

[illegible]

Yeyen Putri Pratiwi

21914036
 المعهد الإسلامي للدراسات
 PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

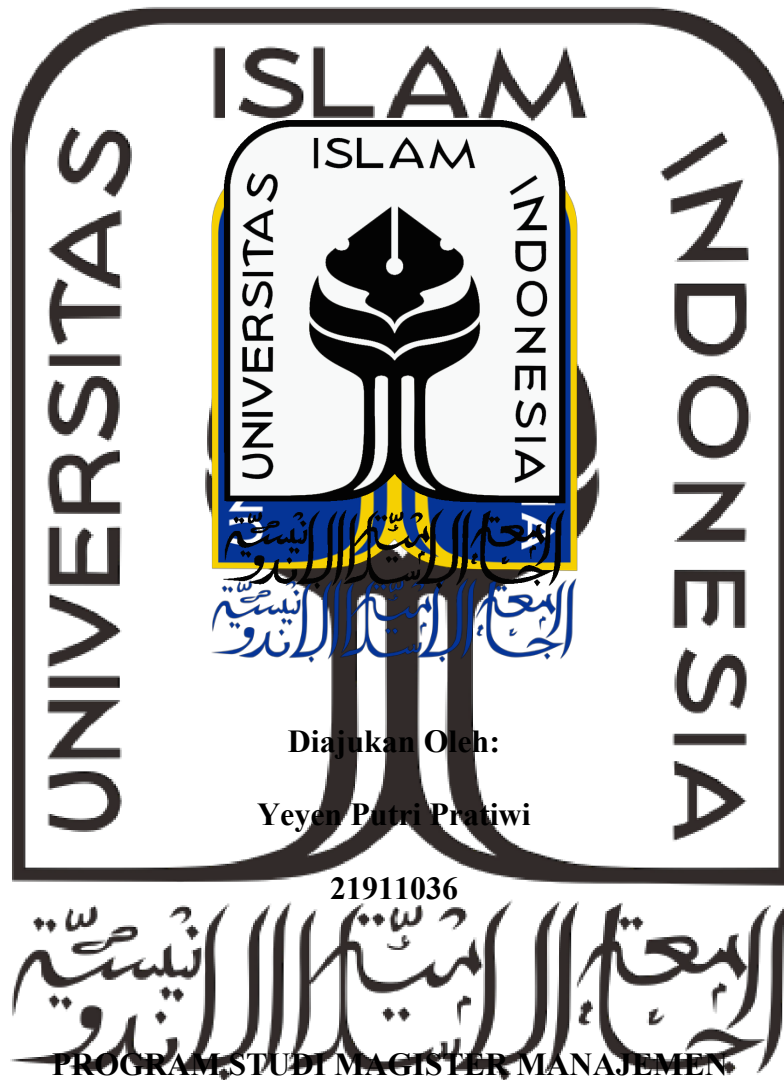
2025

“Pengaruh Stres Kerja, *Work-Life Balance*, terhadap Komitmen Organisasi dimediasi

***Burnout* pada Guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat”**

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 16 Juni 2025 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

YEYEN PUTRI PRATIWI

No. Mhs. : 21911036

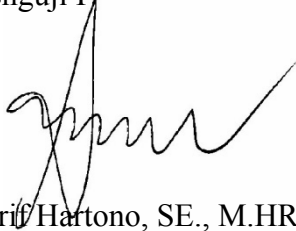
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN
KERJA DIMEDIA SI BURNOUT PADA GURU SME SE-KECAMATAN WAWONII
BARAT**

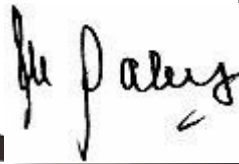
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan LULUS

Penguji I



Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Penguji II



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



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

HALAMAN PENGESAHAN



Dosen Penguji I

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Dosen Penguji II

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”.

