan, keluarga, dan pengembangan spiritual sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan.

Asima *et al.* (2016) juga mengatakan bahwa *work-life balance* dapat dijelaskan melalui dua ranah yaitu ranah kerja (*work*) dan non kerja. Pada ranah *work* atau kerja merujuk pada sekelompok tugas yang dilaksanakan oleh individu pada saat menduduki sebuah posisi di organisasi dan non kerja merujuk pada aktivitas dan tanggung jawab mereka dalam keluarga. Fisher (2009) juga mendefinisikan *work-life*

balance sebagai stressor yang terkait dengan pekerjaan yang meliputi empat isu, yaitu waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan. Hal ini menjadi tuntutan seorang untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan dalam membagi waktu di keseharian mereka (Soomro *et al.*, 2018).

Menurut Abendroth dan Dulk (2011) keseimbangan pekerjaan dan kehidupan mengarah pada antarmuka suatu yang harmonis antara berbagai bidang kehidupan. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “fit” dengan peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan. Ketika seseorang tidak “fit” dan menunjukkan ketidakseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan maka akan berdampak produktivitas yang rendah dan kinerja yang buruk di tempat kerja serta memunculkan konflik dalam keluarga dengan sedikit waktu yang tersedia bagi keluarga.

Konsep keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi satu sama lain dalam menghadirkan kesempurnaan dalam kehidupan seseorang. Byrne (2005) juga mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki manfaat bagi perusahaan seperti meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, memaksimalkan tersedianya tenaga kerja, dan mengurangi biaya. Karyawan juga akan memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap perusahaan, memiliki hubungan baik dengan perusahaan, lebih baik dalam mengontrol kehidupan pekerjaannya, dan karyawan tidak akan membawa masalah keluarga dalam pekerjaan.

Berbegal-Mirabent dan Alegre (2016) menemukan bahwa otonomi dan dukungan supervisor berhubungan positif terhadap WLB. *The Work Foundation* atau yang sebelumnya dikenal sebagai *Industrial Society* juga percaya bahwa WLB dapat dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis dan masyarakat (Purohit, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengendalikan dan mengelola masalah antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu menciptakan kinerja terbaik di lingkungan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang dalam menyeimbangkan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, kehidupan keluarga, kehidupan pribadi serta aktivitas di luar pekerjaan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi sehingga akan mengarah pada kehidupan yang harmonis, seimbang, dan kepuasan peran yang sama di setiap elemen kehidupan serta mengurangi konflik yang mengarah pada ketidakseimbangan tanggung jawab. Sehingga tidak diragukan lagi, mencapai produktivitas tenaga kerja yang optimal adalah salah satu tantangan paling menakutkan bagi organisasi mana pun yang mengakibatkan fokus manajer sumber daya manusia bergeser ke arah kesejahteraan karyawan yang memiliki tiga dimensi inti, yaitu kesejahteraan psikologis, fisik, dan sosial atau yang biasa disebut dengan *work-life balance*.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih *work-life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014) adalah sebagai berikut:

a. *Gender*

Peran seorang individu berdasarkan *gender* adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

b. Perencanaan Kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu karyawan untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

c. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk seorang karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya, maka semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

d. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga maka akan memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik sehingga mencapai *work-life balance*.

e. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan mereka baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Fisher *et al.* (2009) yang juga dikembangkan oleh Novelia *et al.* (2013) dalam penelitiannya terdapat beberapa indikator yang dapat mengidentifikasi *work-life balance*, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dimiliki individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Misalnya, seorang karyawan yang harus lembur menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target yang belum terpenuhi, maka pegawai akan menghabiskan waktu yang lama dalam pekerjaan dan mengurangi aktivitas kehidupan pribadi.

b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadi atau keluarga, maka hal ini akan mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mencerminkan bagaimana pekerjaan individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu mengikuti pelatihan dari tempat kerja, akan membuat individu memanfaatkan keterampilan tersebut baik untuk pribadi dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja.

d. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, individu yang memiliki mood yang baik pada saat bekerja baik dari kehidupan pribadi atau keluarga memungkinkan bagi ia untuk bekerja dengan baik dan bekerja menjadi menyenangkan. Hal ini juga akan memacu individu untuk mencapai target dan tujuan sesuai yang diharapkan. Selain itu, hubungan dari dalam diri pegawai dengan lingkungan kerja juga dibutuhkan untuk mendukung ia dalam bekerja.

2.1.3 *Burnout*

2.1.3.1 *Pengertian Burnout*

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh seorang psikolog Herbert J. Freudenberger pada tahun 1974 berdasarkan pengalaman yang dialaminya bersama sukarelawan yang bekerja dalam sebuah klinik. Mereka mulai merasakan penurunan emosional disertai beberapa gejala yang saat ini disebut *burnout syndrome*, dimana mereka mulai mudah marah dan menangis sehingga muncul beberapa perilaku mencurigakan yang diikuti berbagai perasaan bahwa mereka adalah korban (*playing victim*).

Herbert Freudenberger dalam bukunya yang terbit pada tahun 1974, menggambarkan *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 di luarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Freudenberger dalam Ferber juga menjelaskan bahwa *burnout* merupakan bentuk kelelahan yang disebabkan oleh individu yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen sehingga mereka memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua yang menyebabkan adanya perasaan tertekan ketika memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasi.

Burnout dipresentasikan sebagai sebuah kapasitas umum dan konstruk multidimensi yang terdiri dari kelelahan emosional, sinisme (depersonalisasi), dan penurunan prestasi yang terjadi karena karyawan merasakan emosional yang

berlebihan di lingkungan kerja, memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya, dan memiliki perasaan yang kurang berkompeten terhadap pekerjaan. *Burnout* sering terjadi pada individu yang bekerja di sektor pelayanan sosial dan jasa (*human service*) yang cukup lama. Rentang waktu yang cukup sering dalam menghadapi tuntutan dari berbagai macam karakter, kurangnya penghargaan kinerja dan keadaan yang menuntut secara emosional membuat para pemberi layanan mengalami kelelahan. Individu yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari akan sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras yang pada akhirnya akan mulai berhenti untuk mencoba (Lefton, 1997).

Burnout merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi. Selain menyebabkan perubahan sikap, biasanya *burnout* diikuti dengan menurunnya prestasi kerja seperti menurut Ivancevich (2006), *burnout* adalah proses psikologis yang disebabkan stres kerja yang tidak terlupakan, sehingga menyebabkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan serta penurunan pencapaian. Maslach (2008) juga menjelaskan bahwa *burnout* adalah stress yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan. Oleh karena itu, *burnout* atau kelelahan kerja dapat dengan mudah terjadi di lingkungan dengan tekanan tinggi, merupakan masalah umum dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Cordes *et al.* dalam Aamodt (2010), orang-orang yang mengalami *burnout* akan merasa kekurangan energi dan penuh dengan frustrasi dan ketegangan. Gejala emosional dari *burnout* juga termasuk takut datang untuk bekerja setiap hari dan sinisme terhadap rekan kerja, klien, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan *burnout* merupakan hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga merugikan individu maupun organisasi. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Parkes *et al.* (2008) individu yang mengalami *burnout* akhirnya akan mengalami depresi dan menanggapi kelelahan melalui absensi, turnover, dan kinerja yang lebih rendah.

Maharani *et al.* (2012) juga menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami

individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan.

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya karena melakukan suatu hal yang sangat melelahkan. Saat ini perlu dicatat bahwa kelelahan kerja atau *burnout* yang berlebihan oleh para karyawan merupakan masalah bagi perusahaan daripada bagi individu, karena masalah psikologis dan fisik karyawan yang kelelahan menghabiskan biaya sekitar \$125 miliar hingga \$190 miliar per tahun untuk pengeluaran perawatan kesehatan di Amerika Serikat (Garton, 2017).

Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak kesedihan yang mendalam secara terus menerus menimbulkan rasa lelah dan ketidakberdayaan, merasa kekurangan energi untuk bekerja, bersikap kasar terhadap orang lain dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Sehingga tidak diragukan lagi ketika individu mengalami *burnout* maka kinerjanya pun akan terus menurun diakibatkan kelelahan dan stress kerja yang tidak dapat ditangani dengan baik. Masalah kelelahan kerja inilah nantinya akan mempengaruhi kinerja dan menyebabkan penurunan kinerja yang mengarah pada kelelahan serius, membentuk lingkaran setan, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi (Applewhite, 2017).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya kondisi *burnout* menurut Maslach (2008) antara lain:

a. *Environmental Factor*

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja.

b. *Individual Factor*

Bersumber dari dalam diri individu yang merupakan salah satu penyebab timbulnya *burnout*, terbagi menjadi 2 faktor, yaitu faktor demografi (perbedaan jenis kelamin pria dan wanita) dan faktor perfeksionis (melakukan pekerjaan dengan sempurna).

c. *Social Cultural Factor*

Faktor ini berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

2.1.3.3 Indikastor *Burnout*

Menurut Maslach *et al.* (2008) dalam penelitiannya terdapat beberapa indikator untuk mengukur kondisi *burnout* individu, sebagai berikut:

a. *Exhaustion* (Kelelahan)

Dimensi ini ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika karyawan merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fiskal.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan depersonalisasi mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Pada awalnya sinisme merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan, tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif.

c. *A Feeling of Low Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Diri)

Ditandai dengan perasaan tidak berdaya, kurang puas dan merasa semua tugas yang diberikan berat. Penurunan pencapaian diri mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja, karena ketika karyawan merasa tidak efektif, mereka cenderung mudah putus asa dan mengembangkan rasa tidak mampu.

2.1.4 *Organizational Commitment*

2.1.4.1 Pengertian *Organizational Commitment*

Komitmen organisasional mulai populer di tahun 1977 setelah dibahas oleh Staw dan Salancik yang pada masa itu mengajukan dua bentuk komitmen, yaitu

komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*). Pendekatan komitmen sikap berfokus pada pola pikir seseorang tentang bagaimana hubungan individu terhadap organisasi tempat ia berada. Sedangkan komitmen tingkah laku lebih berfokus pada sejauh mana karyawan mendapatkan keputusan untuk tetap berada pada sebuah organisasi dengan menimbang berbagai kerugian apabila memutuskan untuk mengambil alternatif lain diluar pekerjaan mereka saat ini.

Mowday *et al.* (1979) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai identifikasi keterlibatan individu yang relatif kuat terhadap organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang aktif dan keinginan seorang karyawan dalam menjalin hubungan positif dan memberikan kontribusinya yang berarti pada organisasi. Sama halnya dengan yang dijelaskan oleh Luthans (2006), komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain *organizational commitment* merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi memfokuskan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan suatu hasil kinerja yang baik apabila manajemen sebuah organisasi dapat mengelola sumber daya manusia mereka dengan maksimal. Seperti yang dikatakan oleh L. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008), *organizational commitment* merupakan derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan yang dijalankan oleh organisasi dan akan tetap tinggal atau memilih untuk meninggalkan organisasi. Karyawan organisasi yang kompeten akan sangat memberikan pengaruh positif bagi pertumbuhan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya sebatas pengembangan karyawan, tetapi bagaimana organisasi tersebut mampu menumbuhkan dan mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Azeem *et al.* 2014).

Komitmen organisasional sangat penting bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, karena hanya orang yang berkomitmen yang akan bersedia mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan dan

mengerahkan usaha yang besar untuk mencapai tujuannya (Nagar, 2012). Sejalan dengan yang dikatakan oleh Porter *et al.* (2012) bahwa *organizational commitment* terbentuk secara internal atau seperangkat niat dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dengan menerima tujuan dan nilai perusahaannya, yang berarti adalah keinginan seseorang itu sendiri untuk tetap berada pada organisasinya.

Sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Dibutuhkannya komitmen organisasional terhadap setiap karyawan untuk perusahaan bertujuan agar karyawan tetap setia terhadap keadaan perusahaan dalam keadaan apapun. Penerimaan nilai-nilai organisasional sangat bergantung pada pengalaman tertentu, dengan demikian bentuk komitmen ini sangat berkaitan dengan praktik kerja di lingkungan tertentu. Kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi inilah yang diperlukan individu bersangkutan tetap setia menjadi anggota sebuah organisasi (Cook & Campbell, 1979). Oleh karena itu karyawan yang berkomitmen kurang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi bahkan jika mereka tidak menyukai pekerjaan mereka.

Organizational commitment didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Woznyj *et al.* 2019). Keterkaitan psikologis inilah yang membuat karyawan merasa bangga dan senang berada di lingkungan organisasi. Dengan kata lain, hal tersebut merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap kemajuan berkelanjutan organisasi.

Gibson (2009) juga mengatakan bahwa komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama, namun mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Hal ini berarti karyawan akan bekerja lebih baik apabila memiliki kecocokan dengan perusahaan, seperti kesesuaian dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman.

Menurut Luthan (2006) *organizational commitment* memiliki sifat yang multidimensional. Seperti yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (2013),

organizational commitment berfokus pada komitmen karyawan terhadap organisasi dalam tiga bidang, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Jika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik serta kepuasan dengan organisasi, dan karyawan merasa berbahaya untuk meninggalkan organisasi karena akan kehilangan semua tunjangan, maka komitmen berkelanjutannya kepada organisasi jelas akan meningkat.

Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki loyalitas terhadap organisasi tempat ia bekerja, sehingga dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut dan mengerahkan segala upaya dalam menciptakan tujuan organisasi. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ozyer (2013) dimana komitmen organisasional merupakan ikatan karyawan dengan organisasi dan identifikasi diri dalam tingkat partisipasi organisasi. Hal tersebut ditandai dengan tiga faktor yaitu keinginan yang sangat kuat untuk diterima di organisasi menyangkut nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan kuat untuk memajukan organisasi, dan memiliki niat serius untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Perlu diperhatikan bahwa karyawan dengan komitmen yang rendah tidak selalu menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaannya, namun memiliki tingkat komitmen yang rendah menyebabkan individu tersebut kurang memiliki motivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat komitmen rendah tetapi tetap memutuskan untuk bertahan merupakan tantangan yang lebih besar bagi organisasi dibandingkan dengan karyawan yang dengan mudahnya meninggalkan organisasi, karena hal tersebut akan berdampak pada organisasi dalam jangka panjang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Commitment*

Organizational commitment didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Allen & Meyer (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational commitment*, yaitu:

- a. Karakteristik Personal

Karakteristik personal terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pernikahan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.

b. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup beberapa hal seperti struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

c. Pengalaman Organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

2.1.4.3 Indikator *Organizational Commitment*

Terdapat tiga bentuk indikator untuk mengukur tingkat *organizational commitment* menurut Meyer & Allen (2013), yaitu:

a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen ini berkaitan dengan emosional individu yang menyebabkan adanya keterlibatan emosional pada suatu organisasi. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu mencapai tujuan tersebut.

b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen ini berkaitan dengan persepsi individu atas biaya dan risiko saat meninggalkan organisasi. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari orang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan

apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel 2.1 Rangkuman Landasan Teori

Variabel	Tokoh	Pengukuran	Teori Selanjutnya
<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	Goleman (1995), Hamdan (2017)	Mengenali Emosi (<i>Muraqabah</i> dan <i>Muhasabah</i>), Mengelola Emosi (<i>Sabar</i>), Motivasi, Empati (<i>Tasamuh</i>), Keterampilan Sosial	Goleman (1995), Hamdan (2017)
<i>Work-Life Balance</i>	Fisher <i>et al.</i> (2009)	WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>), PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>), WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>), PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	Fisher <i>et al.</i> (2009)
<i>Burnout</i>	Maslach (2008)	<i>Exhaustion</i> (Kelelahan), <i>Depersonalization</i> (Depersonalisasi), <i>A Feeling of Low Personal Accomplishment</i> (Penurunan Pencapaian Diri)	Maslach (2008)
<i>Organizational Commitment</i>	Meyer & Allen (2009)	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif), <i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan), <i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Meyer & Allen (2009)

Sumber: Data Primer

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel, yaitu *Islamic emotional intelligence*, *work-life balance*, *organizational commitment*, dan *burnout*. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

1. *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Organizational Commitment*

1. Ardinil Santra (2016)

Penelitian yang berjudul *Understanding Emotional Intelligence in The Light of Quranic Wisdom and Prophetic Traditions* diteliti oleh Ardinil Santra pada tahun 2016 di Medinipur India. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan emosional yang Islam ajarkan melalui ayat-ayat Al-Qur'an dan beberapa Hadits terpilih yang diajarkan oleh Rasulullah SAW kepada umat manusia dalam memandu proses berpikir individu untuk membentuk cara hidup dan menjalin hubungan baik antar sesama.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Al-Qur'an telah memberikan referensi tentang kecerdasan emosional dalam berbagai ayatnya. Terdapat berbagai struktur dan model metadis yang dikembangkan dalam waktu tertentu jauh sebelum metode penelitian formal dan terorganisir berkembang. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Islam dalam Al-Qur'an maupun Hadits telah merumuskan berbagai konstruksi yang jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan kelangsungan hidup yang harmonis.

Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu ini merupakan kajian literatur yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah lalu dikembangkan menjadi sebuah narasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner.

2. Muh Tajab (2016)

Penelitian yang berjudul *Emotional Intelligence and Spiritual Educational Psychology in Islamic Perspective* diteliti oleh Muh Tajab pada tahun 2016 di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan kecerdasan emosional dan spiritual dengan konsep Islam. Penelitian terdahulu ini bersifat deskriptif dan analitik dalam segi historis dan filosofis, dimana sumber data yang digunakan adalah sumber primer dari Al-Qur'an dan interpretasinya dan buku-buku psikologi. Penelitian ini juga merupakan penelitian kepustakaan yang objeknya merupakan pemikiran para ahli yang ditulis dalam buku-buku yang terkait dengan studi penelitian.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kepribadian yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kesejahteraan spiritual dengan menggabungkan karakter Rasulullah SAW dan Al-Qur'an sebagai panutan dapat membantu meningkatkan karakter dan pengendalian diri mereka.

3. Amaliyah (2018)

Penelitian dengan judul *Relevansi dan Urgensi Kecerdasan Spiritual, Intelektual, dan Emosional dalam Perspektif Islam* diteliti oleh Amaliyah pada tahun 2018 di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kajian pustaka atau *library research* dengan mendeskripsikan berbagai pandangan dan pendapat dari banyak sumber literatur maupun studi dokumen yang dirangkum dalam bentuk narasi.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kecerdasan dan proses aktualisasi kecerdasan dapat mengendalikan ego dan hati seorang manusia. Dengan kata lain, kecerdasan intelektual maupun emosional memiliki tugas untuk mengendalikan struktur otak dan ego sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang nantinya akan mengatur segala macam hal yang berkaitan dengan *Nafs* (akal dan hati) untuk mencapai tingkat pengendalian kecerdasan dalam perspektif Islam.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan variabel dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu variabel kecerdasan emosional islami. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini terdapat pada metode pendekatan penelitian yang digunakan. Metode penelitian yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian kuantitatif dengan sistem penyebaran kuesioner, dan penelitian terdahulu menggunakan metode *library research* yang dituangkan menjadi sebuah narasi.

4. Stephani Raihana Hamdan (2019)

Penelitian yang berjudul *Kecerdasan Emosional dalam Al-Qur'an* diteliti oleh Stephani Raihana Hamdan pada tahun 2019 di Bandung. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa penghafal Al-Qur'an di Universitas Islam Bandung dengan metode deskriptif yang digambarkan melalui statistik persentase dikarenakan data yang digunakan ordinal.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa mahasiswa penghafal Al-Qur'an memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dengan presentasi diatas 80%. Hal ini berarti cerminan dan penerapan nilai-nilai islami yang terkandung dalam Al-Qur'an senantiasa mereka amalkan dengan baik, sehingga memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenali dan mengendalikan emosi mereka.

Penelitian terdahulu ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, salah satunya adalah variabel kecerdasan emosional islami dan jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif.

5. Muhammad Shafiq et al. (2016)

Penelitian dengan judul *Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan* diteliti oleh Muhammad Shafiq et al. pada tahun 2016 di Pakistan. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi para dosen perguruan tinggi di

Pakistan. Peneliti melakukan survei deskriptif dari 30 perguruan tinggi dari 10 kabupaten berbeda di Pakistan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional para dosen dengan komitmen organisasi mereka. Para dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, mengembangkan hubungan kerja yang baik, lebih toleran dalam menangani tekanan emosional, dan dapat menangani konflik-konflik pekerjaan dengan baik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat variabel yang sama dalam penelitian. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian, dimana penelitian terdahulu menggunakan dosen perguruan tinggi sebagai sampel penelitian, sedangkan penelitian yang akan dilakukan merupakan karyawan sebuah instansi.

6. Bill Argon *et al.* (2020)

Penelitian dengan judul *Emotional Intelligence on Organizational Commitment Through Job Satisfaction* diteliti oleh Bill Argon *et al.*, pada tahun 2020. Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung dari kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dan pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan dari PT. Digital Network Venture Indonesia yang berjumlah 117 orang sebagai responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur (*path*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal itu berarti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Digital Network Venture Indonesia.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dalam penelitian. Penggunaan sistem kuesioner dan objek yang

diteliti juga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu karyawan yang bekerja di sebuah instansi.