Jakarta, 31 Juli 2025
10000
METRAH
TEMPER
23CAKX622483411
Yeyen Putri Pratiwi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua senantiasa memperoleh kekuatan dan petunjuk dalam menjalani kehidupan, termasuk dalam menyelesaikan studi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik yang bersifat membangun dan konstruktif sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ini di masa mendatang. Proses penulisan tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan doa yang telah memberikan kontribusi luar biasa hingga karya ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga segala bantuan yang diberikan menjadi amal ibadah bagi semua pihak.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan 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 panutan bagi seluruh civitas akademika.
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 Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, memberikan bimbingan, masukan, solusi, motivasi, dan doa dalam proses penyusunan tesis ini.
5. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA. selaku Dosen Penguji tesis yang telah banyak memberikan bantuan, saran, kritik, serta dukungan yang sangat berarti dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen pengajar yang banyak memberikan ilmu dan membimbing penulis selama masa studi, serta staf akademik dan non-akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi atas bantuan administrative yang diberikan.

7. Kepada orang tua tercinta, Bapak Yusran, ST dan Ibu Sumarti atas kasih sayang, dukungan serta doa yang tiada henti untuk penulis.
8. Suami tercinta, Kurniawan serta anak tersayang, Fawwaz yang selalu menjadi sumber semangat, dorongan dan doa dalam menyelesaikan studi ini.
9. Seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan tanpa henti dalam penyelesaian studi ini.
10. Seluruh responden guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sebagai bagian dari penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi ilmiah bagi pihak-pihak yang berkepentingan.. Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, namun semoga dapat menjadi langkah awal perbaikan dan pengembangan ke depan. Atas perhatian dan dukungan semua pihak penulis ucapkan terimakasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Yeyen Putri Pratiwi

NIM. 21911036

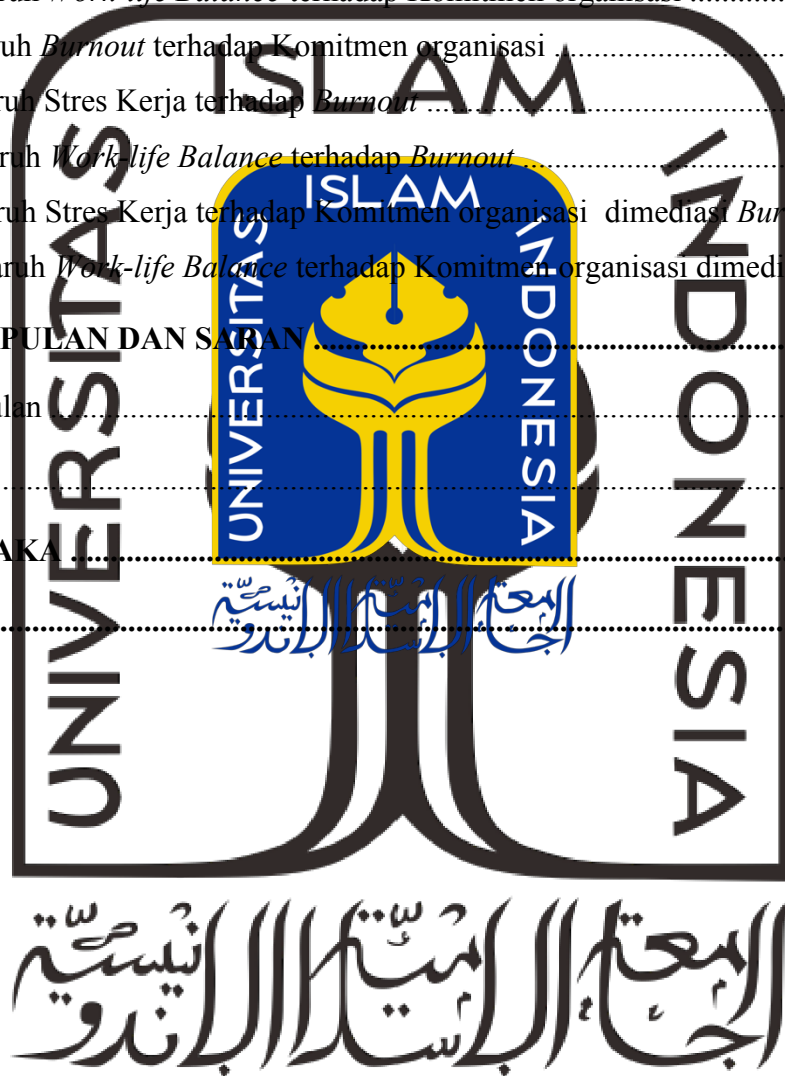
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BERITA ACARA TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	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	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Stres Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	16
2.1.1.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi Stres Kerja	21
2.1.1.4 Indikator Stres Kerja	22
2.1.2 <i>Work-life Balance</i>	25
2.1.2.1 Pengertian <i>Work-life Balance</i>	25
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-life Balance</i>	29
2.1.2.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi <i>Work-life Balance</i>	30

2.1.2.4 Indikator <i>Work-life Balance</i>	30
2.1.3 Komitmen organisasi.....	34
2.1.3.1 Pengertian Komitmen organisasi	34
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi.....	36
2.1.3.2 Faktor-faktor yang dipengaruhi Komitmen organisasi.....	36
2.1.3.3 Indikator Komitmen organisasi	37
2.1.4 <i>Burnout</i>	40
2.1.4.1 Pengertian <i>Burnout</i>	40
2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	43
2.1.4.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi <i>Burnout</i>	45
2.1.4.4 Indikator <i>Burnout</i>	46
2.2 Penelitian Sebelumnya	50
2.2.1 Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi	51
2.2.2 <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen organisasi	57
2.2.3 <i>Burnout</i> terhadap Komitmen organisasi	69
2.2.4 Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	77
2.2.5 <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	85
2.2.6 Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	93
2.2.7 <i>Work-life balance</i> terhadap Komitmen organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	99
2.3 Hubungan Antar Variabel	102
2.3.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi.....	102
2.3.2 Hubungan <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen organisasi	103
2.3.3 Hubungan <i>Burnout</i> terhadap Komitmen organisasi	105
2.3.4 Hubungan Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	106
2.3.5 Hubungan <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	108
2.3.6 Hubungan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	110
2.3.7 Hubungan <i>Work-life balance</i> terhadap Komitmen organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	111
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	112
BAB III : METODE PENELITIAN	114
3.1 Pendekatan Penelitian	114
3.2 Lokasi Penelitian	116

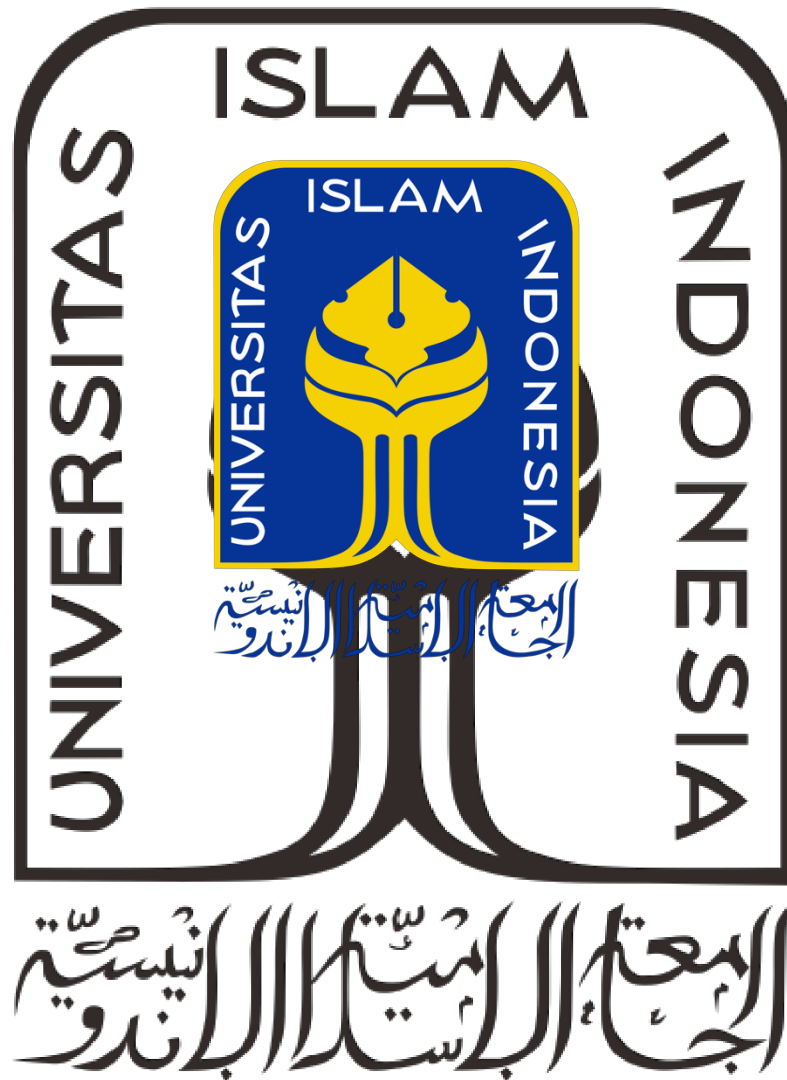
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	116
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	117
3.4.1	Stres Kerja	118
3.4.2	<i>Work-life Balance</i>	120
3.4.3	<i>Burnout</i>	122
3.4.4	Komitmen organisasi	123
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	130
3.5.1	Jenis Data	130
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	130
3.6	Metode Analisis Data	132
3.6.1	Analisis Deskriptif	132
3.6.2	Analisis <i>Structural Equation Model</i>	133
3.6.3	<i>Partial Least Square</i>	134
3.7	Uji Hipotesis	138
3.8	Pengujian Efek Mediasi	139
BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		140
4.1	Pengumpulan Data	140
4.2	Analisis Deskriptif	140
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden	140
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	142
4.2.2.1	Stres Kerja	142
4.2.2.2	<i>Work-life Balance</i>	143
4.2.2.3	<i>Burnout</i>	144
4.2.2.4	Komitmen organisasi	145
4.3	Analisis SEM dengan SMARTPLS	146
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	146
4.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	146
4.3.1.2	<i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	150
4.3.1.3	Uji Relibilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>)	151
4.3.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	152