Tabel 2.2 Review Jurnal *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Organizational Commitment*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Ardinil Santra (2016)</p> <p><i>Understanding Emotional Intelligence in The Light of Quranic Wisdom and Prophetic Traditions</i></p> <p>International Conference, Riyadh, Saudi Arabia, 30th June 2016, ISBN: 978-93-86083-34-0</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Al-Qur'an dan Hadits)</p> <p><i>Emotional Intelligence</i> (Goleman, 1990)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Al-Qur'an telah memberikan referensi tentang kecerdasan emosional dalam berbagai ayatnya. Terdapat berbagai struktur dan model metodis yang dikembangkan dalam waktu tertentu jauh sebelum metode penelitian formal dan terorganisir berkembang. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Islam dalam Al-Qur'an maupun Hadits telah merumuskan berbagai konstruksi yang jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan kelangsungan hidup yang harmonis.</p>
2	<p>Muh Tajab (2016)</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kepribadian</p>

	<p><i>Emotional Intelligence and Spiritual Educational Psychology in Islamic Perspective</i></p> <p>International Seminar on Education “Education Trends for Future Society” Teacher Training and Education Faculty, Muhammadiyah University of Ponorogo, August 30, 2016</p>	<p>(Goleman, 1997) (Maududi, 1984)</p>	<p>yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kesejahteraan spiritual dengan menggabungkan karakter Rasulullah SAW dan Al-Qur’an sebagai panutan dapat membantu meningkatkan karakter dan pengendalian diri mereka.</p>
3	<p>Amaliyah (2018)</p> <p><i>Relevansi dan Urgensi Kecerdasan Spiritual, Intelektual, dan Emosional dalam Perspektif Islam</i></p> <p>Jurnal Studi Al-Qur’an, P-ISSN: 0126-1648, E-ISSN: 2239-2614</p>	<p>Kecerdasan Emosional (Al-Qur’an) (Mujib, 2002)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kecerdasan dan proses aktualisasi kecerdasan dapat mengendalikan ego dan hati seorang manusia. Dengan kata lain, kecerdasan intelektual maupun emosional memiliki tugas untuk mengendalikan struktur otak dan ego sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang nantinya akan mengatur segala macam hal yang berkaitan dengan <i>Nafs</i> (akal dan hati) untuk</p>

			mencapai tingkat pengendalian kecerdasan dalam perspektif Islam.
4	Stephani Raihana Hamdan (2019) <i>Kecerdasan Emosional dalam Al-Qur'an</i> SCHEMA - Journal of Psychological Research, Hal. 35-45	Kecerdasan Emosional (Al-Qur'an) (Goleman, 1996; 2005)	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa mahasiswa penghafal Al-Qur'an memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dengan presentasi diatas 80%. Hal ini berarti cerminan dan penerapan nilai-nilai islami yang terkandung dalam Al-Qur'an senantiasa mereka amalkan dengan baik, sehingga memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenali dan mengendalikan emosi mereka.
5	Muhammad Shafiq et al. (2016) <i>Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan</i>	<i>Emotional Intelligence</i> (Meyer & Salovey, 1999) <i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990; 1997)	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional para dosen dengan komitmen organisasi mereka. Para dosen yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung

	Eurasian Journal of Educational Research, Issue 62, 2016, 1-14		lebih berkomitmen, mengembangkan hubungan kerja yang baik, lebih toleran dalam menangani tekanan emosional, dan dapat menangani konflik-konflik pekerjaan dengan baik.
6	<p>Bill Argon <i>et al.</i> (2020)</p> <p><i>Emotional Intelligence on Organizational Commitment Through Job Satisfaction</i></p> <p>AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 4, No.1, Mei 2020</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Goleman, 2005) (Higgs & Dullewies, 2007)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 2004) (Lee & Marthur, 2013)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Digital Netwerk Venture Indonesia. Selain itu hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal itu berarti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja karyawan</p>

			pada PT. Digital Network Venture Indonesia.
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

2. *Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment*

1. E. Kent Malone *et al.* (2013)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Work-Life Balance and Organizational Commitment of Women in the U.S Construction Industry* diteliti oleh E. Kent Malone *et al.*, pada tahun 2013 di United States. Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasional di antara wanita yang bekerja di industri konstruksi Amerika Serikat. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan seorang wanita dan atasan mereka, serta niat mereka secara keseluruhan untuk tetap tinggal dengan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam komitmen responden pada interval waktu yang berbeda, serta kepuasan mereka terhadap tunjangan berdasarkan apakah mereka memiliki anak di bawah 21 tahun yang tinggal di rumah atau tidak. Faktor-faktor yang menempati peringkat tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan individu mereka, fleksibilitas dan keseimbangan antara waktu kerja dan pribadi, perasaan dihargai sebagai aset bagi perusahaan, dan ketersediaan peluang untuk kemajuan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu menggunakan kuesioner survei yang diadopsi dari survei panjang dan tervalidasi yang dikembangkan oleh perusahaan konsultan wanita swasta Amerika Serikat yang digunakan untuk menilai kepuasan anggota setiap cabang militer Amerika Serikat. Izin tertulis diperoleh untuk menggunakan survei kepemilikan dengan menghilangkan dan memodifikasi pertanyaan tertentu dan mengatur urutan setiap bagian pertanyaan agar sesuai dengan konteks populasi survei sehingga dijelaskan lebih lanjut di bagian analisis hasil nantinya.

2. Bushra Arif *et al.* (2014)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of*

University of Gujrat Pakistan dilakukan oleh Bushra Arif *et al.*, pada tahun 2014 di Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara karyawan pengajar Universitas Gujrat, dan juga menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini memiliki populasi yang heterogen karena para pengajar merupakan karyawan dari beberapa divisi berbeda yang dipilih secara acak berjumlah 171 orang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan universitas yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga terbukti bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat dua variabel yang sama dalam penelitian, yaitu *work-life balance* dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Penggunaan metode kuesioner dengan pendekatan kuantitatif juga merupakan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Syed Muhammad Azeem *et al.* (2014)

Penelitian terdahulu yang berjudul *The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees* diteliti oleh Syed Muhammad Azeem *et al.*, pada tahun 2014 di Yanbu, Saudi Arabia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efek dari keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional di antara karyawan layanan kesehatan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif prosedur untuk mencapai tujuan dengan sasaran populasi penelitian yang merupakan dokter, perawat, dan staf lain di rumah sakit umum dan swasta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada tingkat sedang. Hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dimana hasil analisis regresi mengungkapkan

bahwa 37% varians dalam komitmen organisasional dan kepuasan kerja dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dalam penelitian. Penggunaan sistem kuesioner dan objek yang diteliti juga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu karyawan yang bekerja di sebuah instansi.

4. Achmat Riffay (2019)

Penelitian yang berjudul *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi* merupakan penelitian yang dilakukan oleh Achmat Riffay pada tahun 2019. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah 772 guru dengan sampel penelitian yang dipilih sebanyak 263 guru dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang diperoleh melalui sistem kuesioner. Hasil analisis data dalam penelitian ini disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan dapat ditingkatkan melalui peningkatan *work life balance* dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terdapat dua variabel yang sama dalam penelitian, yaitu *work life balance* dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Penggunaan metode kuesioner dengan pendekatan kuantitatif juga merupakan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

5. Stefanus Rumangkit et al. (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Work-Life Balance as A Predictor of Organizational Commitment: A Multidimensional Approach* diteliti oleh Stefanus Rumangkit et al., pada tahun 2019 di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dimensi *work-life balance* (keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan) terhadap komitmen organisasi. Objek penelitian ini adalah karyawan salah satu hotel di Bandar Lampung, Indonesia dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang.

Hasil penelitian menegaskan bahwa dimensi keseimbangan kehidupan kerja (keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan) secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini memberikan wawasan kepada para manajer untuk lebih fokus dalam menyediakan dimensi-dimensi tersebut guna meningkatkan komitmen karyawan dan selanjutnya mengurangi tingkat turnover.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu mengumpulkan data dengan menggunakan metode analisis data korelasi dan regresi ganda yang diterapkan pada sistem SPSS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode SEM-PLS.

6. Abeba Meyene Mengistu *et al.* (2020)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment in Commercial of Bank Ethiopia* dilakukan oleh Abeba Meyene Mengistu pada tahun 2020 di Addis Ababa Ethiopia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional karyawan di Commercial Bank of Ethiopia menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden yang menyelesaikan survei sebanyak 378. Penelitian ini menggunakan metode survei lapangan *cross-sectional* untuk variabel dependen dan independen dan kuesioner tunggal untuk variabel komitmen organisasional.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan Bank mengalami tingkat *work-life balance* yang rendah dengan tingkat komitmen organisasional yang juga rendah. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor positif terhadap komitmen organisasional. Meskipun model tersebut tidak dapat menangkap banyak variabel yang memprediksi, kontribusi *work-life balance* dalam meningkatkan komitmen organisasional tidak boleh diremehkan. Bank juga direkomendasikan untuk mempertahankan inisiatif *work-life balance* yang ada dan menambahkan beberapa inisiatif lainnya karena pengaruhnya terhadap komitmen organisasional cukup signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dalam penelitian. Penggunaan sistem kuesioner dan objek yang diteliti juga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu karyawan yang bekerja di sebuah instansi.

Tabel 2.3 Review Jurnal *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>E. Kent Malone <i>et al.</i> (2013)</p> <p><i>Work-Life Balance and Organizational Commitment of Women in the U.S Construction Industry</i></p> <p>Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice © Asce 2013</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (Smith & Gardner, 2007) (O'Neil <i>et al.</i> 2008)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam komitmen responden pada interval waktu yang berbeda, serta kepuasan mereka terhadap tunjangan berdasarkan apakah mereka memiliki anak di bawah 21 tahun yang tinggal di rumah atau tidak. Faktor-faktor yang menempati peringkat tertinggi dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan individu mereka, fleksibilitas dan keseimbangan antara waktu kerja dan pribadi, perasaan dihargai sebagai aset bagi perusahaan, dan ketersediaan peluang untuk kemajuan.</p>
2	<p>Bushra Arif <i>et al.</i> (2014)</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (Cooper, 2001) (Mukhtar, 2012)</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kerja dan</p>

	<p><i>Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat Pakistan</i></p> <p>International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 9, September 2014</p>	<p><i>Organizational Commitment</i> (Atkinson, 2011)</p>	<p>kehidupan karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan universitas yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga terbukti bahwa terdapat hubungan antara <i>work-life balance</i>, <i>job satisfaction</i>, dan <i>organizational commitment</i>.</p>
3	<p>Syed Muhammad Azeem <i>et al.</i> (2014)</p> <p><i>The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees</i></p> <p>International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 2</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (Guthak <i>et al.</i> 1991) (Chaney, 2007)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Blau <i>et al.</i> 1993)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada tingkat sedang. Hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dimana hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa</p>

			37% varians dalam komitmen organisasional dan kepuasan kerja dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja.
4	<p>Achmat Riffay (2019)</p> <p><i>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol. 5, No.3, Agustus 2019</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (State Service Commision, 2005) (Schermerhorn, 2012)</p> <p>Komitmen Organisasional (Ivancevich, 2008) (Kondalkar, 2017)</p>	<p>Hasil analisis data dalam penelitian ini disimpulkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dan dapat ditingkatkan melalui peningkatan <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja.</p>
5	<p>Stefanus Rumangkit <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>Work-Life Balance as A Predictor of Organizational Commitment: A Multidimensional Approach</i></p> <p>Diponegoro International Journal of Business Vol. 2, No. 1, 2019, pp. 18-22</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (McDonald & Bradley, 2005)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menegaskan bahwa dimensi keseimbangan kehidupan kerja (keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan) secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini memberikan wawasan kepada para manajer untuk</p>

			lebih fokus dalam menyediakan dimensi-dimensi tersebut guna meningkatkan komitmen karyawan dan selanjutnya mengurangi tingkat turnover.
6	<p>Abeba Mengena Mengestu <i>et al.</i> (2020)</p> <p><i>Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment in Commercial of Bank Ethiopia</i></p> <p>Journal of Strategic Human Resource Management 9 (1) 2020, 17- 29</p>	<p><i>Work-Life Balance</i> (Fisher, 2003) (Hayman, 2005)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan Bank mengalami tingkat <i>work-life balance</i> yang rendah dengan tingkat komitmen organisasional yang juga rendah. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> merupakan prediktor positif terhadap komitmen organisasional. Meskipun model tersebut tidak dapat menangkap banyak variabel yang memprediksi, kontribusi <i>work-life balance</i> dalam meningkatkan komitmen organisasional tidak boleh diremehkan. Bank juga direkomendasikan untuk mempertahankan inisiatif <i>work-life balance</i> yang ada</p>

			dan menambahkan beberapa inisiatif lainnya karena pengaruhnya terhadap komitmen organisasional cukup signifikan.
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

3. *Burnout Terhadap Organizational Commitment*

1. Reza Rezaee Shirazi *et al.* (2011)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Study of The Relationship Between Organizational Commitment and Job Burnout Among Physical Education Teachers of Golestan Province, Iran* diteliti oleh Reza Rezaee Shirazi *et al.*, pada tahun 2011 di Iran. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara komitmen organisasional dan kelelahan kerja pada guru pendidikan jasmani di Provinsi Golestan dengan metode penelitian deskriptif korelasi yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi statistik penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan jasmani dan olahraga di Provinsi Golestan yang terdiri dari 216 guru, 159 di antaranya adalah pegawai dinas dan sisanya merupakan guru bimbingan belajar.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat *burnout* relatif tinggi terjadi pada kedua kelompok guru. Misalnya pada tingkat individu, *burnout* memiliki berbagai konsekuensi fisik dan psikologis yang negatif sehingga menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan pengunduran diri serta penurunan komitmen organisasional mereka. Ketika dibandingkan rata-rata yang diperoleh dari dua kelompok, guru resmi yang berstatus sebagai pegawai dinas mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi dengan pencapaian pribadi yang menurun secara substansial dibandingkan dengan guru bimbingan belajar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dalam penelitian. Penggunaan sistem kuesioner dan objek yang diteliti juga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu karyawan yang bekerja di sebuah instansi.

2. I Gede Agus *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru* diteliti oleh I Gede Agus *et al.*, pada tahun 2016 di Bali, Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *burnout* pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. dan untuk mengetahui kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Penelitian dilakukan pada guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 46 guru menggunakan metode *sampling* jenuh dan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dinilai secara signifikansi memediasi hubungan antara *burnout* terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu mengumpulkan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang diterapkan pada sistem SPSS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode SEM-PLS.

3. Somaieh Roshantalab Haghani *et al.* (2016)

Penelitian terdahulu yang berjudul *The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment with Role of Moderator of Demographic Variables (Case Study: Social Security Organization of West Department of Mazandaran Province)* diteliti oleh Somaieh Roshantalab Haghani *et al.*, pada tahun 2016 di Iran. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara tingkat kelelahan orang yang bekerja di organisasi jaminan sosial departemen barat provinsi Mazandaran dengan tingkat komitmen organisasional mereka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif prosedural dengan kuesioner, wawancara dan observasi kepada seluruh pegawai yang aktif dalam organisasi jaminan sosial departemen barat provinsi Mazandaran sebanyak 225 orang.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *burnout* dan komitmen organisasional. Ketika *burnout* berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, komitmen afektif dan komitmen normatif tampaknya memiliki hubungan positif dengan komitmen berkelanjutan. *Burnout* menurut definisi adalah variabel yang negatif sedangkan komitmen organisasional merupakan variabel positif. Oleh karena itu, korelasi negatif antara kedua variabel ini diharapkan sebagai normal. Namun, hasil menunjukkan ketika tingkat kejenuhan karyawan meningkat, maka tingkat komitmen berkelanjutan mereka juga akan meningkat. Hal ini sendiri tampaknya merupakan kesimpulan yang wajar karena semua partisipan terlibat dalam pekerjaan sosial dan interpersonal. Akibatnya, tingkat kelelahan mereka akan meningkat seiring bertambahnya usia, dan akan lebih sulit bagi mereka untuk mengatasi kelelahan yang merupakan sebuah kondisi psikologis. Titik kritis dari temuan ini adalah bahwa meskipun tingkat pendidikan tidak berdampak pada tingkat komitmen organisasional dengan pengecualian komitmen berkelanjutan, hal itu telah menciptakan perbedaan yang signifikan baik dalam *burnout* total maupun subdimensinya.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu mengumpulkan data dengan menggunakan metode analisis data korelasi Pearson dan regresi ganda yang diterapkan pada sistem SPSS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode SEM-PLS.

4. Zeeshan Abbas *et al.* (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Impact of Job Burnout on Organizational Commitment of Universities in Lahore, Pakistan* diteliti oleh Zeeshan Abbas *et al.*, pada tahun 2018 di Pakistan. Penelitian ini mengkaji dampak dari *job burnout* terhadap komitmen organisasional universitas yang mengacu pada dukungan teoritis dari teori Maslach dan Jackson, teori perilaku dan teori identitas sosial. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 300 anggota fakultas dari 21 universitas negeri dan swasta yang berada di Lahore, Pakistan.

Hasil penelitian mengungkapkan hubungan negatif dan tidak mendukung hipotesis dampak langsung dari *job burnout* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kelelahan kerja (*job burnout*) yang rendah para dosen

universitas negeri maupun swasta tetap memiliki tingkat *organizational commitment* yang tinggi dan begitupun sebaliknya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dalam penelitian yaitu *burnout* dan *organizational commitment*. Penggunaan metode kuesioner dengan pendekatan kuantitatif juga merupakan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

5. Mehmet Sariisik et al. (2019)

Penelitian dengan judul *The Impact of Burnout on Organizational Commitment: A Study of Public Sector Employees in Turkey* diteliti oleh Mehmet Sariisik et al., pada tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *burnout* dan komitmen organisasi dengan menggunakan sampel 700 pejabat publik yang bekerja di Istanbul Turki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan karyawan (*burnout*) berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, tetapi pencapaian pribadi berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi, dan pengalaman depersonalisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan ketiga dimensi komitmen dalam organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana analisis data yang akan digunakan adalah metode SEM-PLS. Data yang dikumpulkan dalam penelitian terdahulu juga memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada para pekerja di sektor publik.

6. Oznur Atas Akdemir (2019)

Penelitian yang berjudul *The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context* merupakan penelitian yang dilakukan oleh Oznur Atas Akdemir pada tahun 2019 di Turki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* guru terhadap komitmen organisasi mereka. Penelitian ini menggunakan model survei korelasional dengan partisipan penelitian sebanyak 173 guru yang bekerja di sekolah dasar dan sekolah menengah di Turki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kelelahan emosional dari *burnout* dan dimensi kepatuhan komitmen organisasi dalam hal persepsi guru ditemukan pada tingkat yang tinggi dibandingkan dengan dimensi lain dari *burnout* dan komitmen organisasi. Ditentukan juga bahwa ada hubungan negatif, sedang dan signifikan antara

burnout guru dan komitmen organisasi mereka. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi guru secara signifikan memprediksi tingkat *burnout* mereka.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu mengumpulkan data dengan menggunakan metode analisis data korelasi Pearson dan regresi ganda yang diterapkan pada sistem SPSS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode SEM-PLS.

Tabel 2.4 Review Jurnal *Burnout* Terhadap *Organizational Commitment*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Reza Rezaee Shirazi <i>et al.</i> (2011)</p> <p><i>Study of The Relationship Between Organizational Commitment and Job Burnout Among Physical Education Teachers of Golestan Province, Iran</i></p> <p>Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(10): 1379-1384, 2011 ISSN 1991-8178</p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach, 1996)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat <i>burnout</i> relatif tinggi terjadi pada kedua kelompok guru. Misalnya pada tingkat individu, <i>burnout</i> memiliki berbagai konsekuensi fisik dan psikologis yang negatif sehingga menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan pengunduran diri serta penurunan komitmen organisasional mereka. Ketika dibandingkan rata-rata yang diperoleh dari dua kelompok, guru resmi yang berstatus sebagai pegawai dinas mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi dengan pencapaian</p>

			pribadi yang menurun secara substansial dibandingkan dengan guru bimbingan belajar.
2	<p>I Gede Agus <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru</i></p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806 ISSN: 2302-8912</p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach, 1996)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dinilai secara signifikansi memediasi hubungan antara <i>burnout</i> terhadap komitmen organisasional.</p>
3	<p>Somaieh Roshantalab Haghani <i>et al.</i> (2016)</p> <p><i>The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment with Role of Moderator of Demographic Variables (Case Study: Social Security Organization of West</i></p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach, 1988)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 2010)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara <i>burnout</i> dan komitmen organisasional. Ketika <i>burnout</i> berhubungan negatif dengan komitmen organisasional, komitmen afektif dan komitmen normatif tampaknya</p>

	<p><i>Department of Mazandaran Province)</i></p> <p>The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication - TOJDAC August 2016 Special Edition</p>		<p>memiliki hubungan positif dengan komitmen berkelanjutan. <i>Burnout</i> menurut definisi adalah variabel yang negatif sedangkan komitmen organisasional merupakan variabel positif. Oleh karena itu, korelasi negatif antara kedua variabel ini diharapkan sebagai normal. Namun, hasil menunjukkan ketika tingkat kejenuhan karyawan meningkat, maka tingkat komitmen berkelanjutan mereka juga akan meningkat.</p>
4	<p>Zeeshan Abbas <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>Impact of Job Burnout on Organizational Commitment of Universities in Lahore, Pakistan</i></p> <p>Minhaj Journal of Economics and Organization Science MJEOS Vol.1 No.1 Jan-June © 2018</p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach, 1996)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990) (Mathis & Jackson, 2008)</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan hubungan negatif dan tidak mendukung hipotesis dampak langsung dari <i>job burnout</i> terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kelelahan kerja (<i>job burnout</i>) yang rendah para dosen universitas negeri maupun swasta tetap memiliki tingkat</p>

			<i>organizational commitment</i> yang tinggi dan begitupun sebaliknya.
5	<p>Mehmet Sariisik <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>The Impact of Burnout on Organizational Commitment: A Study of Public Sector Employees in Turkey</i></p> <p>Journal of Global Business Insights, Vol. 4, Iss. 2 (2019), Art. 2, pp. 106- 118</p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan karyawan (<i>burnout</i>) berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, tetapi pencapaian pribadi berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi, dan pengalaman depersonalisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan ketiga dimensi komitmen dalam organisasi.</p>
6	<p>Oznur Atas Akdemir (2019)</p> <p><i>The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context</i></p> <p>Journal of Education and Training Studies Vol. 7, No. 4; April 2019 ISSN 2324-805X E-ISSN 2324-8068</p>	<p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)</p> <p>(Balay, 2000)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kelelahan emosional dari <i>burnout</i> dan dimensi kepatuhan komitmen organisasi dalam hal persepsi guru ditemukan pada tingkat yang tinggi dibandingkan dengan dimensi lain dari <i>burnout</i> dan komitmen organisasi. Ditentukan</p>

			<p>juga bahwa ada hubungan negatif, sedang dan signifikan antara <i>burnout</i> guru dan komitmen organisasi mereka. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi guru secara signifikan memprediksi tingkat <i>burnout</i> mereka.</p>
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

4. *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Burnout*

1. Abdulmir Saiiari *et al.* (2011)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Syndrome in Sport Teachers Secondary Schools* diteliti oleh Abdulmir Saiiari *et al.*, pada tahun 2011 di Khuzestan, Iran. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *burnout syndrome* pada guru olahraga sekolah menengah dengan sampel penelitian yang terdiri dari 183 guru olahraga pria terpilih dengan metode *systematic stratified sampling* dari kalangan guru di provinsi Khuzestan. Subyek ini memiliki riwayat pekerjaan lebih dari 5 tahun dan tidak memiliki riwayat penyakit mental atau gangguan khusus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout syndrome* pada guru olahraga, artinya guru yang menikmati kecerdasan emosional lebih tinggi, lebih sedikit mengalami *burnout syndrome* dan sebaliknya guru yang menyenangi kecerdasan emosional lebih rendah mengalami *burnout syndrome*. Penelitian juga menunjukkan bahwa mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi, lebih aktif secara sosial. Keterampilan ini membuat mereka menjadi lebih kuat dalam aspek pendidikan, pekerjaan dan manajemen sehingga membantu mereka untuk memiliki hubungan yang efektif dengan orang lain.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu mengumpulkan data dengan menggunakan metode analisis data korelasi Pearson dan regresi ganda yang diterapkan pada sistem SPSS, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode SEM-PLS.

2. Laura Elena Nastasa *et al.* (2015)

Penelitian terdahulu yang berjudul *The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals* diteliti oleh Laura Elena Nastasha *et al.*, pada tahun 2015 di Romania. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kecerdasan emosional profesional medis dan *burnout* untuk menyoroti korelasi antara tingkat perkembangan kecerdasan emosional dan dimensi *burnout syndrome* (kelelahan emosional, depersonalisasi dan pencapaian pribadi) dengan melibatkan 120 tenaga kesehatan (dokter dan perawat), baik laki-laki maupun perempuan yang berusia 26 sampai 52 tahun.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada korelasi yang signifikan secara statistik sedang hingga besar antara perkembangan kecerdasan emosional dan pencapaian pribadi. Kemampuan subjek untuk mengelola emosi dan impuls mereka sendiri, menjadi lebih fleksibel, terlepas dari masalah dan mengekspresikan emosi mereka dengan cara yang tegas dapat menjadi sumber daya nyata bagi profesional kesehatan yang menghadapi *burnout syndrome*. Dalam penelitian ini, dokter dan perawat merasakan tingkat kelelahan, kelelahan emosional, dan depersonalisasi yang sama, tetapi perawat telah mengalami tingkat pencapaian pribadi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dokter, karena kecenderungan penilaian diri yang negatif mengenai sumber daya pribadi dan kesuksesan profesional.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang sama dengan penggunaan metode kuesioner dan pendekatan kuantitatif juga merupakan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Sergio Merida Lopez *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Emotional Intelligence and Teacher Burnout: A Systematic Review* diteliti oleh Sergio Merida Lopez *et al.*, pada tahun 2017 di Spanyol. Penelitian ini bertujuan untuk secara sistematis meninjau bukti terkini tentang

kecerdasan emosional dan kelelahan dalam pengajar profesional. Database diambil dari MEDLINE, PSYCinfo dan Scopus yang diperiksa dengan 13 artikel yang memenuhi syarat diidentifikasi. Penelitian ini merupakan tinjauan sistematis pertama yang secara khusus membahas hubungan antara kecerdasan emosional dan kelelahan dalam mengajar.

Hasil dari penelitian telah menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional dan *burnout* pada guru, sehingga mengarah ke beberapa pertanyaan yang belum diperiksa dalam penelitian pendidikan. Penelitian juga mengungkapkan hubungan positif antara perhatian emosional dan dua dimensi kelelahan, yaitu *emotional exhaustion* dan *personal accomplishment*. Kejelasan emosional juga dikaitkan dengan *personal accomplishment*. Selanjutnya, penelitian juga menemukan bahwa pengaruh positif benar-benar memediasi hubungan antara perbaikan emosional dan dimensi kelelahan.

4. Hyun Jung Lee (2017)

Penelitian terdahulu yang berjudul *How Emotional Intelligence Related to Job Satisfaction and Burnout in Public Service Jobs* diteliti oleh Hyun Jung Lee pada tahun 2017 di Amerika Serikat. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara dimensi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, di satu sisi, dan dimensi kecerdasan emosional dan kelelahan, di sisi lain. Berfokus pada pekerja layanan publik, penelitian ini memiliki sampel 167 pekerja layanan publik di AS, menggunakan pemodelan persamaan struktural.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi yang berbeda dari kecerdasan emosional mempengaruhi kelelahan dan kepuasan kerja pada derajat yang berbeda. Seperti yang diperkirakan, hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah positif, dan hubungan antara kecerdasan emosional dan kelelahan adalah negatif. Namun, tidak semua dimensi kecerdasan emosional berhubungan dengan kepuasan kerja dan *burnout*. Regulasi emosi merupakan satu-satunya faktor yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*. Selain itu, hanya kesadaran diri emosional yang secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketika regulasi emosi meningkat, kelelahan berkurang, dan ketika kesadaran diri emosional meningkat, maka kepuasan kerja meningkat.

5. Caterina Fiorilli (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Teachers Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support* diteliti oleh Caterina Fiorilli pada tahun 2019 di Itali. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara sifat kecerdasan emosional guru, dukungan sosial internal dan eksternal, dan tingkat kelelahan mereka, dengan hipotesis bahwa kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang dirasakan guru dikaitkan dengan tingkat *burnout* guru yang rendah. Sampel dalam penelitian ini adalah 318 guru bahasa Italia dalam masa jabatan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural yang telah disetujui oleh *Ethics Committee of The LUMSA University of Rome*.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel penelitian kunci secara signifikan terkait menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional guru yang tinggi yaitu emosionalitas, kemampuan bersosialisasi, kesejahteraan, dan pengendalian diri berhubungan dengan tingkat kelelahan yang rendah yaitu masalah pribadi, pekerjaan terkait, maupun masalah dengan siswa. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pengendalian diri adalah dimensi yang paling relevan dalam *emotional intelligence* seorang guru yang dapat mendukung gagasan bahwa kemampuan mereka untuk mengelola emosi dalam interaksi sosial dapat menjadi pedoman untuk program pengembangan profesional guru.

6. Ana Soto-Rubio et al. (2020)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Effects of Emotional Intelligence and Psychosocial Risk on Burnout, Job Satisfaction and Nurses Health During The COVID-19 Pandemic* diteliti oleh Ana Soto-Rubio et al., pada tahun 2020 di Valencia, Spanyol. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh risiko psikososial dan kecerdasan emosional terhadap kesehatan, kesejahteraan, tingkat kelelahan, dan kepuasan kerja perawat selama puncak dan puncak utama pandemi COVID-19 di Spanyol. Penelitian ini merupakan studi cross-sectional pada sampel 125 perawat dengan model regresi linier berganda hirarki yang dihitung mempertimbangkan tingkat kecerdasan emosional, faktor permintaan psikososial (konflik interpersonal, kurangnya keadilan organisasi, konflik peran, dan beban kerja), dukungan sosial dan pekerjaan emosional pada kelelahan, kepuasan kerja, dan kesehatan perawat.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa risiko psikososial dan kecerdasan emosional sebagian besar memprediksi kelelahan, kepuasan kerja dan kesehatan perawat di mana yang terakhir dipahami sebagai masalah kesehatan psikosomatik. Secara bersamaan moderasi kecerdasan emosional telah diamati dalam efek risiko psikososial pada kelelahan, kepuasan kerja, dan kesehatan perawat. Keterampilan emosional profesional kesehatan tidak hanya mendukung hubungan terapeutik yang baik dengan pasien dan kepuasan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka, tetapi juga bertindak sebagai faktor pelindung terhadap efek samping dari risiko psikososial seperti kelelahan dan stres kerja, yang pada gilirannya telah terkait erat dengan masalah kesehatan, termasuk keluhan psikosomatik.

Tabel 2.5 Review Jurnal *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Burnout*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Abdulmir Saiiri <i>et al.</i> (2011)</p> <p><i>Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Syndrome in Sport Teachers Secondary Schools</i></p> <p>Procedia Social and Behavioral Sciences 15 (2011) 1786–1791 1877–0428 © 2011 Elsevier Ltd.</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Mansori, 2002)</p> <p><i>Burnout Syndrome</i> (Maslach & Jackson, 1986)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan <i>burnout syndrome</i> pada guru olahraga, artinya guru yang menikmati kecerdasan emosional lebih tinggi, lebih sedikit mengalami <i>burnout syndrome</i> dan sebaliknya guru yang menyenangi kecerdasan emosional lebih rendah mengalami <i>burnout syndrome</i>. Penelitian juga menunjukkan bahwa</p>

			<p>mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi, lebih aktif secara sosial.</p> <p>Keterampilan ini membuat mereka menjadi lebih kuat dalam aspek pendidikan, pekerjaan dan manajemen sehingga membantu mereka untuk memiliki hubungan yang efektif dengan orang lain.</p>
2	<p>Laura Elena Nastasha (2015)</p> <p><i>The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals</i></p> <p>Procedia - Social and Behavioral Sciences 187 (2015) 78 – 82 1877-0428 © 2015 Elsevier Ltd</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden & Dornheim, 1998)</p> <p>(Salovey & Mayer, 1990)</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada korelasi yang signifikan secara statistik sedang hingga besar antara perkembangan kecerdasan emosional dan pencapaian pribadi.</p> <p>Kemampuan subjek untuk mengelola emosi dan impuls mereka sendiri, menjadi lebih fleksibel, terlepas dari masalah dan mengekspresikan emosi mereka dengan cara yang tegas dapat menjadi sumber daya nyata bagi profesional kesehatan yang menghadapi <i>burnout</i></p>

			<p><i>syndrome</i>. Dalam penelitian ini, dokter dan perawat merasakan tingkat kelelahan, kelelahan emosional, dan depersonalisasi yang sama, tetapi perawat telah mengalami tingkat pencapaian pribadi yang lebih tinggi dibandingkan dengan dokter, karena kecenderungan penilaian diri yang negatif mengenai sumber daya pribadi dan kesuksesan profesional</p>
3	<p>Sergio Merida Lopez <i>et al.</i> (2017)</p> <p><i>Emotional Intelligence and Teacher Burnout: A Systematic Review</i></p> <p>International Journal of Educational Research 85 (2017) 121–130 Elsevier Ltd.</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Schutte, 1998) (Bar-On, 1997) (Wong & Law, 2002) (Mayer-Salovey-Caruso, 2003)</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach, 1996)</p>	<p>Hasil dari penelitian telah menjelaskan hubungan antara kecerdasan emosional dan <i>burnout</i> pada guru, sehingga mengarah ke beberapa pertanyaan yang belum diperiksa dalam penelitian pendidikan. Penelitian juga mengungkapkan hubungan positif antara perhatian emosional dan dua dimensi kelelahan, yaitu <i>emotional</i></p>

			<p><i>exhaustion</i> dan <i>personal accomplishment</i>.</p> <p>Kejelasan emosional juga dikaitkan dengan <i>personal accomplishment</i>.</p> <p>Selanjutnya, penelitian juga menemukan bahwa pengaruh positif benar-benar memediasi hubungan antara perbaikan emosional dan dimensi kelelahan.</p>
4	<p>Hyun Jung Lee (2017)</p> <p><i>How Emotional Intelligence Relates to Job Satisfaction and Burnout in Public Service Jobs</i></p> <p>International Review of Administrative Sciences 0(0) 1–17</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Mayer-Salovey-Caruso, 2004) (Wong & Law, 2002)</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1986) (Guy-Newman-Mastracci, 2008)</p>	<p>Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi yang berbeda dari kecerdasan emosional mempengaruhi kelelahan dan kepuasan kerja pada derajat yang berbeda. Seperti yang diperkirakan, hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja adalah positif, dan hubungan antara kecerdasan emosional dan kelelahan adalah negatif. Namun, tidak semua dimensi kecerdasan emosional berhubungan dengan kepuasan kerja</p>

			<p>dan burnout. Regulasi emosi merupakan satu-satunya faktor yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan burnout. Selain itu, hanya kesadaran diri emosional yang secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketika regulasi emosi meningkat, kelelahan berkurang, dan ketika kesadaran diri emosional meningkat, maka kepuasan kerja meningkat.</p>
5	<p>Caterina Fiorilli (2019)</p> <p><i>Teachers Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support</i></p> <p>Brief Research Report Frontier in Psychology 10:2743</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Petrides, 2009)</p> <p><i>Burnout</i> (Kristensen, 2005)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel penelitian kunci secara signifikan terkait menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional guru yang tinggi yaitu emosionalitas, kemampuan bersosialisasi, kesejahteraan, dan pengendalian diri</p>

			<p>berhubungan dengan tingkat kelelahan yang rendah yaitu masalah pribadi, pekerjaan terkait, maupun masalah dengan siswa. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pengendalian diri adalah dimensi yang paling relevan dalam <i>emotional intelligence</i> seorang guru yang dapat mendukung gagasan bahwa kemampuan mereka untuk mengelola emosi dalam interaksi sosial dapat menjadi pedoman untuk program pengembangan profesional guru.</p>
6	<p>Ana Soto-Rubio <i>et al.</i> (2020)</p> <p><i>Effects of Emotional Intelligence and Psychosocial Risk on Burnout, Job Satisfaction and Nurses Health During The COVID-19 Pandemic</i></p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Salovey, Mayer, Goldman, Turfey & Palfai, 1995)</p> <p>(Fernandez, Extremera & Ramos, 2004)</p> <p><i>Burnout</i> (Gil-Monte, 2005)</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa risiko psikososial dan kecerdasan emosional sebagian besar memprediksi kelelahan, kepuasan kerja dan kesehatan perawat di mana yang terakhir dipahami sebagai masalah kesehatan psikosomatik.</p>

	International Journal of Environmental Research and Public Health 2020, 17, 7998	<p>Secara bersamaan moderasi kecerdasan emosional telah diamati dalam efek risiko psikososial pada kelelahan, kepuasan kerja, dan kesehatan perawat. Keterampilan emosional profesional kesehatan tidak hanya mendukung hubungan terapeutik yang baik dengan pasien dan kepuasan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka, tetapi juga bertindak sebagai faktor pelindung terhadap efek samping dari risiko psikososial seperti kelelahan dan stres kerja, yang pada gilirannya telah terkait erat dengan masalah kesehatan, termasuk keluhan psikosomatik</p>
--	--	--

Sumber: Data Primer

5. *Work-Life Balance Terhadap Burnout*

1. Tae Gon Kim (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *A Study on Work Intensity, Work-Life Balance, and Burnout among Korean Neurosurgeons After the Enactment of The*

Special Act on Korean Medical Residents dilakukan oleh Tae Gon Kim pada tahun 2005 di Seongnam Korea. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara intensitas kerja, keseimbangan kerja, dan kelelahan kerja yang dialami oleh para staf ahli bedah di Korea. Hal ini dikarenakan sejak berlakunya Undang-Undang Khusus tentang Penduduk Medis Korea, ahli bedah saraf yang bekerja di rumah sakit pelatihan juga melakukan tugas residen, di samping tanggung jawab perawatan pasien yang meliputi operasi, pendidikan, dan penelitian.

Penelitian ini menggunakan survei laporan diri online yang didistribusikan ke semua spesialis bedah saraf yang bekerja di rumah sakit pelatihan yang terdaftar di Korean Neurosurgical Society sebanyak 451 orang. Partisipasi bersifat sukarela, dan survei dikodekan dengan memberikan nomor kode pada setiap dokumen sehingga identitas subjek tidak dapat diketahui. Kuesioner terdiri dari 78 pertanyaan termasuk karakteristik sosio-demografis (26 pertanyaan), intensitas kerja (10 pertanyaan), keseimbangan kehidupan kerja (16 pertanyaan), dan burnout (22 pertanyaan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ahli bedah saraf Korea yang bekerja di rumah sakit pelatihan memiliki tingkat intensitas kerja dan stres kerja yang tinggi serta tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah. Selain itu, 280 (62,1%) dari 451 ahli bedah saraf ditemukan mengalami kelelahan terkait dengan faktor-faktor seperti intensitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan dengan hubungan manusia. Tingkat kelelahan yang sangat tinggi di antara ahli bedah saraf Korea yang merawat pasien dengan penyakit otak dan tulang belakang mungkin memiliki dampak kritis pada kesehatan pasien Korea. Oleh karena itu, disarankan agar Korean Neurosurgical Society dan Pemerintah Korea melakukan upaya untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi burnout di kalangan Korean Neurosurgical Society.

Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam metode pengolahan data. Penelitian yang dilakukan oleh Tae Gon Kim ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji-t sampel independen, analisis varians satu arah, korelasi Pearson, dan analisis regresi berganda yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode analisis SEM-PLS.

2. Lia Lestari Siregar (2020)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara* dilakukan oleh Lia Lestari Siregar pada tahun 2020 di Medan Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *work-life balance* terhadap *burnout* dan faktor-faktor apa saja yang paling memiliki peran penting dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier sederhana dan sampel dari populasi dengan menggunakan metode *probability sampling*. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di bagian penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara dengan jumlah total sebanyak 700 orang yang diurutkan menjadi 266 orang sesuai kriteria penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *work-life balance* dengan *burnout*, dimana semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki individu maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Penelitian juga menunjukkan pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi, sedangkan tingkat *burnout* yang terjadi berada dalam kategori sedang.

Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu menggunakan variabel yang sama dan merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam pengolahan data, dimana penelitian terdahulu menggunakan aplikasi SPSS versi 22, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM-PLS.

3. Dyah Ayu *et al.* (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit* dilakukan oleh Dyah Ayu *et al.*, pada tahun 2019 di Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari *work-life balance* terhadap *burnout* dan faktor-faktor apa saja yang paling memiliki peran penting dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian survei dan menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling,

dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah perawat rumah sakit yang telah bekerja minimal satu tahun dengan jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang negatif ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang negatif. Sehingga, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* seseorang, maka tingkat *burnout* yang terjadi akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan perawat selalu memiliki tekanan dan tuntutan pekerjaan (terutama jam kerja yang panjang) yang membuat kelelahan dan berkurangnya kegiatan untuk diri sendiri maupun keluarga.

4. Nazli Khairani (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Relationship Between Work-Life Balance and Burnout on Married Female Nurses* dilakukan oleh Nazli Khairani pada tahun 2018 di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di salah satu Rumah Sakit yang berlokasi di Pekanbaru. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit yang mengatakan bahwa adanya kecenderungan perawat mengalami kelelahan kerja dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai, dimana untuk satu shift kerja dengan 15 pasien hanya dirawat oleh empat perawat yang bertugas.

Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan skala likert yang menggunakan teknik statistik product moment dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah, yaitu semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, maka akan semakin rendah pula tingkat kelelahan kerja. Penelitian ini juga mengatakan perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat perawat semakin merasa kelelahan.

5. Joyce L. Neumann *et al.* (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Burnout, Moral Distress, Work–Life Balance, and Career Satisfaction among Hematopoietic Cell Transplantation Professionals* diteliti oleh Joyce L. Neumann *et al.*, pada tahun 2018 di Amerika Serikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distress terkait pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja yang tercatat sebagai hambatan potensial untuk perekrutan retensi tenaga ahli kesehatan transplantasi sel hematopoietik (HCT). Penelitian ini merupakan cross sectional 90 item survei berbasis web yang diberikan kepada perawat, dokter, apoteker, pekerja sosial dan penyedia praktik berkelanjutan yang sudah bekerja dari tahun 2015. Sampel penelitian direkrut dari daftar keanggotaan 6 kelompok profesional yaitu sebanyak 5759 penyedia HCT yang mendapat undangan individual. Hasil akhir sampel sebanyak 914 orang dengan undangan dan 627 orang yang menjawab survei tautan terbuka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka yang mengalami *burnout* lebih mungkin menonjolkan *work-life balance* yang tidak memadai dan tingkat kepuasan karir yang rendah. *Burnout*, tekanan moral dan *work-life balance* yang tidak memadai terlihat pada setiap tingkat variabel di semua disiplin HCT, tetapi memiliki kepuasan karir yang tinggi. Hasil penelitian ini juga menyarankan area khusus untuk ditangani di lingkungan kerja bagi profesional kesehatan HCT, terutama kebutuhan untuk menghilangkan tekanan moral dan tingkat waktu pribadi yang lebih besar. Hal ini dikarenakan penciptaan lingkungan kerja yang sehat semakin ditekankan untuk meningkatkan perawatan berkualitas dan mengurangi biaya, sehingga dapat mengembangkan intervensi yang mengurangi tekanan terkait pekerjaan.

6. Junaidin *et al.* (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Sulawesi Selatan)* diteliti oleh Junaidin *et al.*, pada tahun 2019 di Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dilaksanakan pada karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan

data primer dan sekunder, dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan rentang waktu sekitar tiga bulan dalam pengumpulan data.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang negatif terhadap *burnout*, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. *Work-life balance* yang dimediasi oleh *burnout* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat. Jika kepuasan kerja tidak dipertahankan, dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat mempererat hubungan dengan karyawan dan dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam melakukan tanggung jawabnya

Tabel 2.6 Review Jurnal *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Joyce L. Neumann <i>et al.</i> (2018) <i>Burnout, Moral Distress, Work-Life Balance, and Career Satisfaction among Hematopoietic Cell Transplantation Professionals</i> Biology of Blood and Marrow Transplantation 24 (2018) 849-860 1083-8791/© 2017 American	<i>Burnout</i> (Maslach, 1996) <i>Moral Distress</i> (Hamric, Borchers & Epstein, 2012) <i>Work-Life Balance</i> (Fisher, 2001) <i>Career Satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mereka yang mengalami <i>burnout</i> lebih mungkin menonjolkan <i>work-life balance</i> yang tidak memadai dan tingkat kepuasan karir yang rendah. <i>Burnout</i> , tekanan moral dan <i>work-life balance</i> yang tidak memadai terlihat pada setiap tingkat variabel di semua disiplin HCT, tetapi memiliki kepuasan karir yang tinggi. Hasil penelitian ini juga menyarankan area khusus untuk ditangani di lingkungan kerja bagi profesional kesehatan HCT, terutama kebutuhan untuk menghilangkan

	Society for Blood and Marrow Transplantation	(Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990)	tekanan moral dan tingkat waktu pribadi yang lebih besar. Hal ini dikarenakan penciptaan lingkungan kerja yang sehat semakin ditekankan untuk meningkatkan perawatan berkualitas dan mengurangi biaya, sehingga dapat mengembangkan intervensi yang mengurangi tekanan terkait pekerjaan.
2	Nazli Khairani (2018) <i>Relationship Between Work-Life Balance and Burnout on Married Female Nurses</i> Journal of Discourse and Research on Psychology	<i>Work-life Balance</i> (Fisher, Bulger & Smith, 2009) <i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah, yaitu semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, maka akan semakin rendah pula tingkat kelelahan kerja. Penelitian ini juga mengatakan perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat perawat semakin merasa kelelahan.
3	Junaidin <i>et al.</i> (2019) <i>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout</i>	<i>Work-life Balance</i> (Fisher,	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>burnout</i> , tetapi berpengaruh positif dan signifikan

	<p><i>dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Sulawesi Selatan)</i></p> <p>MANDAR (Management Development and Applied Research Journal) Vol. 1 No. 2 (2019) 27-34</p>	<p>2001)</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1986)</p> <p>Kepuasan Kerja (Andrews & Withey, 1976)</p>	<p>terhadap kepuasan karyawan. <i>Work-life balance</i> yang dimediasi oleh <i>burnout</i> juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat. Jika kepuasan kerja tidak dipertahankan, dapat mengakibatkan kurangnya keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat mempererat hubungan dengan karyawan dan dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam melakukan tanggung jawabnya.</p>
4	<p>Dyah Ayu <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit</i></p> <p>Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi e-ISSN 2301-7090</p>	<p><i>Work-life Balance</i> (Fisher, Bulger & Smith, 2009)</p> <p><i>Burnout</i> (Lee & Ashforth, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> memiliki hubungan yang negatif ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang negatif. Sehingga, dapat diartikan bahwa semakin tinggi <i>work-life balance</i> seseorang, maka tingkat <i>burnout</i> yang terjadi akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan perawat selalu memiliki tekanan dan tuntutan pekerjaan (terutama jam kerja yang panjang) yang</p>

			membuat kelelahan dan berkurangnya kegiatan untuk diri sendiri maupun keluarga.
5	<p>Tae Gon Kim (2019)</p> <p><i>A Study on Work Intensity, Work-Life Balance, and Burnout among Korean Neurosurgeons After the Enactment of The Special Act on Korean Medical Residents</i></p> <p>Journal of Korean Neurosurgical Society 2021; 64(4): 644-664</p>	<p><i>Work Intensity</i> (Janssen, 2000)</p> <p><i>Work-life Balance</i> (Kim & Park, 2008)</p> <p><i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ahli bedah saraf Korea yang bekerja di rumah sakit pelatihan memiliki tingkat intensitas kerja dan stres kerja yang tinggi serta tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah. Selain itu, 280 (62,1%) dari 451 ahli bedah saraf ditemukan mengalami kelelahan terkait dengan faktor-faktor seperti intensitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan dengan hubungan manusia. Tingkat kelelahan yang sangat tinggi di antara ahli bedah saraf Korea yang merawat pasien dengan penyakit otak dan tulang belakang mungkin memiliki dampak kritis pada kesehatan pasien Korea. Oleh karena itu, disarankan agar Korean Neurosurgical Society dan Pemerintah Korea melakukan upaya untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi burnout di kalangan Korean Neurosurgical Society.</p>
6	<p>Lia Lestari Siregar (2020)</p> <p><i>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga</i></p>	<p><i>Work-life Balance</i> (Fisher,</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara <i>work-life balance</i> dengan <i>burnout</i>, dimana semakin tinggi tingkat <i>work-life balance</i> yang dimiliki individu maka</p>

	<p><i>Pemasyarakatan Sumatera Utara</i></p> <p>Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi</p>	<p>Bulger & Smith, 2009)</p> <p><i>Burnout</i></p> <p>(Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)</p>	<p>semakin rendah <i>burnout</i> yang dialami. Penelitian juga menunjukkan pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara memiliki tingkat <i>work-life balance</i> yang tinggi, sedangkan tingkat <i>burnout</i> yang terjadi berada dalam kategori sedang.</p>
--	---	---	---

Sumber: Data Primer

6. *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Burnout*

1. Ioannis Nikolaou *et al.* (2002)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Emotional Intelligence in The Workplace: Exploring Its Effect on Occupational Stress and Organizational Commitment* diteliti oleh Ioannis Nikolaou *et al.*, pada tahun 2002 di Yunani. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan sumber stres kerja dan hasil pada sampel profesional di lembaga kesehatan mental. Sebanyak 212 peserta dalam penelitian ini dengan mayoritas peserta adalah wanita yang sudah menikah dengan gelar sarjana yang bekerja di posisi para profesional (dokter dan perawat) diberikan Kuesioner Kecerdasan Emosional serta Alat Skrining Stres Organisasi (ASSET), yang merupakan alat skrining organisasi baru untuk mengukur stres di tempat kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stres di tempat kerja, menunjukkan bahwa skor tinggi di EI secara keseluruhan menderita lebih sedikit stres terkait dengan lingkungan kerja. Sebuah korelasi positif juga ditemukan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, yang menurut model ASSET dianggap sebagai konsekuensi dari stres, menunjukkan peran baru EI sebagai penentu loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dijelaskan dari fakta bahwa karyawan yang kompeten secara emosional dapat ditawarkan oleh manajemen puncak untuk meningkatkan peluang kerja yang secara bersamaan mereka lebih siap untuk mengidentifikasi dan menggunakannya secara efektif untuk keuntungan mereka sendiri dan menghasilkan peningkatan komitmen organisasi.