4.4	Uji Hipotesis	153
4.4.1	Analisis Pengaruh Langsung	153
4.4.2	Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)	155
4.5	Pembahasan dan Implikasi	156
4.5.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi	156
4.5.2	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen organisasi	158
4.5.3	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Komitmen organisasi	160
4.5.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	161
4.5.5	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	162
4.5.6	Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi dimediasi <i>Burnout</i>	163
4.5.7	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen organisasi dimediasi <i>Burnout</i> ..	165
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	166
5.1	Kesimpulan	166
5.2	Saran	168
DAFTAR PUSTAKA		169
LAMPIRAN		195



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	113
Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model	147



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Teori	50
Tabel 2.2 Review Jurnal Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	54
Tabel 2.3 Review Jurnal <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi	63
Tabel 2.4 Review Jurnal <i>Burnout</i> terhadap Komitmen Organisasi	73
Tabel 2.5 Review Jurnal Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	81
Tabel 2.6 Review Jurnal <i>Work-life Balance</i> terhadap <i>Burnout</i>	89
Tabel 2.7 Review Jurnal Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	95
Tabel 2.8 Review Jurnal <i>Work-life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi <i>Burnout</i>	99
Tabel 3.1 Data Usia Responden	117
Tabel 3.2 Pernyataan Pengukuran Stres Kerja	119
Tabel 3.3 Pernyataan Pengukuran <i>Work-life Balance</i>	121
Tabel 3.4 Pernyataan Pengukuran <i>Burnout</i>	123
Tabel 3.5 Pernyataan Pengukuran Komitmen Organisasi	124
Tabel 3.6 Definisi Operasional	125
Tabel 3.7 Skala Likert Kuesioner	131
Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner	140
Tabel 4.2 Data Usia Responden	140
Tabel 4.3 Data Masa Kerja Responden	141
Tabel 4.4 Interval Variabel Penelitian	142
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Stres Kerja	142
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif <i>Work-life Balance</i>	143
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Burnout</i>	144
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi	145

Tabel 4.9 Nilai <i>Loading Factor</i> Stres Kerja	148
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i> <i>Work-life Balance</i>	148
Tabel 4.11 Nilai <i>Loading Factor</i> <i>Burnout</i>	149
Tabel 4.12 Nilai <i>Loading Factor</i> Komitmen Organisasi	150
Tabel 4.13 <i>Discriminant Validity</i>	151
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk	152
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>R-square</i> dan <i>Q-square</i>	152
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	154
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	155