2. Samaneh Aghdasi *et al.* (2011)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction* merupakan penelitian yang dilakukan oleh Samaneh Aghdasi *et al.*, pada tahun 2011 di Tehran, Iran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan metode *path analysis*. Peserta dalam penelitian ini dipilih menggunakan proporsional random sampling dengan jumlah 234 karyawan yang bekerja penuh waktu di Kementerian Sains, Riset, dan Teknologi di Iran setidaknya selama satu tahun dengan tingkat pendidikan, kondisi kerja, dan pengalaman yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki efek langsung dan tidak langsung pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil analisis jalur juga mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sampel, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga membuktikan bahwa hanya stres kerja yang memiliki efek negatif tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

3. Emma Rachmelya *et al.* (2017)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi* merupakan penelitian yang dilakukan oleh Emma Rachmelya *et al.*, pada tahun 2017 di Batanghari, Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, apakah memiliki dampak terhadap komitmen organisasinya. Penelitian ini menggunakan metode *path analysis* dengan teknik penyebaran kuesioner dan wawancara yang dilakukan pada 60 orang karyawan *frontliner* Bakti PT Bank Central Asia cabang Jambi yang tersebar di seluruh kantor utama, cabang pembantu, dan kantor kas.

Hasil penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

4. M. A. Sharfras Navas *et al.* (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress* dilakukan oleh M. A. Sharfras Navas *et al.*, pada tahun 2018 di India. Penelitian ini berfokus pada dampak EI terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja, dimana menurut beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya individu dengan EI yang tinggi memiliki emosi yang lebih matang sehingga dapat mengatasi masalah yang menyangkut pekerjaan dengan lebih bijak.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa EI memiliki dampak yang sangat baik pada komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan hal itu akan menghasilkan kinerja terbaik di tempat kerja. Stres kerja sepenuhnya tergantung pada tingkat kecerdasan emosional yang mungkin dibutuhkan seseorang dan sifat optimis karyawan akan meningkatkan kontrolnya terhadap stres. EI selalu memberikan optimisme dan mengintegrasikan kualitas ketahanan emosional yang membantu individu untuk mengatasi konflik interpersonal. Karyawan yang cerdas secara emosional secara fleksibel optimis untuk mengalihkan perhatian mereka dari mencari-cari kesalahan ke resolusi konflik. Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa EI sangat direkomendasikan untuk dimasukkan dalam seleksi dan tingkat perekrutan yang akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan produktivitas mereka.

5. Tahira Bibi *et al.* (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul *The Antecedents of Burnout in Heads of Secondary Schools of Khyber Pakhtunkhwa: A Study of Relationships among Burnout, Organizational Commitment and Emotional Intelligence* merupakan penelitian yang dilakukan oleh Tahira Bibi *et al.*, pada tahun 2019 di Islamabad, Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prevalensi *burnout* pada kepala sekolah menengah di Khyber Pakhtunkhwa dan juga untuk menyelidiki korelasi *burnout*, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Sampel penelitian ini terdiri dari 336 kepala

sekolah (168 laki-laki dan 168 perempuan) sekolah menengah di Khyber Pakhtunkhwa dengan teknik stratified sampling yang digunakan untuk memilih sampel penelitian.

Studi dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa sejumlah besar kepala sekolah mengalami tingkat kelelahan sedang. Temuan juga mengungkapkan bahwa korelasi antara kelelahan, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional adalah signifikan di antara kepala sekolah menengah di Khyber Pakhtunkhwa. Ketika komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosional ditingkatkan, maka tingkat kelelahan kerja (*burnout*) akan turun. Hasil penelitian juga menemukan bahwa hubungan antara kelelahan pribadi dan kecerdasan emosional secara signifikan negatif. Dengan kata lain, ketika *burnout* berada pada tingkat yang lebih tinggi maka tingkat komitmen organisasi juga akan menurun begitupun sebaliknya.

Tabel 2.7 Review Jurnal *Islamic Emotional Intelligence Terhadap Organizational Commitment* Dimediasi *Burnout*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Ioannis Nikolau <i>et al.</i> (2002) <i>Emotional Intelligence in The Workplace: Exploring Its Effect on Occupational Stress and Organizational Commitment</i> The International Journal of Organizational Analysis 2002, Vol. 10, No. 4, pp. 327-342	<i>Emotional Intelligence</i> (Tsaousis, 2003) <i>Occupational Stress</i> (Cooper, 2002) <i>Organizational Commitment</i> (Church, 2001)	Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stres di tempat kerja, menunjukkan bahwa skor tinggi di EI secara keseluruhan menderita lebih sedikit stres terkait dengan lingkungan kerja. Sebuah korelasi positif juga ditemukan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, yang menurut model ASSET dianggap sebagai konsekuensi dari stres,

			<p>menunjukkan peran baru EI sebagai penentu loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dijelaskan dari fakta bahwa karyawan yang kompeten secara emosional dapat ditawarkan oleh manajemen puncak untuk meningkatkan peluang kerja yang secara bersamaan mereka lebih siap untuk mengidentifikasi dan menggunakannya secara efektif untuk keuntungan mereka sendiri dan menghasilkan peningkatan komitmen organisasional</p>
2	<p>Samaneh Aghdasi <i>et al.</i> (2011)</p> <p><i>Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction</i></p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Mayer Salovey & Caruso, 2000)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Mayer & Allen, 1987)</p> <p><i>Occupational Stress</i> (Askari Bigdeli,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki efek langsung dan tidak langsung pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu, hasil analisis jalur juga mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki</p>

	<p>Procedia - Social and Behavioral Sciences 29 (2011) 1965 – 1976 Elsevier Ltd.</p>	<p>2003)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Smith <i>et al.</i> 1969)</p>	<p>dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sampel, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga membuktikan bahwa hanya stres kerja yang memiliki efek negatif tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p>
3	<p>Emma Rachmelya <i>et al.</i> (2017)</p> <p><i>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi</i></p> <p>Journal of Economics and Business Vol.1 No.1 September 2017</p>	<p>Kecerdasan Emosional (Goleman, 2003)</p> <p>Stres Kerja (Handoko, 2008)</p> <p>Kepuasan Kerja (Gilmer, 1966)</p> <p>Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 1993)</p>	<p>Hasil penelitian terdahulu ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p>

4	<p>M. A. Sharfras Navas <i>et al.</i> (2018)</p> <p><i>Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress</i></p> <p>International Journal of Advanced Scientific Research & Development Vol. 05, Iss. 06, Ver. I, Jun 2018, pp. 01 – 07</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Salovey & Mayer, 1990)</p> <p>(Goleman, 1995)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1991)</p> <p><i>Job Satisfaction</i> (Weiss & England, 1967)</p> <p><i>Job Stress</i> (Judge, 1994)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa EI memiliki dampak yang sangat baik pada komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan hal itu akan menghasilkan kinerja terbaik di tempat kerja. Stres kerja sepenuhnya tergantung pada tingkat kecerdasan emosional yang mungkin dibutuhkan seseorang dan sifat optimis karyawan akan meningkatkan kontrolnya terhadap stres. EI selalu memberikan optimisme dan mengintegrasikan kualitas ketahanan emosional yang membantu individu untuk mengatasi konflik interpersonal. Karyawan yang cerdas secara emosional secara fleksibel optimis untuk mengalihkan perhatian</p>
---	---	---	--

			<p>mereka dari mencari-cari kesalahan ke resolusi konflik. Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa EI sangat direkomendasikan untuk dimasukkan dalam seleksi dan tingkat perekrutan yang akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan produktivitas mereka.</p>
5	<p>Tahira Bibi <i>et al.</i> (2019)</p> <p><i>The Antecedents of Burnout in Heads of Secondary Schools of Khyber Pakhtunkhwa: A Study of Relationships among Burnout, Organizational Commitment and Emotional Intelligence</i></p> <p>Global Regional Review (2019) Vol. IV, 168-177</p>	<p><i>Emotional Intelligence</i> (Wong & Law, 2002)</p> <p><i>Organizational Commitment</i> (Allen & Meyer, 1991)</p> <p><i>Burnout</i> (Leiter & Maslach, 2011)</p>	<p>Studi dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa sejumlah besar kepala sekolah mengalami tingkat kelelahan sedang. Temuan juga mengungkapkan bahwa korelasi antara kelelahan, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional adalah signifikan di antara kepala sekolah menengah di Khyber Pakhtunkhwa. Ketika komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosional ditingkatkan, maka tingkat kelelahan kerja (<i>burnout</i>) akan turun. Hasil penelitian juga</p>

			menemukan bahwa hubungan antara kelelahan pribadi dan kecerdasan emosional secara signifikan negatif. Dengan kata lain, ketika <i>burnout</i> berada pada tingkat yang lebih tinggi maka tingkat komitmen organisasi juga akan menurun begitupun sebaliknya.
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

7. *Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Burnout*

1. Jolly Sahni (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry* diteliti oleh Jolly Sahni pada tahun 2018 di Saudi Arabia. Penelitian ini merupakan studi empiris yang dikhususkan untuk mengeksplorasi kualitas kehidupan kerja di industri telekomunikasi dan memeriksa hubungannya dengan keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan sampel acak yang diambil dari 312 karyawan yang bekerja di industri Telekomunikasi Arab Saudi dan dianalisis menggunakan metode structural equation modeling (SEM).

Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan berhubungan positif. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik akan lebih memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan, sehingga tingkat *burnout* atas tuntutan pekerjaan akan semakin menurun dan keterlibatan karyawan akan komitmen organisasi meningkat.

2. Honorata Ratnawati (2018)

Penelitian terdahulu yang berjudul *Organizational Commitment of Hospital Nurses: An Empirical Study on Work Life Balance and Burnout Management* diteliti oleh Honorata Ratnawati pada tahun 2018 di Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan manajemen *burnout* terhadap komitmen organisasi perawat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden penelitian ini adalah perawat wanita di RSUD dr. RS R. Soeprapto Cepu yang berjumlah 113 orang menggunakan pendekatan kuantitatif *path analysis*, angket terbuka, dan wawancara.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi secara langsung adalah positif dan signifikan. Jika keseimbangan hidup perawat yang bekerja di dr. RS R. Soeprapto Cepu yang terpelihara dengan baik akan sangat mempengaruhi komitmen organisasi yang dirasakan oleh perawat terhadap rumah sakit. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *burnout* terhadap komitmen organisasi secara langsung berpengaruh negatif. Semakin tinggi stres yang mengarah pada *burnout* maka akan menyebabkan komitmen organisasional karyawan semakin menurun dan keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin meningkat. Kondisi ini sangat tergantung pada masing-masing individu dan jenis stres yang sedang dialami dengan berbagai jenis faktor pemicu stres, dimana manajemen stres perawat dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu stimulus atau reaktif, preventif atau responsif, dan transaksional atau umum.

Tabel 2.8 Review Jurnal *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

Dimediasi *Burnout*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	Jolly Sahni (2018) <i>Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry</i>	<i>Organizational Commitment</i> (Rhoades et al. 2001) <i>Quality of Work</i> (Sirgy et al. 2001)	Hasil penelitian membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan berhubungan positif. Hal ini

	International Journal for Quality Research 13(2) 285–300 ISSN 1800-6450	<i>Employee Engagement</i> (Schaufeli <i>et al.</i> 2002)	dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki <i>work-life balance</i> yang baik akan lebih memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan, sehingga tingkat <i>burnout</i> atas tuntutan pekerjaan akan semakin menurun dan keterlibatan karyawan akan komitmen organisasi meningkat.
2	Honorata Ratnawati (2018) <i>Organizational Commitment of Hospital Nurses: An Empirical Study on Work Life Balance and Burnout Management</i> Russian Federation European Researcher. Series A, 2018, 9(3)	<i>Organizational Commitment</i> (Allen & meyer, 1991) <i>Work Life Balance</i> (Fisher, 2009) <i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)	Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi secara langsung adalah positif dan signifikan. Jika keseimbangan hidup perawat yang bekerja di dr. RS R. Soeprapto Cepu yang terpelihara dengan baik akan sangat mempengaruhi komitmen

		<p>organisasi yang dirasakan oleh perawat terhadap rumah sakit. Penelitian ini juga membuktikan bahwa <i>burnout</i> terhadap komitmen organisasi secara langsung berpengaruh negatif. Semakin tinggi stres yang mengarah pada <i>burnout</i> maka akan menyebabkan komitmen organisasional karyawan semakin menurun dan keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin meningkat. Kondisi ini sangat tergantung pada masing-masing individu dan jenis stres yang sedang dialami dengan berbagai jenis faktor pemicu stres, dimana manajemen stres perawat dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu stimulus atau reaktif, preventif atau responsif, dan transaksional atau umum.</p>
--	--	---

Sumber: Data Primer

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Santra (2016) dengan metode studi literatur yang bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan emosional yang Islam ajarkan melalui ayat-ayat Al-Qur'an dan beberapa Hadits terpilih. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Al-Qur'an telah memberikan referensi tentang kecerdasan emosional dalam berbagai ayatnya. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa Islam dalam Al-Qur'an maupun Hadits telah merumuskan berbagai konstruksi yang jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan kelangsungan hidup yang harmonis baik dalam keseharian maupun pekerjaan.

Hasil penelitian Shafiq *et al.* (2016) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional para dosen dengan komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian Argon *et al.* (2020) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasional. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Tajab (2016) menjelaskan bahwa keseimbangan kepribadian yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kesejahteraan spiritual dengan menggabungkan karakter Rasulullah SAW dan Al-Qur'an terbukti membantu meningkatkan karakter individu dalam kehidupannya.

Amaliyah (2018) mengatakan kecerdasan intelektual maupun emosional memiliki tugas untuk mengendalikan struktur otak dan ego sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang nantinya akan mengatur segala macam hal yang berkaitan dengan *Nafs* (akal dan hati). Begitu pula dengan penelitian Hamdan (2019) yang mengatakan kecerdasan emosional seseorang yang menerapkan nilai-nilai islami yang terkandung dalam Al-Qur'an akan berada dalam persentase diatas 80%.

Tingkat kecerdasan dan proses aktualisasi kecerdasan dapat mengendalikan ego dan hati seorang manusia. Hal ini berarti individu yang senantiasa mengamalkan nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan karakter yang digambarkan Rasulullah akan memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenali dan mengendalikan emosi mereka. Dengan kata lain, individu dengan pengendalian kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, mengembangkan hubungan kerja yang baik, lebih toleran dalam menangani tekanan

emosional, dan dapat menangani konflik-konflik pekerjaan mereka dengan baik. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment*

2.3.2 Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mengistu (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan prediktor positif terhadap komitmen organisasional, dimana ketika tingkat *work-life balance* individu menurun, maka komitmen organisasional yang dihasilkan juga akan menurun.

Arif *et al.* (2014) menemukan hasil bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan individu sangat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu Azem *et al.* (2014) juga menyatakan hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasional, dimana ketika seseorang memiliki keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan akan lebih merasa puas dan loyal terhadap organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riffay (2019) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasional, sehingga dengan adanya peningkatan melalui *work life balance* seorang karyawan, maka komitmen mereka terhadap organisasi juga akan semakin meningkat dengan sendirinya.

Sementara itu Malone *et al.* (2013) dari hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan dalam komitmen organisasional karyawan dalam rentang waktu yang berbeda. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan individu mereka, fleksibilitas dan keseimbangan antara waktu kerja dan pribadi, perasaan dihargai sebagai aset bagi perusahaan, dan ketersediaan peluang untuk kemajuan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi komitmen organisasional seseorang. Hal itu juga sejalan dengan penelitian Rumangkit *et al.* (2019) yang menyatakan *work life balance* dalam faktor keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara positif sangat mempengaruhi komitmen organisasional. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *organizational commitment*

2.3.3 Hubungan *Burnout* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Shirazi *et al.* (2011), membuktikan bahwa tingkat *burnout* sangat tinggi dalam mempengaruhi penurunan komitmen organisasional yang dirasakan. Persamaan hasil penelitian juga ditunjukkan oleh Agus *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti tingkat kelelahan emosional yang tinggi akan sejalan dengan penurunan pencapaian pribadi seseorang secara substansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Haghani *et al.* (2016) juga menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara *burnout* dan komitmen organisasional, tetapi komitmen afektif dan komitmen normatif memiliki hubungan positif dengan komitmen berkelanjutan. Sejalan dengan penelitian Abbas *et al.* (2018) yang juga mengungkapkan hubungan negatif dan tidak mendukung hipotesis dampak langsung dari *job burnout* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kelelahan kerja (*job burnout*) yang rendah para dosen universitas negeri maupun swasta tetap memiliki tingkat *organizational commitment* yang tinggi dan sebaliknya.

Pembuktian yang sama juga ditemukan oleh Sariisik *et al.* (2019) dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kelelahan karyawan (*burnout*) berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, tetapi pencapaian pribadi berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh pengalaman depersonalisasi yang tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan ketiga dimensi komitmen dalam organisasi. Sementara itu Akdemir (2019) menyatakan kelelahan emosional dari *burnout* dan kepatuhan dalam komitmen organisasional ditemukan pada tingkat yang tinggi, sehingga dapat dibuktikan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memprediksi tingkat *burnout* yang dirasakan oleh seseorang.

Burnout yang terjadi di dalam diri seseorang akan mempengaruhi komitmen organisasional yang telah ia bangun selama ini. Kebanyakan akan mengalami penurunan komitmen organisasional di tempat ia bekerja, namun ada juga yang merasakan *burnout* tetapi dia akan tetap berkomitmen di tempat ia bekerja karena suatu alasan tertentu. Berdasarkan hubungan dari dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *organizational commitment*

2.3.4 Hubungan *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Saiiari *et al.* (2011) dengan metode *systematic stratified sampling* membuktikan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout syndrome*. Hal ini berarti individu yang memiliki kecerdasan emosional lebih tinggi, lebih sedikit mengalami *burnout syndrome*. Sebaliknya ketika individu memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah cenderung mengalami *burnout syndrome*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nastasha *et al.* (2015) menyatakan ada korelasi yang signifikan secara statistik sedang hingga besar antara perkembangan kecerdasan emosional dan pencapaian pribadi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lopez *et al.* (2017) yang juga mengungkapkan hubungan positif antara perhatian emosional dan dua dimensi kelelahan, yaitu *emotional exhaustion* dan *personal accomplishment*. Hal ini dikarenakan kemampuan subjek untuk mengelola emosi dan impuls mereka sendiri, menjadi lebih fleksibel, terlepas dari masalah dan mengekspresikan emosi mereka dengan cara yang tegas dapat menjadi sumber daya nyata dalam menghadapi *burnout syndrome*.

Sementara itu Lee (2017) mengungkapkan hubungan antara kecerdasan emosional dan kelelahan adalah negatif. Namun, tidak semua dimensi kecerdasan emosional berhubungan dengan *burnout*. Regulasi emosi merupakan satu-satunya faktor yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan *burnout*, dimana ketika regulasi emosi meningkat maka kelelahan akan menurun. Namun Fiorilli (2019) menyimpulkan bahwa semua dimensi kecerdasan emosional yaitu emosionalitas, kemampuan bersosialisasi, kesejahteraan, dan pengendalian diri berhubungan dengan tingkat kelelahan individu.

Rubio *et al.* (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya mendukung hubungan sosial yang baik, tetapi juga bertindak sebagai faktor pelindung terhadap efek samping dari risiko psikososial seperti kelelahan dan stres kerja, yang pada gilirannya telah terkait erat dengan masalah kesehatan. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout*

2.3.5 Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Kim (2019) membuktikan bahwa ahli bedah saraf Korea yang bekerja di rumah sakit pelatihan memiliki tingkat intensitas kerja dan stres kerja yang tinggi serta tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah. Penelitian ini juga menemukan bahwa tingkat kelelahan sangat terkait dengan faktor-faktor seperti intensitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan dengan hubungan sesama manusia.

Neumann *et al.* (2018) juga membuktikan bahwa mereka yang mengalami *burnout* lebih mungkin menonjolkan *work-life balance* yang tidak memadai dan tingkat kepuasan karir yang rendah. *Burnout*, tekanan moral dan *work-life balance* yang tidak memadai terlihat pada setiap tingkat variabel. Hal ini dikarenakan kebutuhan untuk menghilangkan tekanan moral dan tingkat waktu pribadi yang jauh lebih besar. Sejalan dengan penelitian Junaidin *et al.* (2019) yang juga mengatakan ketika karyawan diberikan kontrol yang baik untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, maka tingkat intensitas *burnout* akan menurun, begitupun sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan Khairani (2018) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja, yaitu semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang, maka akan semakin rendah pula tingkat kelelahan kerja mereka. Selain itu Ayu *et al.* (2019) juga menyatakan *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang negatif ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang negatif. Sehingga dapat diartikan ketika seseorang memiliki tekanan dan tuntutan pekerjaan terutama jam kerja yang panjang, maka akan menimbulkan kelelahan dan berkurangnya kegiatan untuk diri sendiri maupun keluarga.