Abstract

This study aims to examine the effect of work stress, work-life balance on organizational commitment and the role of burnout as a mediating variable. The population in this study were 95 junior high school teachers in West Wawonii District. The sampling technique used a census sampling technique or saturated sampling, namely by making all members of the population (95 teachers) as research samples. The type of research used is quantitative research and the type of data is primary data obtained through distributing questionnaires. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results of this study indicate that (1) there is a negative and insignificant influence between work stress on organizational commitment, (2) there is a positive and significant influence between work-life balance on organizational commitment, (3) there is a negative and insignificant influence between burnout on organizational commitment, (4) there is a positive and significant influence between stress on burnout, (5) there is a negative and insignificant influence between work-life balance on burnout. Furthermore, this study also shows that (6) there is a negative and insignificant influence of work stress on organizational commitment mediated by burnout, (7) there is a negative and insignificant influence of work-life balance on organizational commitment mediated by burnout.

Keywords: *Job Stress, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Burnout.*

الجامعة الإسلامية
الاستدراك

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi serta peran *burnout* sebagai variabel pemediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat yang berjumlah 95 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus atau sampling jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi (95 guru) sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan jenis datanya adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, (3) terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *burnout* terhadap komitmen organisasi, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *burnout*, (5) terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *work-life balance* terhadap *burnout*. Selanjutnya penelitian ini juga menunjukkan bahwa (6) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi dimediasi *burnout*; (7) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dimediasi *burnout*.

Kata kunci : *Job Stress, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Burnout.*

الجامعة الإسلامية
الاستدائىة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal penting dan mendasar dalam dunia pendidikan. Pendidikan merupakan proses esensial dalam proses perkembangan seorang pribadi, untuk dapat bertumbuh dan bermanfaat bagi sesama (Warren et al., 2021). Tak kalah penting peran tenaga pendidik atau guru juga sangat penting dalam menunjang keberhasilan dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang merupakan tenaga pendidik atau guru bagi sekolah kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang tak berharga. Tak jarang, Pemerintah hanya menganggap bahwa tenaga pendidik atau guru sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam mengajar. Pada kenyataannya keseimbangan kehidupan guru dalam proses belajar mengajar sangat penting guna mencapai tujuan dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, seringkali guru dihadapkan dengan tekanan tinggi dalam adaptasi perubahan kurikulum. Dimana, dalam meningkatkan mutu pendidikan diperlukan manajemen yang tepat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan. Langkah pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya dengan memperbarui kurikulum yang sudah dipakai. Kurikulum adalah suatu program atau rencana yang harus ada dalam pembelajaran. Apabila tidak diimplementasikan dalam pembelajaran maka tidak bermakna. Sebaliknya, pembelajaran tidak akan berlangsung dengan efektif apabila kurikulum tidak ada sebagai sebuah acuan (Rahayu et al., 2021). Implementasi kurikulum di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dalam kurun waktu 20 tahun terakhir telah terjadi perubahan kurikulum sebanyak lima kali diantaranya dimulai dari tahun 2004, kurikulum yang digunakan adalah kurikulum berbasis kompetensi, pada kurikulum ini lebih diarahkan pada keseimbangan antara

hard skill dan *soft skill* bagi siswa. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) diberlakukan sejak tahun 2006. Kemudian ada kurikulum 2013. Pada saat Indonesia terdampak pandemi Covid-19 berubah menjadi Kurikulum Darurat. Selanjutnya disempurnakan menjadi Kurikulum Merdeka sebagai pengembangan kurikulum yang terkini (Ulinniam et al., 2021). Kemudian pada tanggal 11 Februari 2022 Mendikbud, Nadiem Makarim meluncurkan inovasi kurikulum yang diberi nama Kurikulum Merdeka (Muharrom et al., 2023). Kurikulum tidak hanya menentukan materi yang diajarkan, tetapi juga memengaruhi pendekatan pembelajaran yang diterapkan oleh guru. Perubahan tersebut bisa menjadi sumber stres bagi guru karena mereka dituntut untuk menyesuaikan diri, termasuk dengan metode pengajaran yang harus diselaraskan kembali dengan kurikulum baru serta kebutuhan peserta didik. Perubahan kurikulum membawa dampak besar terhadap proses pembelajaran dan sistem pendidikan di Indonesia. Guru sebagai tenaga pendidik turut merasakan dampaknya, terutama ketika mereka belum sepenuhnya siap menerapkan kurikulum yang baru. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai kurikulum beserta seluruh komponennya, agar pelaksanaan pembelajaran di kelas dapat berjalan optimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Aprianti & Maulia, 2023).