Work life balance sangat berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat membantu mengurangi stres dan mencegah kelelahan di tempat kerja (Zheng *et al.* 2015). Sama halnya dengan penelitian oleh Siregar (2021) yang menyimpulkan adanya pengaruh negatif antara *work life balance* dengan *burnout*, dimana semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki individu maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami. Berdasarkan hubungan dari dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *burnout*

2.3.6 Hubungan *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Commitment* Yang Dimediasi *Burnout*

Berdasarkan penelitian oleh Nikolaou *et al.* (2002) menggunakan sistem Kuesioner Kecerdasan Emosional serta Alat Skrining Stres Organisasi (ASSET), membuktikan bahwa korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stres di tempat kerja, menunjukkan adanya skor tinggi di EI yang secara keseluruhan menderita lebih sedikit stres terkait dengan lingkungan kerja. Sebuah korelasi positif juga ditemukan antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi, yang menurut model ASSET dianggap sebagai konsekuensi dari stres, sehingga menunjukkan peran baru EI sebagai penentu loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Rachmelya *et al.* (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan emosional dan stres kerja juga berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun Aghdasi *et al.* (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki efek langsung dan tidak langsung pada stres kerja dan komitmen organisasi. Penelitian juga membuktikan bahwa hanya stres kerja yang memiliki efek negatif tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu Navas *et al.* (2018) membuktikan bahwa EI memiliki dampak yang sangat baik pada komitmen organisasi dan stres kerja. Stres kerja sepenuhnya tergantung pada tingkat kecerdasan emosional yang mungkin dibutuhkan seseorang dan sifat optimis karyawan akan meningkatkan kontrolnya terhadap stres. Karyawan yang cerdas secara emosional secara fleksibel optimis untuk mengalihkan perhatian mereka dari mencari-cari kesalahan ke resolusi konflik. Sejalan dengan penelitian Tahira *et al.* (2019) membuktikan bahwa korelasi antara kelelahan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional adalah signifikan. Ketika komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosional ditingkatkan, maka tingkat kelelahan kerja (*burnout*) akan turun. Berdasarkan hubungan tiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Terdapat pengaruh antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *burnout*

2.3.7 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment* Yang Dimediasi *Burnout*

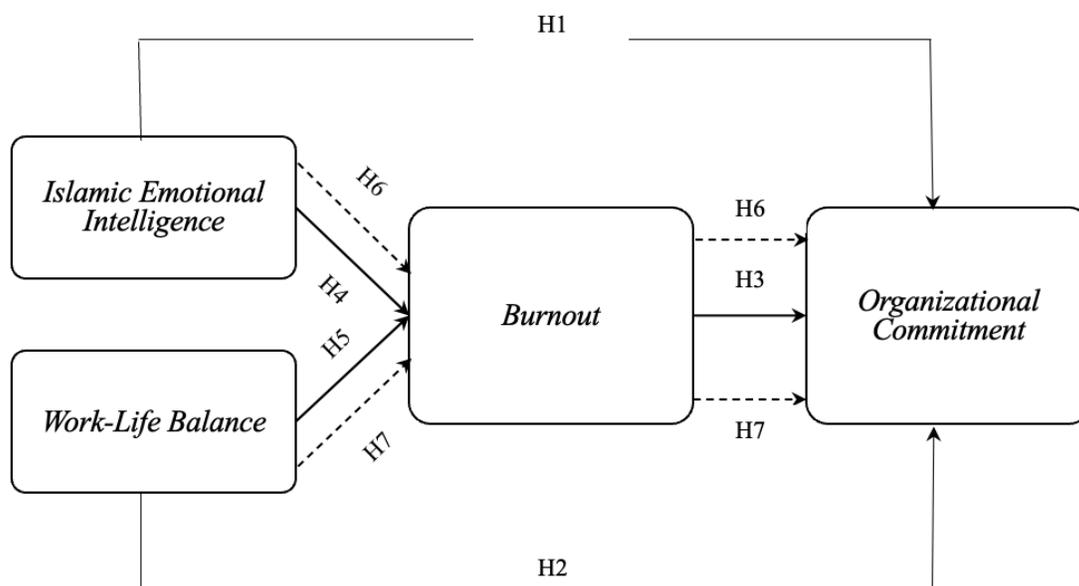
Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Sahni (2018), membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan, komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan berhubungan positif. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan, sehingga tingkat *burnout* atas tuntutan pekerjaan akan semakin menurun dan keterlibatan karyawan akan komitmen organisasi semakin meningkat.

Ratnawati (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi secara langsung adalah positif dan signifikan. Jika keseimbangan hidup individu terpelihara dengan baik akan sangat mempengaruhi komitmen organisasi yang dirasakan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *burnout* terhadap komitmen organisasi secara langsung berpengaruh negatif. Semakin tinggi stres yang mengarah pada *burnout* maka akan menyebabkan komitmen organisasional karyawan semakin menurun dan keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin meningkat. Kondisi ini sangat tergantung pada masing-masing individu dan jenis stres yang sedang dialami dengan berbagai jenis faktor pemicu stres itu sendiri. Berdasarkan hubungan dari tiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

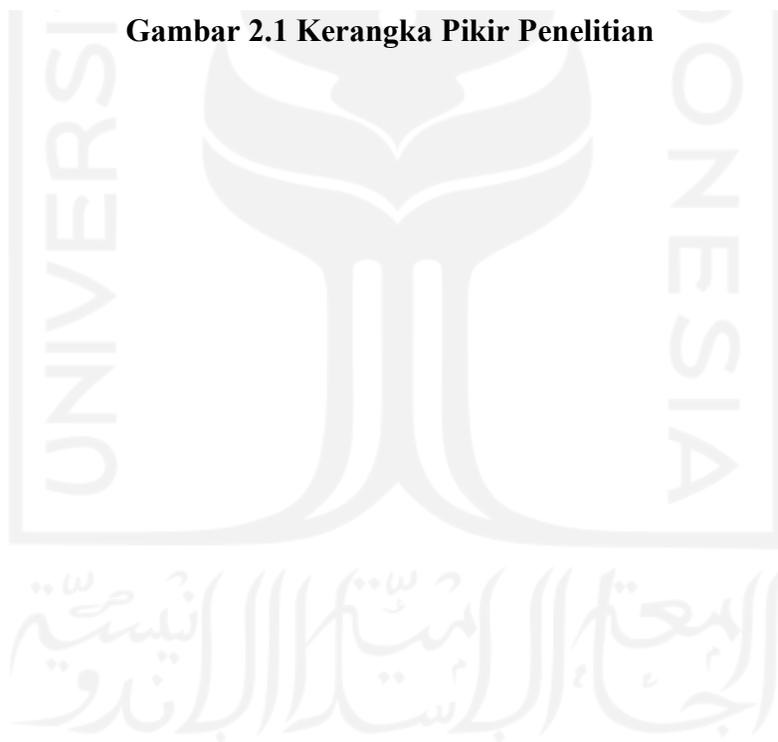
H7: Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *organizational commitment* yang dimediasi oleh *burnout*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat hubungan di antara beberapa variabel yang akan diteliti seperti *Islamic emotional intelligence*, *work life balance*, *organizational commitment* dan *burnout*. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan, maka penulis membangun model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Sinambela (2020) mengatakan penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik dari penelitian kuantitatif bertujuan untuk menghasilkan data yang dapat menggambarkan karakteristik dari objek, peristiwa maupun situasi yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini dilakukan karena peneliti ingin melakukan pengujian teori dengan menggunakan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis yang dirumuskan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru yang beralamat di Jalan S.P Rambutan No. 1. Kel. Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dengan sistem penyebaran kuesioner terhadap para karyawan wanita yang sudah berkeluarga.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2016) populasi adalah jumlah dari keseluruhan peristiwa maupun objek tertentu yang berhubungan bagi penelitian dalam ruang lingkup yang lebih luas. Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan wanita yang sudah menikah dan bekerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Pekanbaru dengan jumlah 73 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sensus atau yang biasa disebut dengan sampling jenuh. Potale & Uhing (2015) mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan data dengan menjadikan seluruh populasi yang tersedia sebagai sampel penelitian. Hal ini dikarenakan populasi dalam penelitian ini memiliki kurang dari 100 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu 73 orang karyawan Wanita yang bekerja di lingkungan Kantor Kementrian Agama Pekanbaru Riau.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang merupakan penyebab atau yang mempengaruhi variabel endogen atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel eksogen. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. *Islamic Emotional Intelligence* (X1)
- b. *Work-Life Balance* (X2)

2. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mendapat pengaruh dari variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment* (Y).

3. Variabel Mediasi atau *Intervening*

Variabel mediasi atau *intervening* secara teoritis merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini terletak diantara variabel eksogen dan endogen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* (M).

3.4.1 *Islamic Emotional Intelligence*

Kecerdasan emosional dalam pandangan Islam merupakan suatu bentuk kesadaran manusia untuk mengaktualkan prinsip-prinsip tauhid yang telah ditanamkan dalam jiwa manusia. Dalam Islam kecerdasan emosi dikenal dengan kecerdasan *Qalbiah*. sebagaimana dalam struktur kepribadian, struktur nafsani manusia terdiri dari tiga komponen yaitu kalbu, akal dan nafsu. Jadi yang dimaksud dengan kecerdasan emosional disini adalah kecerdasan kalbu yang berkaitan dengan pengendalian nafsu-nafsu impulsif dan agresif. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk bertindak secara hati-hati, waspada, tenang, sabar dan tabah ketika mendapat musibah dan berterima kasih ketika mendapat kenikmatan. Kecerdasan emosional sendiri dapat menjadi senjata paling ampuh yang dapat dimiliki seseorang, sehingga memungkinkan seseorang untuk mengatasi situasi yang merugikan dengan lebih baik. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi mengambil peranan sangat penting untuk menentukan

emosi dari seorang karyawan untuk dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya (Bakran, 2013).

Pengukuran *Islamic emotional intelligence* dalam penelitian ini mengacu pada indikator penilaian yang dilakukan oleh Hamdan (2017) dengan menggunakan 17 *item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Saya menyadari segala perbuatan yang saya lakukan selalu diawasi Allah SWT
2. Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira
3. Saya mampu mengetahui penyebab kemarahan saya
4. Saya mampu mengungkapkan perasaan yang saya rasakan kepada orang lain
5. Saya mampu menahan diri dalam menghadapi berbagai masalah
6. Saya selalu mengingat Allah SWT dalam mengambil setiap keputusan
7. Saya berusaha untuk tidak mengeluh ketika mendapat masalah
8. Saya selalu bersyukur untuk setiap hasil dari pekerjaan saya
9. Saya menjunjung tinggi kejujuran dan disiplin saat bekerja
10. Saya berdedikasi tinggi untuk setiap pekerjaan bagaimanapun kondisinya
11. Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan
12. Saya selalu menghargai rekan kerja
13. Saya selalu diminta nasehat ketika rekan kerja mendapat masalah
14. Saya selalu menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja
15. Saya memaklumi setiap perbedaan sudut pandang yang terjadi di lingkungan kerja
16. Saat segala sesuatu tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan
17. Saya berpegang teguh pada etika ketika berhubungan dengan orang lain

3.4.2 Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) sendiri merupakan persepsi individu mengenai aktivitas kerja dan non-kerja yang kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Hal itu dikarenakan *work-life balance* adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang dalam menyeimbangkan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, kehidupan keluarga, kehidupan pribadi serta aktivitas di luar pekerjaan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi

sehingga akan mengarah pada kehidupan yang harmonis, seimbang, dan kepuasan peran yang sama di setiap elemen kehidupan serta mengurangi konflik yang mengarah pada ketidakseimbangan tanggung jawab. Hal ini menjadi tuntutan seorang untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan dalam membagi waktu di keseharian mereka (Soomro et.al, 2018).

Pengukuran *work-life balance* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fisher *et al.* (2009) dengan menggunakan 12 *item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan
2. Saya dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja saya
3. Organisasi tempat saya bekerja memberikan ruang gerak yang mudah
4. Saya bekerja di lingkungan yang aman dan mendukung kesejahteraan saya di organisasi
5. Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi
6. Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan
7. Beban kerja menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi
8. Kepentingan pribadi membuat pekerjaan saya tertunda
9. Banyak waktu kerja yang tersita untuk urusan pribadi
10. Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik
11. Saya sangat senang dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sekarang dijalani
12. Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan

3.4.3 Burnout

Burnout merupakan reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan yang merupakan suatu hal kompleks dan dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi. Selain menyebabkan perubahan sikap, biasanya *burnout* diikuti dengan menurunnya prestasi kerja dimana *burnout* meliputi proses psikologis yang disebabkan stres kerja yang tidak terlepaskan, sehingga menyebabkan kelelahan emosi,

perubahan kepribadian, dan perasaan serta penurunan pencapaian. Sehingga tidak diragukan lagi ketika individu mengalami *burnout* maka kinerjanya pun akan terus menurun diakibatkan kelelahan dan stress kerja yang tidak dapat ditangani dengan baik (Applewhite, 2017).

Pengukuran *burnout* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Maslach (2008) dengan menggunakan 13 *item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Saya merasa pekerjaan ini terlalu menguras emosi
2. Saya merasa terlalu keras dalam bekerja
3. Saya merasa pekerjaan ini membuat saya lelah secara fisik maupun emosional
4. Bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar
5. Pekerjaan membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar
6. Saya tidak peka terhadap orang lain ketika melakukan pekerjaan
7. Saya merasa bahwa rekan kerja membuat saya selalu bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di organisasi
8. Saya merasa melakukan pekerjaan dengan semena-mena seolah mereka hanyalah objek
9. Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari
10. Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan
11. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan
12. Melalui pekerjaan saya tidak mampu memberikan pengaruh yang positif kepada orang lain
13. Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja

3.4.4 Organizational Commitment

Organizational commitment didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. *Organizational commitment* terbentuk secara internal dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dengan menerima tujuan dan nilai perusahaannya, yang berarti adalah keinginan seseorang itu sendiri untuk tetap berada pada organisasinya. Keterkaitan psikologis inilah yang membuat karyawan merasa bangga dan senang berada di lingkungan organisasi. Hal ini berarti

karyawan akan bekerja lebih baik apabila memiliki kecocokan dengan perusahaan, seperti kesesuaian dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman, dimana hal tersebut merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap kemajuan berkelanjutan organisasi (Porter *et al.* 2012).

Pengukuran *organizational commitment* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Allen & Meyer (2013) dengan menggunakan 11 *item survey*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut:

1. Saya akan sangat senang dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini
2. Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga
3. Saya senang membicarakan hal yang positif tentang organisasi
4. Organisasi memiliki makna pribadi bagi saya
5. Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi ketika saya berhenti dari pekerjaan ini
6. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini
7. Merupakan suatu kebutuhan untuk menetap di organisasi bagi saya saat ini
8. Jika saya meninggalkan organisasi maka akan terjadi berbagai masalah
9. Saya merasa loyalitas terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat penting
10. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain adalah hal yang tidak etis
11. Akan lebih baik jika karyawan loyal terhadap organisasi untuk masa depan karirnya

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator dan Item	Skala
1	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> (Hamdan, 2017)	Kecerdasan kalbu yang berkaitan dengan pengendalian nafsu-nafsu impulsif dan agresif. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk bertindak secara hati-hati, waspada, tenang,	1. Saya menyadari segala perbuatan yang saya lakukan selalu diawasi Allah SWT 2. Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira	17 item survey dan dengan skala likert yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5)

		<p>sabar dan tabah ketika mendapat musibah dan berterima kasih ketika mendapat kenikmatan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya mampu mengetahui penyebab kemarahan saya 4. Saya mampu mengungkapkan perasaan yang saya rasakan kepada orang lain 5. Saya mampu menahan diri dalam menghadapi berbagai masalah 6. Saya selalu mengingat Allah SWT dalam mengambil setiap keputusan 7. Saya berusaha untuk tidak mengeluh ketika mendapat masalah 8. Saya selalu bersyukur untuk setiap hasil dari pekerjaan saya 9. Saya menjunjung tinggi kejujuran dan disiplin saat bekerja 10. Saya berdedikasi tinggi untuk setiap 	<p>Sangat Setuju (SS)</p>
--	--	--	--	---------------------------

			<p>pekerjaan bagaimanapun kondisinya</p> <p>11. Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan</p> <p>12. Saya selalu menghargai rekan kerja</p> <p>13. Saya selalu diminta nasehat ketika rekan kerja mendapat masalah</p> <p>14. Saya selalu menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja</p> <p>15. Saya memaklumi setiap perbedaan sudut pandang yang terjadi di lingkungan kerja</p> <p>16. Saat segala sesuatu tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan</p>	
--	--	--	---	--

			17. Saya berpegang teguh pada etika ketika berhubungan dengan orang lain	
2	<i>Work-Life Balance</i> (Fisher <i>et al.</i> 2009)	Suatu hal yang dilakukan oleh seseorang dalam menyeimbangkan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, kehidupan keluarga, kehidupan pribadi serta aktivitas di luar pekerjaan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi sehingga akan mengarah pada kehidupan yang harmonis, seimbang, dan kepuasan peran yang sama di setiap elemen kehidupan serta mengurangi konflik yang mengarah pada ketidakseimbangan tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan 2. Saya dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja saya 3. Organisasi tempat saya bekerja memberikan ruang gerak yang mudah 4. Saya bekerja di lingkungan yang aman dan mendukung kesejahteraan saya di organisasi 5. Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi 6. Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan 	12 item survey dan dengan skala likert yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS)

			<p>7. Beban kerja menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi</p> <p>8. Kepentingan pribadi membuat pekerjaan saya tertunda</p> <p>9. Banyak waktu kerja yang tersita untuk urusan pribadi</p> <p>10. Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik</p> <p>11. Saya sangat senang dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sekarang dijalani</p> <p>12. Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan</p>	
3	<i>Burnout</i> (Maslach, 2008)	Reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat	1. Saya merasa pekerjaan ini terlalu menguras emosi	13 item survey dan dengan skala likert yang dimulai

		<p>merugikan yang merupakan suatu hal kompleks dan dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Saya merasa terlalu keras dalam bekerja 3. Saya merasa pekerjaan ini membuat saya lelah secara fisik maupun emosional 4. Bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar 5. Pekerjaan membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar 6. Saya tidak peka terhadap orang lain ketika melakukan pekerjaan 7. Saya merasa bahwa rekan kerja membuat saya selalu bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di organisasi 8. Saya merasa melakukan pekerjaan dengan semena-mena seolah 	<p>dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS)</p>
--	--	--	---	--

			<p>mereka hanyalah objek</p> <p>9. Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari</p> <p>10. Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan</p> <p>11. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan</p> <p>12. Melalui pekerjaan saya tidak mampu memberikan pengaruh yang positif kepada orang lain</p> <p>13. Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja</p>	
4	<p><i>Organizational Commitment</i> (Allen & Meyer, 2009)</p>	<p>Keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau</p>	<p>1. Saya akan sangat senang dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini</p> <p>2. Saya merasa masalah organisasi</p>	<p>11 item survey dan dengan skala likert yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai</p>

		<p>menghentikan keanggotaan dalam organisasi yang terbentuk secara internal dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dengan menerima tujuan dan nilai perusahaannya, yang berarti adalah keinginan seseorang itu sendiri untuk tetap berada pada organisasinya.</p>	<p>adalah masalah saya juga</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya senang membicarakan hal yang positif tentang organisasi 4. Organisasi memiliki makna pribadi bagi saya 5. Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi ketika saya berhenti dari pekerjaan ini 6. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini 7. Merupakan suatu kebutuhan untuk menetap di organisasi bagi saya saat ini 8. Jika saya meninggalkan organisasi maka akan terjadi berbagai masalah 9. Saya merasa loyalitas terhadap organisasi 	<p>dengan (5) Sangat Setuju (SS)</p>
--	--	--	---	--------------------------------------

			<p>merupakan faktor yang sangat penting</p> <p>10. Berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain adalah hal yang tidak etis</p> <p>11. Akan lebih baik jika karyawan loyal terhadap organisasi untuk masa depan karirnya</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: Data Primer

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis data

Data merupakan bahan baku dari informasi. Data bisa saja berbentuk angka, huruf, gambar, suara, suatu keadaan, bentuk simbol dan lainnya. Dalam sebuah penelitian, data biasanya diolah sedemikian rupa sehingga dapat menjawab hipotesis dan pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pada intinya data adalah suatu fakta-fakta tertentu sehingga menghasilkan suatu kesimpulan dalam menarik suatu keputusan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan atau organisasi. Pengumpulan data dapat berupa wawancara, observasi, dan melalui kuesioner. Sedangkan menurut sifatnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kualitatif diolah secara statistik.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan demikian, kuesioner merupakan daftar pertanyaan

yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian, dimana kuesioner tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian dan untuk memperoleh informasi dengan *reliabel* dan validitas yang tinggi. Hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam menyusun kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun harus sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian (Basuki & Prawoto, 2020).

Data yang dikumpulkan bersumber dari data kuesioner karyawan tetap wanita yang bekerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Pekanbaru. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang akan diteliti. Untuk setiap pertanyaan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) *alternatif* jawaban dengan skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban netral (N) diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data yang dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Metode ini dibagi menjadi dua bagian besar, kualitatif dan kuantitatif. Analisis data dengan menggunakan teknik statistik adalah istilah untuk metode analisis kuantitatif, dan analisis data menggunakan analisis tematik dengan pengkodean dan berupa teks merupakan metode analisis kualitatif.

Metode analisis data kuantitatif adalah metode yang bergantung kepada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Selain itu, metode ini juga memerlukan kemampuan untuk menginterpretasikan data yang kompleks. Beberapa contoh metode analisis kuantitatif, seperti analisis deskriptif, regresi, dan faktor. Metode analisis data kuantitatif mempunyai berbagai macam jenis analisis seperti teknik korelasional, regresi, komparasi, deskriptif dan sejenisnya. Metode ini merupakan pendekatan pengolahan data melalui metode statistik atau matematik yang

terkumpul dari data sekunder. Kelebihan dari metode ini adalah kesimpulan yang lebih terukur dan komprehensif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2008) analisis deskriptif merupakan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum minimum, sum, range, kurtosis dan kemencengan distribusi. Secara definitif, analisis deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi tersebut menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Ghozali (2008) menjelaskan model SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama, yaitu:

1. Model struktural, hubungan antara konstruk independen dengan dependen.
2. Model measurement, hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (laten).

Model persamaan struktural atau SEM merupakan model yang menjelaskan hubungan antara variabel laten sehingga model SEM sering disebut sebagai analisis variabel laten (*latent analysis*) atau hubungan struktural linear (*linear structural relationship*). Hubungan antara variabel dalam SEM sama dengan hubungan di dalam analisis jalur. Namun demikian, dalam menjelaskan hubungan antara variabel laten, model SEM berbeda dengan analisis jalur dimana analisis jalur menggunakan variabel yang terukur (*observable*) sedangkan SEM menggunakan variabel yang tidak terukur (*unobservable*).

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM), dimana SEM merupakan teknik yang lebih kuat daripada regresi dan memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan valid untuk model yang lebih kompleks.

3.6.3 *Partial Least Square*

Secara umum SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara konstruk tersebut. Ringle *et al.* (2018) mendefinisikan *partial least square* sebagai teknik analisis yang memiliki kolinearitas tinggi lewat proyeksi variabel dependen dari satu set variabel independen. *Partial least square* (PLS) selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Konsekuensi logis penggunaan SEM-PLS adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non- parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). SEM-PLS juga sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan teori. Metode PLS sendiri memiliki beberapa keunggulan, sebagai berikut:

1. Data tidak harus multivariat.
2. Ukuran sampel tidak harus besar (30 – 100), semakin besar jumlah sampel maka akan semakin baik.
3. PLS tidak hanya dapat digunakan untuk mengkonfirmasi suatu teori, tetapi juga dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.
4. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dimana hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena dapat menyebabkan *unidentified model*.

Menurut Haryono (2016) evaluasi *outer model* (model pengukuran) mengatakan bahwa PLS mempunyai dua indikator penggambaran, yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Model indikator reflektif dikembangkan berdasarkan pada classical test theory yang mengasumsikan bahwa variasi skor pengukuran konstruk merupakan fungsi dari *true score* ditambah *error*. Ciri-ciri model indikator reflektif adalah sebagai berikut:

- a. Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari konstruk ke indikator.
- b. Antar indikator diharapkan saling berkorelasi, yaitu memiliki *internal consistency reliability*.
- c. Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak merubah makna dan arti konstruk.
- d. Menghitung adanya kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat indikator.

Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima, bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*, dimana nilai ini menunjukkan bahwa persentase konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Pengujian validitas yang biasa dipakai dalam metode klasik tidak bisa dipakai untuk model pengukuran formatif, sehingga konsep reliabilitas (*internal consistency*) dan *construct validity* seperti *convergent validity* dan *discriminant validity* tidak memiliki arti ketika model pengukuran bersifat formatif. Dalam hubungan model pengukuran yang bersifat formatif, reliabilitas konstruk menjadi tidak relevan lagi dalam menguji kualitas pengukuran. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan menggunakan dasar teoritik yang rasional dan pendapat para ahli.

Pemilihan penggunaan PLS maupun SEM tergantung pada beberapa kriteria, diantaranya jumlah sampel (data), hubungan indikator dengan konstruk, kekuatan teori dan tujuan analisis. Ciri-ciri model indikator formatif yaitu:

- a. Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari indikator ke konstruk.
- b. Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi (tidak diperlukan uji konsistensi internal atau *Alpha Cronbach*).
- c. Menghilangkan satu indikator berakibat merubah makna dari konstruk.
- d. Kesalahan pengukuran diletakkan pada tingkat konstruk (zeta).

Dalam analisis SEM-PLS biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut *outer model* dan model struktural atau sering disebut *inner model*.

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran merupakan model yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus $> 0,7$. Untuk menguji *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel. Cara lain juga dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model.

Sedangkan penggunaan *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih baik menggunakan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ (Ghozali & Lathan 2015) dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011).

b. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya persentase varians yang dijelaskan dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen. Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*) *R-square*, *Q-square predictive relevance* dan GoF Index. Nilai *R-square* (R^2) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) dapat

digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Ketentuannya yaitu apabila nilai Q^2 semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa model struktural fit dengan data atau memiliki prediksi yang relevansi. Nilai GoF Index digunakan untuk evaluasi model dan mengukur secara sederhana keseluruhan prediksi model.

3.7 Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan melihat hasil analisis tanda dan besaran signifikan valuenya sesuai dengan yang telah dikemukakan. Apabila tanda sesuai dengan teori dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima. Sedangkan apabila tanda sesuai dengan teori dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis akan ditolak. Dalam metode SEM-PLS pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak hipotesis adalah dengan melihat nilai *P-values* (Hair *et al.*, 2017), dimana kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak: *P-values* $> 0,05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima: *P-values* $< 0,05$.

3.8 Pengujian Efek Mediasi

Ghozali (2015) mengatakan bahwa suatu variabel disebut variabel *intervening* ketika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Pengujian dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel, dimana untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

ab = perkalian jalur $X - Z$ dengan jalur $Z - Y$

Sab = standar error pengaruh tidak langsung, dimana

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

a = jalur $X - Z$

b = jalur $Z - Y$

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 6 Oktober sampai dengan 20 Oktober 2022. Pengumpulan sampel dilakukan secara offline dengan waktu kurang lebih 14 hari. Hal ini dikarenakan responden yang dituju melakukan perjalanan dinas keluar daerah sehingga peneliti harus menunggu hasil kuesioner dikembalikan secara lengkap. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan wanita yang sudah menikah dan merupakan karyawan tetap di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau yang berjumlah 73 karyawan. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 73 dan kembali sepenuhnya untuk diuji serta dianalisis lebih lanjut, dimana tingkat pengembalian kuesioner terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	73	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	73	100%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	73	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Secara berurutan responden penelitian dilihat berdasarkan usia dan masa kerja, yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3.

Tabel 4.2 Data Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	30 – 35 tahun	2	1.8%
2	36 – 40 tahun	3	2.9%
3	41 – 45 tahun	34	34.6%
4	46 – 50 tahun	27	26.7%
5	> 51 tahun	9	9.0%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas karyawan wanita yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki usia antara 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 34.6%. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan dengan rentang usia tersebut cenderung lebih memahami permasalahan yang terjadi baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan pekerjaan. Karyawan dengan rentang usia matang memiliki kualitas

yang positif baik dari segi emosional, komitmen kerja, maupun etika bekerja yang baik dan produktif.

Tabel 4.3 Data Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	3 – 8 tahun	8	8.9%
2	9 – 13 tahun	19	18.6%
3	14 – 18 tahun	25	24.8%
4	19 – 23 tahun	14	14.0%
5	> 23 tahun	7	7.7%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.3 terlihat bahwa mayoritas karyawan wanita yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki masa kerja antara 14 – 18 tahun yaitu sebanyak 24.8%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan masa kerja tersebut memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memiliki pengetahuan yang cukup luas mengenai lingkungan pekerjaan. Karyawan dengan pengalaman dan masa kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang kuat terhadap sebuah organisasi.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, dan maksimum yang dapat dilihat interval penilaiannya pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Interval Variabel Penelitian

No	Range Interval	Keterangan
1	1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
2	1.81 – 2.61	Tidak Setuju
3	2.62 – 3.41	Netral
4	3.42 – 4.21	Setuju
5	4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer diolah, 2022

1. *Islamic Emotional Intelligence*

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif *Islamic Emotional Intelligence*

Kode	Item Pernyataan	Mean
X1.1	Saya menyadari segala perbuatan yang saya lakukan selalu diawasi Allah SWT	3.575
X1.2	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira	3.589
X1.3	Saya mampu mengetahui penyebab kemarahan saya	3.466
X1.4	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang saya rasakan kepada orang lain	3.493
X1.5	Saya mampu menahan diri dalam menghadapi berbagai masalah	3.616

X1.6	Saya selalu mengingat Allah SWT dalam mengambil setiap keputusan	3.685
X1.7	Saya berusaha untuk tidak mengeluh ketika mendapat masalah	3.575
X1.8	Saya selalu bersyukur untuk setiap hasil dari pekerjaan saya	3.658
X1.9	Saya menjunjung tinggi kejujuran dan disiplin saat bekerja	3.644
X1.10	Saya berdedikasi tinggi untuk setiap pekerjaan bagaimanapun kondisinya	3.630
X1.11	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan	3.726
X1.12	Saya selalu menghargai rekan kerja	3.644
X1.13	Saya selalu diminta nasehat ketika rekan kerja mendapat masalah	3.630
X1.14	Saya selalu menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja	3.671
X1.15	Saya memaklumi setiap perbedaan sudut pandang yang terjadi di lingkungan kerja	3.712
X1.16	Saat segala sesuatu tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan	3.767
X1.17	Saya berpegang teguh pada etika ketika berhubungan dengan orang lain	3.781

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 pada variabel *Islamic Emotional Intelligence* diketahui terdapat 17 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X1.3 yaitu sebesar 3.466 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X1.17 sebesar 3.781. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan wanita yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau tidak bisa mengetahui dengan pasti hal-hal apa saja yang bisa memicu kemarahan mereka, sehingga karyawan sulit mengendalikan emosi yang secara tidak sengaja muncul, tetapi mereka masih mampu untuk selalu menjaga etika yang baik dalam berhubungan dengan rekan kerja ataupun orang lain agar tidak menimbulkan suasana kerja yang negatif.

2. *Work-Life Balance*

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif *Work-Life Balance*

Kode	Item Pernyataan	Mean
X2.1	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan	4.329
X2.2	Saya dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja saya	4.397
X2.3	Organisasi tempat saya bekerja memberikan ruang gerak yang mudah	4.466
X2.4	Saya bekerja di lingkungan yang aman dan mendukung kesejahteraan saya di organisasi	4.384
X2.5	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi	4.438
X2.6	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan	4.356
X2.7	Beban kerja menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	4.301
X2.8	Kepentingan pribadi membuat pekerjaan saya tertunda	4.219
X2.9	Banyak waktu kerja yang tersita untuk urusan pribadi	4.301

X2.10	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik	4.274
X2.11	Saya sangat senang dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sekarang dijalani	4.288
X2.12	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan	4.301

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *Work-Life Balance* diketahui terdapat 12 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X2.8 yaitu sebesar 4.219 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X2.3 sebesar 4.466. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan Wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau tidak dapat mengatur dengan baik bagaimana agar kehidupan pribadi tidak harus dilibatkan dalam lingkungan kerja. Sedangkan organisasi tempat mereka bekerja telah memberikan fasilitas dan dukungan terhadap para karyawan untuk memiliki ruang gerak yang mudah disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan agar lingkungan kerja selalu terasa nyaman.

3. *Burnout*

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif *Burnout*

Kode	Item Pernyataan	Mean
X3.1	Saya merasa pekerjaan ini terlalu menguras emosi	3.370
X3.2	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja	3.452
X3.3	Saya merasa pekerjaan ini membuat saya lelah secara fisik maupun emosional	3.342
X3.4	Bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar	3.315
X3.5	Pekerjaan membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar	3.178
X3.6	Saya tidak peka terhadap orang lain ketika melakukan pekerjaan	3.342
X3.7	Saya merasa bahwa rekan kerja membuat saya selalu bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di organisasi	3.397
X3.8	Saya merasa melakukan pekerjaan dengan semena-mena seolah mereka hanyalah objek	3.534
X3.9	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari	3.384
X3.10	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan	3.452
X3.11	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan	3.370
X3.12	Melalui pekerjaan saya tidak mampu memberikan pengaruh yang positif kepada orang lain	3.301
X3.13	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja	3.233

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel *Burnout* diketahui terdapat 13 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X3.5 yaitu sebesar 3.178 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X3.8 sebesar 3.534.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau hanya melakukan pekerjaan mereka sebagai tuntutan kewajiban saja, sehingga tidak terlalu fokus untuk hasil dan proses dalam pekerjaan yang dapat menguras tenaga dan menyebabkan kelelahan kerja, dimana hal tersebut dapat membuat mereka acuh dengan keadaan di lingkungan sekitar baik itu dalam ruang lingkup pribadi maupun lingkungan kerja.

4. *Organizational Commitment*

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

Kode	Item Pernyataan	Mean
X4.1	Saya akan sangat senang dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini	3.397
X4.2	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga	3.521
X4.3	Saya senang membicarakan hal yang positif tentang organisasi	3.425
X4.4	Organisasi memiliki makna pribadi bagi saya	3.370
X4.5	Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi ketika saya berhenti dari pekerjaan ini	3.342
X4.6	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	3.493
X4.7	Merupakan suatu kebutuhan untuk menetap di organisasi bagi saya saat ini	3.507
X4.8	Jika saya meninggalkan organisasi maka akan terjadi berbagai masalah	3.260
X4.9	Saya merasa loyalitas terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat penting	3.438
X4.10	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain adalah hal yang tidak etis	3.507
X4.11	Akan lebih baik jika karyawan loyal terhadap organisasi untuk masa depan karirnya	3.397

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 pada variabel *Organizational Commitment* diketahui terdapat 11 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X4.8 yaitu sebesar 3.260 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X4.2 sebesar 3.521. Hasil tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau merasa sangat bertanggung jawab, rasa memiliki yang besar terhadap organisasi, dan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi tempat mereka bekerja.

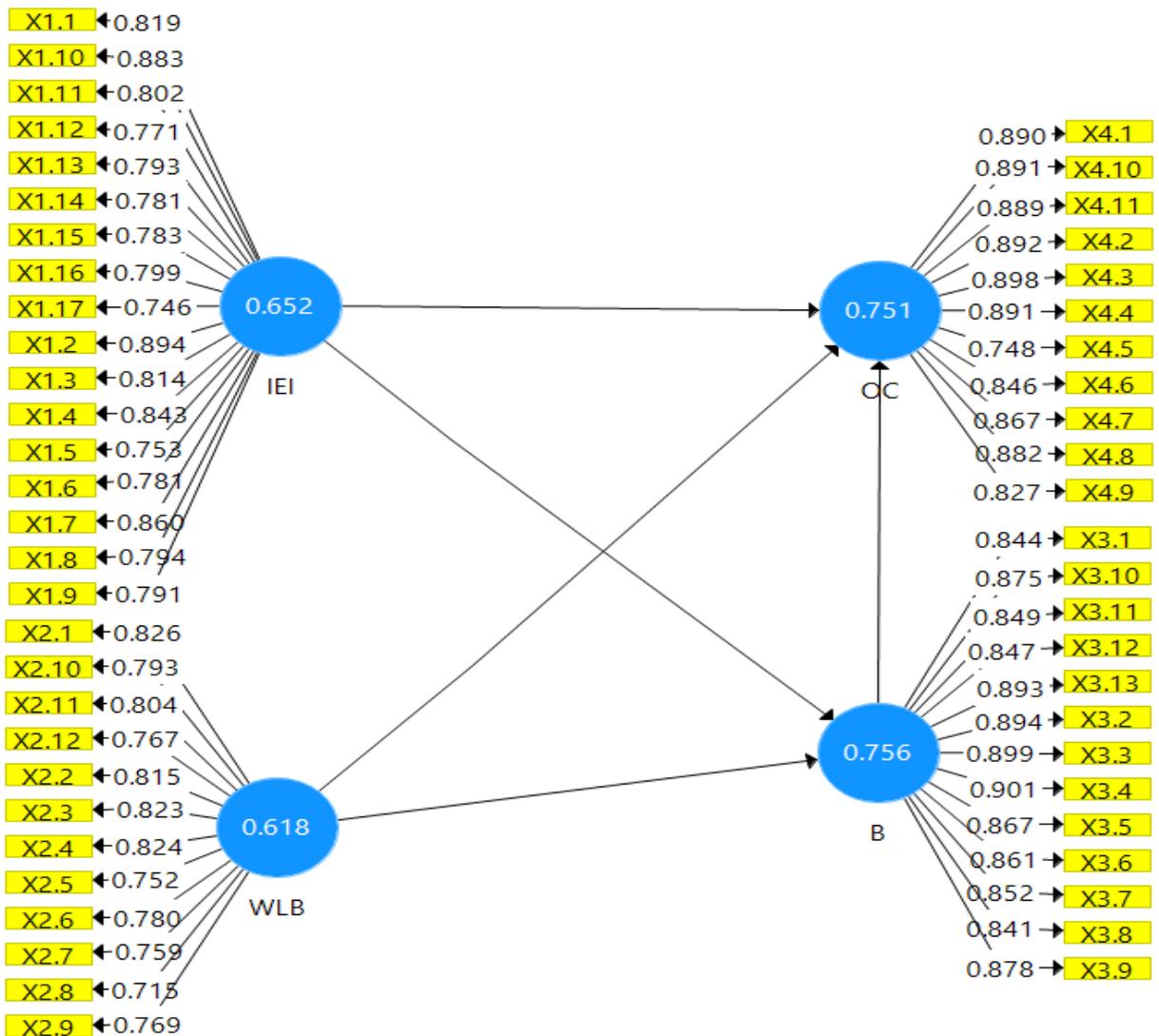
4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SMARTPLS

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat dua macam evaluasi yang diterapkan, yaitu:

1. Convergent Validity

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.7. Sedangkan *loading factor* 0.5 sampai 0.6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator dengan nilai *loading factor* kurang dari 0.5 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *covergent validity* dapat dilihat seperti pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat terlihat bahwa semua *loading factor* memiliki nilai diatas 0.6 dimana tidak terdapat indikator yang dikeluarkan dari model analisis penelitian. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.9 sampai dengan tabel 4.12.

Tabel 4.9 Nilai *Loading Factor Islamic Emotional Intelligence*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	X1.1	0.819	Valid
	X1.2	0.894	Valid
	X1.3	0.814	Valid
	X1.4	0.843	Valid
	X1.5	0.753	Valid
	X1.6	0.781	Valid
	X1.7	0.86	Valid
	X1.8	0.794	Valid
	X1.9	0.791	Valid
	X1.10	0.883	Valid
	X1.11	0.802	Valid
	X1.12	0.771	Valid
	X1.13	0.793	Valid
	X1.14	0.781	Valid
	X1.15	0.783	Valid
	X1.16	0.799	Valid
	X1.17	0.746	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa tidak ada terdapat variabel manifest yang memiliki nilai lebih kecil dari 0.6, sehingga keseluruhan item pada variabel *Islamic emotional intelligence* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 4.10 Nilai *Loading Factor Work-Life Balance*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	X2.1	0.826	Valid
	X2.2	0.815	Valid
	X2.3	0.823	Valid
	X2.4	0.824	Valid
	X2.5	0.752	Valid
	X2.6	0.78	Valid
	X2.7	0.759	Valid
	X2.8	0.715	Valid

	X2.9	0.769	Valid
	X2.10	0.793	Valid
	X2.11	0.804	Valid
	X2.12	0.767	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa tidak ada terdapat variabel manifest yang memiliki nilai > 0.6 , sehingga keseluruhan item pada variabel *work-life balance* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor Burnout*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	X3.1	0.844	Valid
	X3.2	0.894	Valid
	X3.3	0.899	Valid
	X3.4	0.901	Valid
	X3.5	0.867	Valid
	X3.6	0.861	Valid
	X3.7	0.852	Valid
	X3.8	0.841	Valid
	X3.9	0.878	Valid
	X3.10	0.875	Valid
	X3.11	0.849	Valid
	X3.12	0.847	Valid
	X3.13	0.893	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa tidak ada terdapat variabel manifest yang memiliki nilai > 0.6 , sehingga keseluruhan item pada variabel *burnout* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 4.12 Nilai *Loading Factor Organizational Commitment*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i>	X4.1	0.89	Valid
	X4.2	0.892	Valid
	X4.3	0.898	Valid
	X4.4	0.891	Valid
	X4.5	0.748	Valid
	X4.6	0.846	Valid
	X4.7	0.867	Valid
	X4.8	0.882	Valid

	X4.9	0.827	Valid
	X4.10	0.891	Valid
	X4.11	0.889	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa tidak ada terdapat variabel manifest yang memiliki nilai lebih kecil dari 0.6, sehingga keseluruhan item pada variabel *organizational commitment* tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

Hasil dari pengolahan data penelitian yang terlihat berdasarkan gambar dan tabel dapat diartikan bahwa nilai dari variabel *Islamic emotional intelligence*, *work-life balance*, *burnout*, dan *organizational commitment* telah memiliki standar *convergent validity*. Hal tersebut dikarenakan keseluruhan *loading factor* variabel bernilai diatas 0.6, sehingga konstruk untuk semua variabel dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validasi selanjutnya merupakan *discriminant validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan menilai akar dari *average variance extracted* (AVE) untuk membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model analisis mempunyai nilai yang cukup apabila akar dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar dibanding korelasi antar konstruk pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 *Discriminant Validity*

Variabel	B	IEI	OC	WLB
<i>Burnout</i>	0.926*			
<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	0.837	0.858*		
<i>Organizational Commitment</i>	0.869	0.807	0.867*	
<i>Work-Life Balance</i>	0.788	0.755	0.827	0.786*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*nilai akar AVE)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi dibanding korelasi antara variabel tersebut dengan variabel yang lain. *Burnout* memiliki koefisien sebesar 0.756 dan akar AVE sebesar 0.926 dimana nilai akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel *Islamic emotional intelligence*, *organizational commitment*, dan *work-life balance* yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara 0.788 sampai dengan 0.837 sehingga dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasi. Hal tersebut juga dapat dilakukan untuk melihat variabel lainnya yaitu *Islamic emotional intelligence* dengan nilai akar AVE sebesar 0.858, *organizational commitment* dengan

nilai akar AVE sebesar 0.867, dan *work-life balance* dengan nilai akar AVE sebesar 0.786, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model analisis ini memiliki *discriminant validity* yang tinggi dan baik.

3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan sudah reliabel atau tidak dalam penelitian dengan menggunakan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus > 0.7 (Ghozali, 2015) dan nilai 0.5 – 0.6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011).

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>	Evaluasi Model
<i>Burnout</i>	0.973	0.976	0.756	Reliabel
<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	0.967	0.969	0.652	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0.967	0.971	0.751	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.944	0.951	0.618	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai dari semua variabel pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas AVE memiliki nilai lebih dari 0.5 dan nilai *composite reliability* diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji memiliki hasil yang valid dan reliabel untuk dapat dilanjutkan dalam pengujian model struktural.

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi model *inner model* memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya persentase varians yang dijelaskan dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen. Nilai *R-square* (R^2) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-square predictive relevance* (Q^2) dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Hasil perhitungan *inner model* dari data yang didapat dan digunakan dalam penelitian menggunakan smartPLS dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji *R-square* dan *Q-square*

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>R Square</i>	<i>Q Square</i>
<i>Islamic Emotional Intelligence</i>	<i>Burnout</i>	0.757	0.544
<i>Work-Life Balance</i>	<i>Organizational Commitment</i>	0.894	0.655

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa model memberikan nilai *R-square* sebesar 0.757 pada variabel *burnout* yang berarti kemampuan model pada variabel *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* secara substansial dapat menjelaskan variabel *burnout* dengan tingkat 75,7% dan sisanya sebanyak 24,5% dijelaskan oleh faktor lainnya. Selanjutnya untuk variabel *organizational commitment* nilai *R-square* yang terlihat adalah 0.894. Hal ini berarti variabel *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* secara substansial dapat menjelaskan variabel *organizational commitment* dengan tingkat 89,4% dan sisanya sebanyak 10,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Model smartPLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* untuk melihat kemampuan prediksi model, dimana jika nilai *Q-square* > 0 maka model memiliki *predictive relevance* sedangkan ketika nilai *Q-square* ≤ 0 maka model kurang memiliki *predictive relevance*. Berdasarkan tabel 4.15 juga terlihat bahwa variabel *burnout* memiliki nilai *Q-square* sebesar 0.544 atau 54,4% dan variabel *organizational commitment* memiliki nilai *Q-square* sebesar 0.655 atau 65,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* dan *organizational commitment* melalui *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* memiliki model yang *predictive relevance*.