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Perannya dalam mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai sampai pada sosok yang dianggap bertanggung jawab untuk membangun dan membentuk kepribadian peserta didik sehingga berguna untuk kemajuan nusa, bangsa dan agama. Guru juga merupakan tugas yang mulia namun penuh dengan tantangan. Pengembangan kepribadian siswa melalui peran guru sebagai proses belajar mengajar, tidak dapat dipungkiri mengajar adalah pekerjaan atau profesi yang paling stres. Hal tersebut dikarenakan profesi sebagai pengajar melibatkan berbagai emosi-emosi dimana emosi yang demikian

memainkan peran penting dalam interaksi guru dan siswa (Oplatka, 2007). Stres dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk konflik, beban kerja, durasi atau jam kerja yang panjang, dan dinamika hubungan kerja. Hal yang mempengaruhi tingginya tingkat stres guru adalah (1) perubahan kurikulum, (2) perkembangan teknologi dan (3) perilaku siswa (Nasroh, 2024).

SMP Negeri se-Kecamatan Wawonii Barat yang berlokasi di Kecamatan Wawonii Barat, Kabupaten Konawe Kepulauan, Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sekolah di bekas otorita Kabupaten Konawe yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar setiap hari, dimulai dari hari senin hingga sabtu, semua siswa SMP Negeri se-Kecamatan Wawonii Barat dari kelas VII, VIII hingga IX, rutin masuk sekolah setiap pagi sampai menjelang siang. Proses belajar mengajar inilah yang menjadi faktor dilematis bagi para guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat dalam menjalankan keseharian mereka. Dimana, sebagian besar guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat merupakan wanita yang memerlukan pekerjaan ekstra karena selain menjadi guru juga menjadi ibu rumah tangga yang perlu menyeimbangkan urusan rumah tangga dan pekerjaan mengajar dengan harapan hasil kinerja yang baik. Namun faktanya, keseimbangan mengatur peran secara proporsional masih menjadi tantangan bagi banyak guru. Sehingga banyak guru merasa kelelahan dikarenakan selalu menjalani aktivitas yang serupa secara terus-menerus setiap hari.

Hasil observasi peneliti dari periode kerja yang panjang adalah beban kerja guru cenderung semakin bertambah tiap tahunnya dikarenakan kurikulum yang sering berubah-ubah, sehingga adanya tambahan beban kerja seperti adanya tambahan jam mengajar, belum lagi tugas guru sebagai wali kelas dan pekerjaan administratif lainnya. Selain itu, hal yang dapat menjadi beban guru yaitu: (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; (3) Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; (4) Membimbing dan melatih siswa sebagai pembina ekstrakurikuler; (5) Menjadi wali kelas yang menangani tugas

berkaitan dengan ketertiban, keamanan, kenyamanan serta menjadi pengganti orang tua sewaktu di sekolah; (6) Menjadi penghubung antara wali murid dan peserta didik; (7) Melaksanakan piket pembelajaran maupun ketertiban; (8) Mengatasi anak bermasalah; (9) Mengarahkan anak berprestasi agar mengembangkan bakat minat sesuai dengan Potensinya; (10) Menyelesaikan administrasi sekolah sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (11) Melengkapi data-data guru dengan berbagai aplikasi yang digunakan sesuai arahan dari atasan; (12) Tuntutan mengikuti lomba-lomba pada tingkat Sekolah, Kabupaten, Provinsi maupun Nasional; (13) Mengikuti pengembangan diri seperti ikut serta dalam Diklat, Workshop, In House Trining, dan lain sebagainya; (14) Menguasai teknologi sesuai perkembangan zaman, sebagai perantara tersampainya materi pendidikan pada peserta didik; (15) ikut serta mengembangkan Sekolah agar tetap bisa bersaing dengan sekolah lain, dan lain sebagainya (Nasroh, 2024).