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi parameter untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian. Pengambilan keputusan didasari oleh arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk dengan melihat nilai *p-values*. Jika teori dan signifikan < 0.05 maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima, sedangkan apabila teori dan signifikan > 0.05 maka hipotesis akan ditolak.

1. Analisis Pengaruh Langsung

Berdasarkan pengujian analisa jalur yang telah dilakukan hubungan antar konstruk dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Islamic Emotional Intelligence</i> -> <i>Organizational Commitment</i>	0.212	1.905	0.029*	H1 diterima
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Organizational Commitment</i>	0.203	3.207	0.001*	H2 diterima

<i>Burnout -> Organizational Commitment</i>	0.588	4.922	0.000*	H3 diterima
<i>Islamic Emotional Intelligence -> Burnout</i>	0.562	4.029	0.000*	H4 diterima
<i>Work-Life Balance -> Burnout</i>	0.364	2.894	0.002*	H5 diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*sig p-values < 0.05)

1. Pengaruh *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai p-values sebesar 0.029 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic emotional intelligence* dengan *organizational commitment*, yang berarti hipotesis 1 terbukti dan diterima.
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai p-values sebesar 0.001 sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* terhadap *organizational commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sesuai dengan pengajuan hipotesis, yang berarti hipotesis 2 terbukti dan diterima.
3. Pengaruh *burnout* terhadap *organizational commitment* memiliki nilai p-values sebesar 0.000 dimana nilai tersebut < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *organizational commitment*, yang berarti hipotesis 3 terbukti dan dapat diterima.
4. Pengaruh *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout* memiliki nilai p-values sebesar 0.000. Nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan sesuai dengan hipotesis, yang berarti hipotesis 4 terbukti dan diterima.
5. Pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* memiliki nilai p-values sebesar 0.002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *burnout*, yang berarti hipotesis 5 terbukti dan dapat diterima.

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

Pengujian efek mediasi atau pengaruh tidak langsung dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel, dimana hasil dari pengujian variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Islamic Emotional Intelligence -> Burnout -> Organizational Commitment</i>	0.331	3.973	0.000*	H6 diterima
<i>Work-Life Balance -> Burnout -> Organizational Commitment</i>	0.214	2.232	0.013*	H7 diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*sig p-values 0.05)

1. Pengaruh tidak langsung *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* memiliki nilai p-values sebesar 0.000 dimana nilai tersebut < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, yang berarti hipotesis 6 terbukti dan dapat diterima.
2. Pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* memiliki nilai p-values sebesar 0.013 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* terhadap *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, maka hipotesis 7 terbukti dan diterima.

4.5 Pembahasan dan Implikasi

1. Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Commitment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic emotional intelligence* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau. Hal ini terbukti dari nilai p-values sebesar 0.029 dimana lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Islamic emotional intelligence* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa tingginya persepsi mengenai *Islamic emotional intelligence* akan meningkatkan *organizational commitment* karyawan. Begitupun sebaliknya, ketika *Islamic emotional intelligence* karyawan rendah maka akan semakin menurun juga *organizational commitment* mereka.

Kecerdasan emosional dalam pandangan Islam sendiri merupakan suatu bentuk kesadaran manusia untuk mengaktualkan prinsip-prinsip tauhid yang telah ditanamkan dalam jiwa manusia. Islam sendiri mendefinisikan kecerdasan emosi dengan kecerdasan *Qalbiah*. sebagaimana dalam struktur kepribadian, struktur nafsani manusia terdiri dari tiga komponen

yaitu kalbu, akal dan nafsu (Bakran, 2013). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Santra (2016) yang menemukan bahwa Islam dalam Al-Qur'an maupun Hadits telah merumuskan berbagai konstruksi yang jika diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan dan kelangsungan hidup yang harmonis. Hasil penelitian Tajab (2016) juga mengatakan keseimbangan kepribadian yang terkait dengan kecerdasan emosional dapat membantu meningkatkan karakter dan pengendalian diri. Shafiq *et al.* (2016) pada penelitiannya juga mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki kecerdasan emosional islami yang cukup tinggi sehingga dapat saling menghargai dan menghormati rekan sesama kerja untuk mencapai hasil yang baik. Hampir tidak adanya konflik yang timbul membuat para karyawan cenderung lebih berkomitmen sehingga dapat mengembangkan hubungan kerja yang baik, lebih toleran dalam menangani tekanan emosional, dan dapat menangani konflik-konflik pekerjaan mereka dengan baik.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau. Hal ini terbukti dari nilai *p-values* sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ketika tingkat *work-life balance* individu menurun, maka komitmen organisasional yang dihasilkan juga akan menurun, begitupun sebaliknya, semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan kerja individu maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasionalnya.

Work-life balance (WLB) sendiri merupakan persepsi individu mengenai aktivitas kerja dan non kerja yang kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif *et al.* (2014) bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan individu sangat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu Azem *et al.* (2014) juga menyatakan hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasional, dimana ketika seseorang memiliki keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan akan lebih merasa puas dan loyal terhadap organisasi. Sementara itu Malone *et al.* (2013) dari hasil penelitiannya

mengatakan adanya perbedaan dalam komitmen organisasional karyawan dalam rentang waktu yang berbeda. Hal itu juga sejalan dengan penelitian Rumangkit *et al.* (2019) yang menyatakan *work life balance* dalam faktor keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara positif sangat mempengaruhi komitmen organisasional. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan individu mereka, fleksibilitas dan keseimbangan antara waktu kerja dan pribadi, perasaan dihargai sebagai aset bagi perusahaan, dan ketersediaan peluang untuk kemajuan merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi komitmen organisasional seseorang.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki *work-life balance* yang baik, dimana mereka mampu mengendalikan dan mengelola masalah antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu menciptakan kinerja terbaik di lingkungan organisasi. Hal tersebut berdampak pada *commitment organizational*, sehingga para karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap organisasi, memiliki hubungan baik dengan organisasi. Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau juga mendukung dengan memberikan fasilitas dan ruang gerak yang mudah bagi para karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Pengaruh *Burnout* Terhadap *Organizational Commitment*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *organizational commitment* karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau. Hal tersebut terlihat dari nilai *p-values* yang dihasilkan sebesar 0.000 dimana nilai tersebut < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh negatif yang terdapat antara *burnout* terhadap *organizational commitment* berarti ketika tingkat *burnout* seorang karyawan meningkat maka akan semakin menurun pula tingkat *organizational commitment* mereka, begitupun sebaliknya.

Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (Maharani *et al.*, 2012). Saat ini perlu dicatat bahwa kelelahan kerja atau *burnout* yang berlebihan oleh para karyawan merupakan masalah bagi perusahaan daripada bagi individu, karena masalah psikologis dan fisik karyawan yang kelelahan menghabiskan biaya sekitar \$125 miliar hingga \$190 miliar per tahun untuk pengeluaran

perawatan kesehatan di Amerika Serikat (Garton, 2017). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shirazi *et al.* (2011), membuktikan bahwa tingkat *burnout* sangat tinggi dalam mempengaruhi penurunan komitmen organisasional yang dirasakan. Persamaan hasil penelitian juga ditunjukkan oleh Agus *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti tingkat kelelahan emosional yang tinggi akan sejalan dengan penurunan pencapaian pribadi seseorang secara substansial. Akdemir (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan kelelahan emosional dari *burnout* dan kepatuhan dalam komitmen organisasional ditemukan pada tingkat yang tinggi, sehingga dapat dibuktikan bahwa komitmen organisasional secara signifikan memprediksi tingkat *burnout* yang dirasakan oleh seseorang.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki tingkat *burnout* yang agak tinggi, dimana karyawan merasa terlalu lelah untuk bekerja setiap hari dan melakukan pekerjaan dengan seadanya yang mengakibatkan banyak hal penting terlewat dalam pekerjaan mereka. *Burnout* yang terjadi di dalam diri karyawan tersebut akan mempengaruhi komitmen organisasional yang telah ia bangun selama ini. Kebanyakan akan mengalami penurunan komitmen organisasional di tempat ia bekerja, namun ada juga yang merasakan *burnout* tetapi dia akan tetap berkomitmen di tempat ia bekerja karena suatu alasan tertentu. Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya karena melakukan suatu hal yang sangat melelahkan. Rentang waktu yang cukup sering dalam menghadapi tuntutan dari berbagai macam karakter, kurangnya penghargaan kinerja dan keadaan yang menuntut secara emosional membuat para pemberi layanan mengalami kelelahan. Hal ini dikarenakan *burnout* merupakan hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga merugikan individu maupun organisasi.

4. Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic emotional intelligence* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau. Hal ini terbukti dari nilai *p-values* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Islamic emotional intelligence* secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Pengaruh negatif yang terdapat antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout* berarti ketika tingkat *Islamic emotional*

intelligence seorang karyawan meningkat maka akan semakin menurun pula tingkat *burnout* mereka, begitupun sebaliknya.

Saiari *et al.* (2011) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan *burnout syndrome*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2017) yang mengungkapkan hubungan antara kecerdasan emosional dan kelelahan adalah negatif. Fiorilli (2019) juga menyimpulkan bahwa semua dimensi kecerdasan emosional yaitu emosionalitas, kemampuan bersosialisasi, kesejahteraan, dan pengendalian diri berhubungan dengan tingkat kelelahan individu. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Nastasa *et al.* (2015) menyatakan ada korelasi yang signifikan secara statistik sedang hingga besar antara perkembangan kecerdasan emosional dan pencapaian pribadi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lopez *et al.* (2017) yang juga mengungkapkan hubungan positif antara perhatian emosional dan dua dimensi kelelahan, yaitu *emotional exhaustion* dan *personal accomplishment*.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki tingkat kecerdasan emosional islami yang baik, dimana mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengelola emosi dan impuls mereka sendiri, sehingga menjadi lebih fleksibel, terlepas dari masalah dan bisa mengekspresikan emosi mereka dengan cara yang tepat. Kemampuan tersebut dapat menjadi sumber daya nyata dalam menghadapi *burnout* atas tuntutan pekerjaan yang melelahkan, sehingga tidak mempengaruhi lingkungan dan pekerjaan yang mereka jalani.

5. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau. Hal ini terbukti dari nilai *p-values* sebesar 0.002 dimana lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *work-life balance* secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Pengaruh negatif yang terdapat antara *work-life balance* terhadap *burnout* berarti ketika tingkat *work-life balance* seorang karyawan meningkat maka akan semakin menurun pula tingkat *burnout* mereka, begitupun sebaliknya, ketika tingkat *work-life balance* seorang karyawan menurun maka akan semakin meningkat pula tingkat *burnout* mereka.

Neumann *et al.* (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa mereka yang mengalami *burnout* lebih mungkin menonjolkan *work-life balance* yang tidak memadai dan tingkat kepuasan karir yang rendah. Sejalan dengan penelitian Junaidin *et al.* (2019) yang juga mengatakan ketika karyawan diberikan kontrol yang baik untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan, maka tingkat intensitas *burnout* akan menurun, begitupun sebaliknya. (Zheng *et al.*, 2015). Ayu *et al.* (2019) juga menyatakan *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang negatif ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang negatif.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau memiliki tingkat *work-life balance* yang cukup baik. Mayoritas karyawan mampu mengatur dengan baik kepentingan dan kehidupan pribadi tanpa harus mencampuri urusan pekerjaan. Ketika seseorang memiliki tekanan dan tuntutan pekerjaan terutama jam kerja yang panjang, maka akan menimbulkan kelelahan dan berkurangnya kegiatan untuk diri sendiri maupun keluarga. Hal ini dikarenakan *work-life balance* sangat berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat membantu mengurangi stres dan mencegah kelelahan di tempat kerja (*burnout*). Tuntutan pekerjaan terutama jam kerja yang panjang, maka akan menimbulkan kelelahan dan berkurangnya kegiatan untuk diri sendiri maupun keluarga.

6. Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* Terhadap *Organizational Commitment* Dimediasi *Burnout*

Islamic emotional intelligence terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* memiliki nilai *p-values* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ketika komitmen organisasional dan kecerdasan emosional seseorang ditingkatkan, maka tingkat kelelahan kerja (*burnout*) mereka juga akan menurun.

Nikolaou *et al.* (2002) dalam penelitiannya membuktikan bahwa korelasi negatif antara kecerdasan emosional dan stres di tempat kerja, menunjukkan adanya skor tinggi di EI yang secara keseluruhan menderita lebih sedikit stres terkait dengan lingkungan kerja. Rachmelya *et al.* (2017) juga membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kecerdasan emosional dan *burnout* juga berpengaruh langsung

terhadap komitmen organisasional, dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu Navas *et al.* (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa EI memiliki dampak yang sangat baik pada komitmen organisasional maupun *burnout*. Sejalan dengan penelitian Tahira *et al.* (2019) membuktikan bahwa korelasi antara kelelahan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional adalah signifikan.

Hasil penelitian mempertegas bahwa *burnout* sepenuhnya tergantung pada tingkat kecerdasan emosional islami yang mungkin dibutuhkan seseorang dan sifat optimis karyawan akan meningkatkan kontrolnya terhadap stress. Hal ini berarti seorang karyawan yang cerdas secara emosional dan secara fleksibel optimis untuk mengalihkan perhatian mereka dari mencari-cari kesalahan ke resolusi konflik, sehingga dapat menjadikan karyawan untuk terus meningkatkan komitmen organisasional yang berdampak baik untuk keberlangsungan jangka Panjang di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau.

7. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment* Dimediasi *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* terhadap *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dimana hal tersebut terbukti melalui nilai *p-values* sebesar 0.013 dimana nilai tersebut < 0.05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi *work-life balance* seorang karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat *burnout* sehingga dapat meningkatkan *organizational commitment* karyawan.

Sahni (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan, komitmen organisasional dan keterlibatan karyawan berhubungan positif. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi adalah salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan efektivitas organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2018) juga menyatakan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional secara langsung adalah positif dan signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *burnout* terhadap komitmen organisasional secara langsung berpengaruh negatif. Semakin tinggi stres yang mengarah pada *burnout* maka akan menyebabkan komitmen organisasional karyawan semakin menurun dan keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin meningkat.

Hasil penelitian mempertegas bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan, sehingga tingkat *burnout* atas tuntutan pekerjaan akan semakin menurun dan keterlibatan karyawan akan komitmen organisasional semakin meningkat. Kondisi ini juga sangat bergantung pada masing-masing individu dan jenis stress yang sedang dialami dengan berbagai jenis faktor pemicu stress itu sendiri, dimana kondisi tersebut akan selalu mempengaruhi proses dan hasil dari pekerjaan para karyawan karena akan timbul berbagai hal penting yang terlewatkan saat mereka menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.212 dan nilai *p-values* 0.029 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan hasil analisis tersebut artinya semakin tinggi tingkat *Islamic emotional intelligence* maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational commitment* karyawan, begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *organizational commitment*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.203 dan nilai *p-values* sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan nilai tersebut maka semakin tinggi tingkat persepsi *work-life balance* akan semakin besar pula tingkat *organizational commitment* karyawan, begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *organizational commitment*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.588 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout* maka akan semakin rendah tingkat *organizational commitment* karyawan, begitupun sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *burnout*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.562 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya semakin rendah tingkat *Islamic emotional intelligence* maka tingkat *burnout* seorang karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *burnout*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.364 dan nilai *p-values* sebesar 0.002 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Artinya semakin rendah tingkat *work-life balance* maka akan semakin tinggi pula tingkat *burnout* karyawan.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Islamic emotional intelligence* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.331 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya semakin besar *Islamic emotional intelligence* karyawan maka akan semakin kecil pula tingkat *burnout* yang akan mendorong pada peningkatan *organizational commitment* karyawan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *organizational commitment* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.214 dan nilai *p-values* 0.013 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Artinya semakin tinggi *work-life balance* seorang karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat *burnout* sehingga dapat meningkatkan *organizational commitment* karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan, yaitu:

1. Peningkatan variabel *Islamic emotional intelligence* terutama pada item mampu mengetahui penyebab dari kemarahan. Mayoritas dari karyawan Wanita di Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau tidak bisa mengetahui dengan pasti hal-hal apa saja yang dapat memicu emosi mereka. Sebaiknya perlu diadakan pendekatan ataupun diskusi personal mengenai masalah pribadi atau kendala yang dihadapi karyawan, karena tidak semua hal bisa langsung selesai dengan sendirinya.
2. Penelitian menunjukkan bahwa kepentingan pribadi berpengaruh terhadap pekerjaan yang tertunda. Kantor Kementerian Agama sebaiknya bisa memberikan aturan mengenai batas antara personal dan professional secara jelas dan tegas, memberikan contoh spesifik dan evaluasi rutin mengenai bagaimana dampak yang ditimbulkan sebelum situasi berada diluar kendali.
3. Pekerjaan yang monoton dan dilakukan berulang membuat karyawan hanya berfokus pada tuntutan pekerjaan sehingga tidak menghiraukan lingkungan sekitar. Kantor Kementerian Agama sebaiknya perlu menerapkan konsep *community minded*, seperti mengadakan

gathering dan sejenisnya untuk lebih saling mengakrabkan diri antar sesama karyawan maupun dengan atasan, memberikan kemudahan bagi para karyawan untuk saling bertukar pikiran dan ide agar lebih merasa ringan dalam melakukan pekerjaan yang monoton.

4. Mengenai variabel *organizational commitment* untuk poin keterlibatan karyawan, Kantor Kementerian Agama bisa melakukan evaluasi bertahap mengenai posisi dan kinerja karyawan. Memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan kompeten juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan merasa senang untuk berkomitmen terhadap organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial / Organizational Psychology: An Applied Approach 6th Edition*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Abbas, M., Raja, U., Javed, Y. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work–family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377–390. <https://doi.org/10.1037/str0000080>.
- Abendroth, A.-K., & den Dulk, L. (2011). Support For the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>.
- Agus, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5(8), 4779-4806. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21353>.
- Akdemir, O. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal of Education and Training Studies*. 7(4), 2324-805. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4067>.
- Alvi, A. A. U. (2018). How Does Balanced Work Life Influence the Job Stress, Job Satisfaction, and Life Satisfaction of Employees. *WALIA Journal*, 34(1), 145-150.
- Allen & Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Amaliyah. (2018). Relevansi dan Urgensi Kecerdasan Spritual, Intelektual, dan Emosional dalam Perspektif Islam. *Jurnal Studi Al-Qur'an*. 14(2), 151-160. <https://doi.org/10.21009/JSQ.014.2.04>.
- Applewhite, P. A. (2017). *Examining The Role of Emotional Intelligence in The Work and Life Balance of Foster Care Workers*. (Doctoral Dissertation, Walden University). Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection.
- Argon, B. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Investasi (AKTIVA)*. 4(1), 1-14. <http://ejournal.unira.ac.id/822>.
- Arif, B., Farooqi, & Yasir, A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. 5(9).
- Armstrong, M., & S. Taylor (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management, 13th Edition*. United Kingdom: Ashford Color Press Ltd.
- Asima, N., & Nilawati L. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Afektif. *Jurnal Ekonomi & Pembangunan: Optimum*. 6(1), 68-83. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>.

- Ayu, D. K. L., & Herison, P. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 8(2), 59-70. <http://repository.unair.ac.id/82619/>.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Public Sector Employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. 5(7), 127-133. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v5-i12/1943>.
- Bakran, H., & Adz-Dzakiey (2013). *Prophetic Intelligence Kecerdasan Kenabian: Mengembangkan Potensi Robbani Melalui Peningkatan Kesehatan Ruhani*. Yogyakarta: Al-Manar.
- Basu, S. D. (2019). 60% Working Indians Rate Work-Life Balance from Average to Terrible. Monster.com Survey. The Economic Times.
- Basuki, A. T & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-Life Balance and Its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>.
- Byrne. (2005). “Work-life balance: Why Are We Talking About It at All?”. *Business Information Review*. 22(1), 53-59.
- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus Psikologi Lengkap*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Cook, J., & Wall, T. (1979). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 53, 39-52.
- Delecta, D. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(4), 428–442.
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., & Addimando, L. (2019). Teachers Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Front. Psychology*. 10(2743), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Garton, E. (2017). Employee Burnout Is a Problem with The Company, Not the Person. *Harvard Business Review*.
- Ghozali. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. (2009). *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw Hill / Irwin.

- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Greenberg, J. S. (2002). *Comprehensive Stress Management 7th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Haghani, S. R., Hazraty, M., & Moosivand, M. (2016). The relationship between burnout and organizational commitment with role of moderator of demographic variables (Case study: Social security organization of West department of Mazandaran province). *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 6, 1834-1840.
- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 19, 139-151.
- Hamdan, S. R. (2017). Kecerdasan Emosional Dalam Al-Qur'an. *Journal of Psychological Research*, 4(1), 35-45. <https://www.researchgate.net/publication/330822711>.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance Book 1st Edition*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA.
- Ibn-Qayyim. (1953). *Al-Turuq Al-Humiyyah fi Al-Siyasah Al-Syariyyah*. Kaheerah: T.P.
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Junaidin, Andi, A. I., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Sulawesi Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*. 1(2), 27-34. <https://doi.org/10.31605/mandar.v1i2.319>.
- Khairani, N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Wanita yang Telah Menikah. *Skripsi*. UII Yogyakarta.
- Kim, T. G. (2019). A Study on Work Intensity, Work-Life Balance, and Burnout among Korean Neurosurgeons After the Enactment of The Special Act on Korean Medical Residents. *Journal of Korean Neurosurgical Society*. 64(4), 644-664. <https://doi.org/10.3340/jkns.2020.0233>.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role Of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*. 13 (1), 201-214. https://www.ersj.eu/repec/ers/papers/10_1_p14.pdf.
- Lee, H. J. (2017). How Emotional Intelligence Relates to Job Satisfaction and Burnout in Public Service Jobs. *International Review of Administrative Sciences*. 0(0), 1-17. <https://doi.org/10.1177/0020852316670489>.
- Lefton, L. A. 1997. *Psychology Sixty Edition*. United State of America: Allyn & Bacon.
- Lopez, S. M. (2017). Emotional Intelligence and Teacher Burnout: A Systematic Review. *International Journal of Educational Research*. 85(1), 121-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>.
- Luthans, F (2006). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach 12th Edition*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.

- Maharani, P. S. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 6(4), 167-178.
- Malone, E. K., & Issa, R. R. A. (2013), Work-Life Balance and Organizational Commitment of Women in The U.S. Construction Industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education & Practice*. 139(2), 87-98. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000140](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000140).
- Maslach, C & Leiter (2008) Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. 93(1), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- Mengistu, A. B., & Worku, M. M. (2020). Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment in Commercial Bank of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*. 9(1), 17–29.
- Moedy, D. M. R. (2013). *Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. (Doctoral Dissertation, UAJY).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Nagar, K. (2012) Organizational Commitment and Job Satisfaction Among Teachers During Times of Burnout. *Vikalpa*, 37, 43-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/ajbm.2017.74029>.
- Nanda, M., & Randhawa, G. (2020). Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Work-Related Well-Being: A Proposed Mediation Model. *Colombo Business Journal*, 11(2), 1-23.
- Nashori, H. F. (2008). *Potensi-potensi Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Nastasa, L. E., & Anca, D. F. (2014). The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.187, 78-82. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.015>.
- Navas, S., & Vijayakumar. (2018) Emotional Intelligence: A Review of Emotional Intelligence Effect on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development*. 5(6), 1 – 7. <https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>.
- Neumann, J. L., Lih, W. M., Sanya, V., Elaine, S., & William, A. W. (2018). Burnout, Moral Distress, Work–Life Balance, and Career Satisfaction among Hematopoietic Cell Transplantation Professionals. *Biology of Blood and Marrow Transplantation*. 24. 849-860. <https://doi.org/10.1016/j.bbmt.2017.11.015>.
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional Intelligence in The Workplace: Exploring Its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*. 10(4), 327-342. <https://doi.org/10.1108/eb028956>.

- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). *Hubungan Antara Work/Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. Naskah Publikasi. UI Publication.
- Ozyer, Y., Kocoglu, I. (2014). The Moderating Effects Of Perceived Use And Perceived Risk In Online Shopping. *Journal of Global Strategic Management*. 16, 67-81.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*. 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review Organization of Literature. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2), 1–17.
- Porter & Steers. (2012). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Purohit, M. (2013). A Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region. *International Journal of Marketing*. 2(3), 198–206.
- Rachmelya, E., & Arna, S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Jambi. *Jurnal Of Economics and Business*. (1)1, 51. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.7>.
- Ratnawati, H. D. P. (2018). Organizational Commitment of Hospital Nurses: An Empirical Study on Work-Life Balance and Burnout Management. *Russian Federation European Researcher Series A*. 9(3), 235-248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 5(3), 39-47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>.
- Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rumangkit, S. (2019). Work Life Balance as A Predictor of Organizational Commitment: A Multidimensional Approach. *Diponegoro International Journal of Business*. 2(1), 18-22. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>.
- Rubio, A. S., Maria, D. C., & Vicente, P. (2020). Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020. 17(21), 7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>.
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*. 13(2), 16. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>.
- Saiiari, A., Motahareh, M., & Rohollah, V. (2011). Relationship Between Emotional Intelligence and Burnout Syndrome in Sport Teachers Secondary Schools. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 15, 1786–1791. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.003>.

- Samaneh, A., Kiamanseh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction. *International Conference on Education and Educational Psychology*. 29, 1965-1976. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.447>.
- Santra, A. (2016). Understanding Emotional Intelligence in The Light of Quranic Wisdom and Prophetic Traditions. *ISER International Conference Riyadh, Saudi Arabia*. 3(5), 11-17. https://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/365-146985745811-17.pdf
- Sariisik, M. (2019). The Impact of Burnout on Organizational Commitment: A Study of Public Sector Employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118.
- Sekaran & Bougie, (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 7th Edition*. United State of America: Wiley.
- Shafiq, M., & Rana, A. R. (2016). Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*. 62(3), 1-14. <http://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>.
- Shirazi, R.R., Beiki, Y., Zamanian, F., & Esapour, K. (2011). Study of the Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout among Physical Education Teachers of Golestan Province Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 5(10), 1379-1384. <http://ajbasweb.com/old/ajbas/2011/October-2011/1379-1384.pdf>.
- Sinambela, L. P. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, L. L. (2010) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Pada Pegawai Lembaga Pemasayarakatan Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(3), 134.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relationship of Work Life to Work Family Conflict. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>.
- Sopiah (2008) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tajab, M. (2016). Emotional Intelligence and Spiritual Educational Psychology in Islamic Perspective. *International Seminar on Education*. 5(2), 388-393. <https://seminar.umpo.ac.id/index.php/ISE2016/article/download/463/457>.
- Tahira, & Afshan, H. (2019). The Antecedents of Burnout in Heads of Secondary Schools of Khyber Pakhtunkhwa: A Study of Relationships among Burnout, Organizational Commitment and Emotional Intelligence. *Global Regional Review*. 4(4), 168-177. [https://doi.org/10.31703/grr.2019\(IV-IV\).19](https://doi.org/10.31703/grr.2019(IV-IV).19).
- Tredgold, G. (2016). *55 Inspiring Quotes That Show the Power of Emotional Intelligence*.
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and Organizational Performance in Long-Term Care Facilities: The Role of Affective Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122-143.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing Individual and Organizational Work-Life Balance Strategies to Improve Employee Health and

Wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>.





LAMPIRAN



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 2616/DEK/10/PMD/IX/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Kantor Kementerian Agama
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa setiap mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikannya di Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, diwajibkan membuat karya ilmiah Tesis. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama	: Nurul Husna Hasan
No. Mahasiswa	: 19911035
Program Studi	: Program Studi Manajemen Program Magister
Judul Tesis	: Pengaruh Islamic Emotional Intelligence dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Burnout
Nomer HP	: 082173043310

bermaksud mohon untuk mendapatkan data/keterangan pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tesis.

Adapun hasil karya ilmiah ini semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan. Oleh karena itu, kami mohon perkenan dan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian yang diperlukan mahasiswa tersebut.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 30 September 2022

Dekan,

Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA.
NIK-943120101

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Islamic Emotional Intelligence* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment* Dimediasi Oleh *Burnout*

(Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru Riau)

Nama Responden : _____

Usia : _____

Pengalaman Kerja : _____ tahun

A. *Islamic Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional Islami)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian *Islamic emotional intelligence* terdiri dari 17 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyadari segala perbuatan yang saya lakukan selalu diawasi Allah SWT					
2	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira					
3	Saya mampu mengetahui penyebab kemarahan saya					
4	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang saya rasakan kepada orang lain					
5	Saya mampu menahan diri dalam menghadapi berbagai masalah					
6	Saya selalu mengingat Allah SWT dalam mengambil setiap keputusan					
7	Saya berusaha untuk tidak mengeluh ketika mendapat masalah					
8	Saya selalu bersyukur untuk setiap hasil dari pekerjaan saya					
9	Saya menjunjung tinggi kejujuran dan disiplin saat bekerja					
10	Saya berdedikasi tinggi untuk setiap pekerjaan bagaimanapun kondisinya					
11	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan					
12	Saya selalu menghargai rekan kerja					

13	Saya selalu diminta nasehat ketika rekan kerja mendapat masalah					
14	Saya selalu menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja					
15	Saya memaklumi setiap perbedaan sudut pandang yang terjadi di lingkungan kerja					
16	Saat segala sesuatu tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan					
17	Saya berpegang teguh pada etika ketika berhubungan dengan orang lain					

B. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian *work-life balance* terdiri dari 12 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan					
2	Saya dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja saya					
3	Organisasi tempat saya bekerja memberikan ruang gerak yang mudah					
4	Saya bekerja di lingkungan yang aman dan mendukung kesejahteraan saya di organisasi					
5	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi					
6	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan					
7	Beban kerja menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi					
8	Kepentingan pribadi membuat pekerjaan saya tertunda					
9	Banyak waktu kerja yang tersita untuk urusan pribadi					
10	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
11	Saya sangat senang dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sekarang dijalani					
12	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan					

C. *Burnout* (Stress Kerja)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian *burnout* terdiri dari 13 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pekerjaan ini terlalu menguras emosi					
2	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja					
3	Saya merasa pekerjaan ini membuat saya lelah secara fisik maupun emosional					
4	Bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar					
5	Pekerjaan membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar					
6	Saya tidak peka terhadap orang lain ketika melakukan pekerjaan					
7	Saya merasa bahwa rekan kerja membuat saya selalu bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi di organisasi					
8	Saya merasa melakukan pekerjaan dengan semena-mena seolah mereka hanyalah objek					
9	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari					
10	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan					
11	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
12	Melalui pekerjaan saya tidak mampu memberikan pengaruh yang positif kepada orang lain					
13	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja					

D. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasional)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian *organizational commitment* terdiri dari 11 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan sangat senang dapat menghabiskan sisa karir di organisasi ini					
2	Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga					
3	Saya senang membicarakan hal yang positif tentang organisasi					
4	Organisasi memiliki makna pribadi bagi saya					
5	Saya tidak takut dengan apapun yang terjadi ketika saya berhenti dari pekerjaan ini					
6	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
7	Merupakan suatu kebutuhan untuk menetap di organisasi bagi saya saat ini					
8	Jika saya meninggalkan organisasi maka akan terjadi berbagai masalah					
9	Saya merasa loyalitas terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat penting					
10	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi yang lain adalah hal yang tidak etis					
11	Akan lebih baik jika karyawan loyal terhadap organisasi untuk masa depan karirnya					

Descriptiv

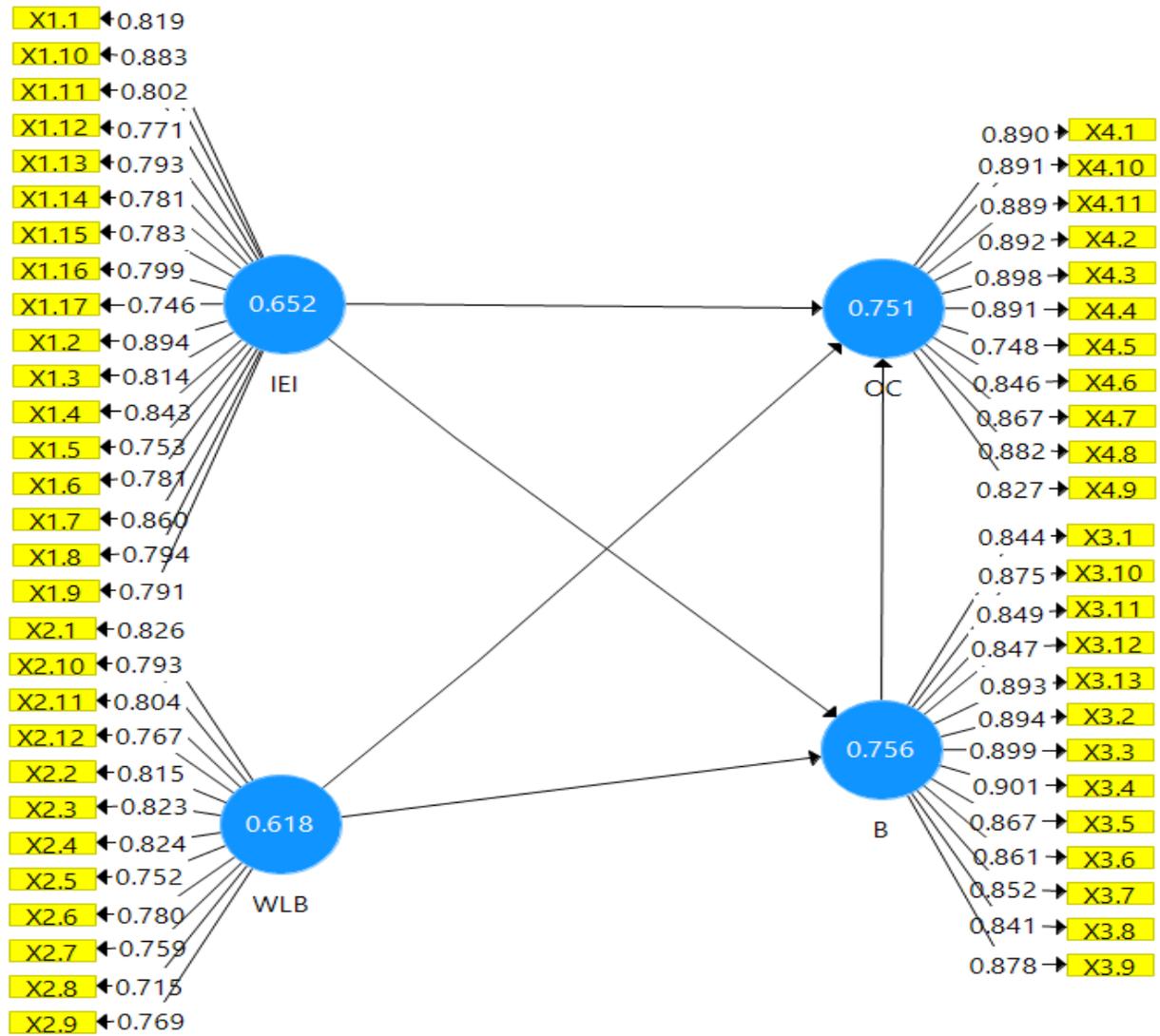
e

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
X1.1	3,575	4,000	2,000	5,000	0,775	-0,362	0,013	73,000
X1.10	3,630	4,000	2,000	5,000	0,693	-0,511	0,402	73,000
X1.11	3,726	4,000	2,000	5,000	0,745	-0,794	0,298	73,000
X1.12	3,644	4,000	2,000	5,000	0,800	-0,678	0,252	73,000
X1.13	3,630	4,000	2,000	5,000	0,803	-0,572	0,132	73,000
X1.14	3,671	4,000	3,000	5,000	0,741	-0,940	0,624	73,000
X1.15	3,712	4,000	2,000	5,000	0,749	-0,570	0,136	73,000
X1.16	3,767	4,000	2,000	5,000	0,750	-0,826	0,219	73,000
X1.17	3,781	4,000	2,000	5,000	0,781	-0,993	0,236	73,000
X1.2	3,589	3,000	2,000	5,000	0,699	-0,471	0,534	73,000
X1.3	3,466	3,000	2,000	5,000	0,778	-0,280	0,384	73,000
X1.4	3,493	3,000	2,000	5,000	0,813	-0,451	0,101	73,000
X1.5	3,616	3,000	2,000	5,000	0,733	-0,630	0,542	73,000
X1.6	3,685	4,000	2,000	5,000	0,700	-0,292	0,044	73,000
X1.7	3,575	4,000	2,000	5,000	0,739	-0,368	0,255	73,000
X1.8	3,658	4,000	2,000	5,000	0,726	-0,261	-0,021	73,000
X1.9	3,644	4,000	2,000	5,000	0,728	-0,296	0,025	73,000
X2.1	4,329	4,000	3,000	5,000	0,663	-0,714	-0,492	73,000
X2.10	4,274	4,000	3,000	5,000	0,667	-0,764	-0,387	73,000
X2.11	4,288	4,000	3,000	5,000	0,608	-0,575	-0,250	73,000
X2.12	4,301	4,000	3,000	5,000	0,590	-0,562	-0,200	73,000
X2.2	4,397	4,000	3,000	5,000	0,542	-0,973	-0,103	73,000
X2.3	4,466	4,000	4,000	5,000	0,499	-2,037	0,140	73,000
X2.4	4,384	4,000	3,000	5,000	0,633	-0,605	-0,540	73,000
X2.5	4,438	4,000	3,000	5,000	0,523	-1,363	-0,040	73,000
X2.6	4,356	4,000	3,000	5,000	0,558	-0,739	-0,128	73,000
X2.7	4,301	4,000	3,000	5,000	0,612	-0,601	-0,289	73,000
X2.8	4,219	4,000	3,000	5,000	0,602	-0,441	-0,140	73,000
X2.9	4,301	4,000	3,000	5,000	0,590	-0,562	-0,200	73,000
X3.1	3,370	3,000	2,000	5,000	0,672	0,676	1,043	73,000
X3.10	3,452	3,000	2,000	5,000	0,722	-0,103	0,394	73,000

X3.11	3,370	3,000	2,000	5,000	0,712	0,314	0,707	73,000
X3.12	3,301	3,000	2,000	5,000	0,788	-0,064	0,428	73,000
X3.13	3,233	3,000	2,000	5,000	0,785	0,224	0,595	73,000
X3.2	3,452	3,000	2,000	5,000	0,663	0,119	0,900	73,000
X3.3	3,342	3,000	2,000	5,000	0,762	0,013	0,457	73,000
X3.4	3,315	3,000	2,000	5,000	0,738	0,361	0,666	73,000
X3.5	3,178	3,000	2,000	5,000	0,747	1,034	0,903	73,000
X3.6	3,342	3,000	2,000	5,000	0,646	1,252	1,392	73,000
X3.7	3,397	3,000	2,000	5,000	0,677	0,422	0,924	73,000
X3.8	3,534	3,000	2,000	5,000	0,664	-0,281	0,589	73,000
X3.9	3,384	3,000	2,000	5,000	0,770	-0,171	0,310	73,000
X4.1	3,397	3,000	2,000	5,000	0,754	-0,107	0,359	73,000
X4.10	3,507	3,000	2,000	5,000	0,705	-0,191	0,335	73,000
X4.11	3,397	3,000	2,000	5,000	0,772	-0,217	0,262	73,000
X4.2	3,521	3,000	2,000	5,000	0,685	-0,213	0,447	73,000
X4.3	3,425	3,000	2,000	5,000	0,739	-0,100	0,370	73,000
X4.4	3,370	3,000	2,000	5,000	0,819	-0,454	0,125	73,000
X4.5	3,342	3,000	2,000	5,000	0,831	-0,253	0,444	73,000
X4.6	3,493	3,000	2,000	5,000	0,705	-0,152	0,624	73,000
X4.7	3,507	3,000	2,000	5,000	0,724	-0,227	0,418	73,000
X4.8	3,260	3,000	1,000	5,000	0,876	-0,196	0,082	73,000
X4.9	3,438	3,000	2,000	5,000	0,776	-0,254	0,300	73,000

الجامعة الإسلامية العالمية
 الجامعة الإسلامية العالمية

Outer Loadings



	B	IEI	OC	WLB
X1.1		0,819		
X1.10		0,883		
X1.11		0,802		
X1.12		0,771		
X1.13		0,793		
X1.14		0,781		
X1.15		0,783		
X1.16		0,799		
X1.17		0,746		
X1.2		0,894		
X1.3		0,814		
X1.4		0,843		
X1.5		0,753		
X1.6		0,781		
X1.7		0,860		
X1.8		0,794		
X1.9		0,791		
X2.1				0,826
X2.10				0,793
X2.11				0,804
X2.12				0,767
X2.2				0,815
X2.3				0,823
X2.4				0,824
X2.5				0,752
X2.6				0,780
X2.7				0,759
X2.8				0,715
X2.9				0,769
X3.1	0,844			
X3.10	0,875			
X3.11	0,849			
X3.12	0,847			
X3.13	0,893			
X3.2	0,894			

X3.3	0,899			
X3.4	0,901			
X3.5	0,867			
X3.6	0,861			
X3.7	0,852			
X3.8	0,841			
X3.9	0,878			
X4.1			0,890	
X4.10			0,891	
X4.11			0,889	
X4.2			0,892	
X4.3			0,898	
X4.4			0,891	
X4.5			0,748	
X4.6			0,846	
X4.7			0,867	
X4.8			0,882	
X4.9			0,827	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker

Criterion

	B	IEI	OC	WLB
B	0,926			
IEI	0,837	0,858		
OC	0,869	0,807	0,867	
WLB	0,788	0,755	0,827	0,786

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
B	0,973	0,974	0,976	0,756
IEI	0,967	0,970	0,969	0,652
OC	0,967	0,968	0,971	0,751
WLB	0,944	0,945	0,951	0,618

KOEFISIEN DETERMINASI

R Square

	R Square	R Square Adjusted
B	0,757	0,750
OC	0,894	0,890

PENGARUH LANGSUNG / DIRECT EFFECT

Mean,

STDEV, T-

Values, P-

Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
B -> OC	0,588	0,567	0,120	4,922	0,000
IEI -> B	0,562	0,566	0,139	4,029	0,000
IEI -> OC	0,212	0,234	0,111	1,905	0,029
WLB -> B	0,364	0,360	0,126	2,894	0,002
WLB -> OC	0,203	0,201	0,063	3,207	0,001

PENGARUH TIDAK LANGSUNG / INDIRECT EFFECTS

Mean,

STDEV, T-

Values, P-

Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
B -> OC					
IEI -> B					
IEI -> OC	0,331	0,314	0,083	3,973	0,000
WLB -> B					
WLB -> OC	0,214	0,210	0,096	2,232	0,013

Tabulasi Pernyataan Responden Terhadap *Islamic Emotional Intelligence*

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17
1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
7	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	2	3
9	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
12	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5
13	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
16	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4
19	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4
21	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
23	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
24	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	5
25	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
26	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
27	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
31	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5
32	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
35	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3
36	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
37	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
38	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

39	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
40	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
41	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
42	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
43	5	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4
46	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	2	3	3
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
49	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
50	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5
51	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
53	5	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3
54	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4
55	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
56	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
57	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
59	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
60	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3
61	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
62	5	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
63	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
64	5	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3
65	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	2	3	4
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
68	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
69	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5
70	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5
71	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
72	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
73	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabulasi Pernyataan Responden Terhadap *Work-Life Balance*

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
4	3	5	4	4	2	2	1	1	1	1	4	4
5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
6	4	3	4	4	4	1	2	2	2	2	4	4
7	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	4
8	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
9	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4
10	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4
11	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4
12	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5
13	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4
14	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4
15	2	4	3	3	2	2	1	1	1	1	4	5
16	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
17	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	5
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	2	4	2	1	2	2	2	2	5	4
21	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4
22	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4
23	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4
24	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
25	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4
26	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4
27	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4
28	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4
29	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	5	5	3	2	2	2	2	1	4	4
32	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2
33	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	5	5
34	5	5	5	3	2	2	2	3	1	1	5	4
35	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	4	4
36	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4

37	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4
38	4	1	3	4	2	1	1	3	1	1	4	4
39	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4
40	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
41	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4
42	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4
43	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4
44	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	4
45	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4
46	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	5
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
48	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5
49	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
50	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4
51	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4
52	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	2	4	2	1	2	2	2	2	5	4
56	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4
57	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4
58	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4
59	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
60	2	4	3	3	2	2	1	1	1	1	4	5
61	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	4
62	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4
63	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	5
64	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
65	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	5	5
66	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
67	5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4
68	5	5	2	5	2	2	2	5	2	2	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4
71	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4
72	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	4
73	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4

Sumber: Data Primer diolah, 2022

37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
38	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	3	4	1	1	2	1	3	2	1	1	3
42	1	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1
43	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
44	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2
45	2	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2
46	1	2	2	4	1	1	4	1	2	1	2	2	2
47	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
49	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	2
54	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
55	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1
57	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3
60	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4
61	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2
62	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
64	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4
65	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4
66	1	2	2	4	1	1	4	1	2	1	2	2	2
67	2	2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2
68	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2
69	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3
70	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2
71	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
72	3	4	2	4	2	4	5	5	4	3	4	3	3
73	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabulasi Pernyataan Responden Terhadap *Organizational Commitment*

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	5
3	5	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3
4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
6	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
7	1	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3
8	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
9	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
10	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4
11	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
12	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3
13	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3
14	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3
15	5	5	5	5	4	2	2	3	5	3	4
16	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3
17	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5
18	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3
21	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2
22	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	2
23	3	3	3	3	5	3	4	2	3	2	3
24	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
26	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3
27	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	5
32	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
33	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	5
34	3	3	5	4	5	2	4	3	3	1	5
35	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3
36	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4

37	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4
38	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3
39	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3
40	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
41	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2
42	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
43	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3
44	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4
45	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
48	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	5
49	3	3	5	4	5	2	4	3	3	1	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3
52	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
53	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2
54	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
55	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2
56	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	2
57	3	3	3	3	5	3	4	2	3	2	3
58	5	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3
59	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
61	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2
62	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	2
63	3	3	3	3	5	3	4	2	3	2	3
64	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4
65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
66	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	5
67	5	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3
68	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4
69	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4
70	1	1	5	5	5	1	1	5	5	1	5
71	3	3	5	4	5	2	4	3	3	1	5
72	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4
73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

Sumber: Data Primer diolah, 2022