Banyaknya beban yang terkadang harus diselesaikan dalam satu waktu menjadikan beratnya beban pikiran yang terus menerus, belum lagi masalah pribadi dan keluarga yang juga tidak bisa lepas dalam kehidupan sosial sebagai manusia yang tidak boleh diabaikan dan terpisahkan. Jika tidak dapat menyeimbangkan situasi dan kondisi dengan baik akan mengakibatkan timbulnya stres. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, beberapa guru memiliki tingkat komitmen yang rendah dapat dilihat dari beban kerja yang dirasa berat oleh karena jam mengajar yang lama sekitar 8 jam, serta kurikulum yang berubah-ubah. Selain itu, guru juga dihadapkan dengan fitur-fitur teknologi yang demikian canggih, seperti penggunaan berbagai aplikasi yang tersedia di layanan sosial media seperti *Zoom*, *Google Meet*, dan *Google Classroom* yang mengakibatkan guru mengalami kelelahan fisik dan kelelahan mental dalam mempelajari berbagai aplikasi yang semakin canggih. Guru juga dihadapkan dengan siswa yang tidak serius dalam mengikuti kegiatan belajar, serta tidak mendengarkan guru yang membuat guru merasa tidak dihargai. Ini menyebabkan guru mengalami penurunan performa mengajar dikelas,

guru merasa mudah tersinggung, kurang maksimal dalam bekerja, guru menjadi malas dalam mengajar, penurunan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dari semakin rendah semangat kerja guru. Banyaknya tuntutan terhadap guru agar menerapkan pembelajaran yang menarik sementara banyak siswa yang sibuk terhadap gadgetnya tentu membutuhkan individu yang memiliki energi dan semangat yang tinggi, dedikasi, serta terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya untuk memperoleh kinerja yang optimal pula.

Faktor yang menyebabkan stres bagi guru ialah perilaku buruk siswa dan tuntutan pekerjaan yang banyak. Dimana, perilaku buruk siswa merupakan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh siswa terhadap peraturan atau norma dan etika yang berlaku di sekolah. Perilaku buruk yang dilakukan siswa dapat menstimulus terjadinya stres pada guru di sekolah, siswa yang tidak sopan cenderung membuat emosi guru melonjak atau tidak stabil. Hal ini dikarenakan guru merasa tidak nyaman dan tidak dihargai dengan perilaku buruk para siswa yang melanggar peraturan di sekolah. Sehingga, ada guru yang dapat meninggalkan sekolah karena perilaku buruk siswa tersebut (Liu & Onwuegbuzie, 2012). Tuntutan pekerjaan yang banyak berpotensi menyebabkan guru mengalami stres. Stres guru dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai kemampuan individu (Abdullah & Ismail, 2019). Dalam konteks pendidikan, dalam lingkungan sekolah guru memiliki berbagai tuntutan pekerjaan yang bervariasi sehingga memicu adanya tekanan psikologis. Misalnya, guru sebagai tenaga pendidik harus mampu dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas, perencanaan pembelajaran, persiapan pembelajaran, pengevaluasian hasil belajar siswa dan manajemen sumber daya yang dibutuhkan dalam pembelajaran (Kebbi & Al-Hroub, 2018). Dengan adanya tuntutan pekerjaan yang sedemikian kompleks tersebut, guru cenderung termotivasi untuk meninggalkan profesinya sebagai pendidik karena kekurangan waktu istirahat yang berdampak pada kelelahan secara berlebihan (Liu & Onwuegbuzie, 2012).

Selain itu, tuntutan pekerjaan pekerjaan yang banyak juga dapat menjadi sumber stres ketika guru diperhadapkan dengan peran yang membingungkan dan berkonflik. Penelitian menurut Garwood et al., (2018) menunjukkan bahwa peran ambigu dan berkonflik tersebut menjadi penyebab guru menjadi menyerah. Misalnya, penyebab stres guru berkaitan dengan pekerjaannya dapat muncul dari terlalu banyaknya materi yang akan diajarkan serta pekerjaan administrasi tambahan lainnya (Boshoff et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Basu (2019) menunjukkan bahwa sebanyak 67% karyawan terus terbebani oleh pekerjaan, baik selama jam kerja maupun saat waktu pribadi dan sekitar 50% diantaranya mengalami tingkat *work-life balance* yang kurang baik. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta dapat menjadi acuan utama bagi organisasi dalam mendukung kesejahteraan karyawannya. *Work-life balance* sendiri memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, karena dapat membantu menurunkan risiko kelelahan kerja (*burnout*) serta dapat mencegahnya terjadi ditempat kerja (Zheng et al., 2015). *Work-life balance* dikatakan seimbang, jika seseorang dapat memberikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Sejalan dengan itu penelitian oleh Desnithalia & Purba (2021) menyatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan *work-life balance*. Selain itu, menjaga keseimbangan yang konsisten antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif berupa semangat kerja yang lebih tinggi, perasaan kepuasan, dan tanggung jawab yang lebih besar. Dalam konteks pekerjaan, istilah "*work-life balance*" merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengatur waktu dan perhatian mereka secara seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Untuk mencegah tingkat stres yang berlebihan dan mengurangi risiko *burnout*, penting untuk memiliki pengaturan

waktu kerja yang rasional, memberi prioritas pada aspek kehidupan pribadi, dan mengakui pentingnya menjaga *work-life balance* sehingga komitmen pada organisasi akan tinggi.

Menurut Freudenberger & Richelson (2003) bahwa orang yang mengalami *burnout* biasanya mengalami kelelahan, mudah tersinggung, dan marah tanpa alasan yang jelas, keluhan psikosomatis, mudah curiga, disorientasi dan mengalami kebosanan. *Burnout* atau kejenuhan kerja adalah kondisi dimana seseorang terus-menerus mengalami kelelahan, kebosanan, dan cenderung absen dari pekerjaan (Prestiana & Purbandini, 2012). *Burnout* yang terjadi pada guru karena keacuhan siswa, ketidakpekaan pemilik/pengawas sekolah, orang tua siswa yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat terhadap pekerjaan guru, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai (Farber, 2007). Selain itu, *burnout* pada guru dapat terjadi karena beban pekerjaan yang berlebihan, konflik peran dan yang membuat lingkungan kelas yang kurang kondusif. *Burnout* dapat terjadi jika individu dihadapkan pada masalah stres yang terus menerus dan berlangsung lama, kondisi seperti ini akan membuat individu terkuras banyak energi, sehingga menyebabkan kelelahan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen diartikan sebagai bentuk perjanjian atau keterikatan untuk melaksanakan sesuatu disertai dengan rasa tanggung jawab. Sejalan dengan itu, Idrus (2022) mengemukakan bahwa komitmen guru mencerminkan loyalitas seorang pendidik terhadap institusi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan melalui pencapaian tujuan pendidikan serta kesiapan dan keinginannya untuk terus menjalankan peran sebagai guru di lingkungan kerjanya.

Jika seorang guru memiliki tingkat komitmen yang rendah, maka keinginannya untuk tetap bekerja di institusi tersebut cenderung menurun, dan pelaksanaan tugasnya pun tidak akan optimal. Kurangnya komitmen dapat menimbulkan dampak negatif bagi institusi, seperti meningkatnya

ketidakhadiran dengan berbagai alasan untuk menghindari tanggung jawab, serta menurunnya produktivitas kerja maupun efektivitas dalam mengajar. Kondisi ini tentu akan menghambat kelancaran proses pembelajaran. Mengingat guru merupakan elemen kunci dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka permasalahan pada komitmen guru dapat berdampak langsung pada kinerjanya dan mengurangi keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Burnout merupakan faktor yang rentan terhadap profesi guru dan cenderung dialami setiap profesi pelayanan kemanusiaan seperti profesi guru. Penelitian yang dilakukan Chuan (2005) burnout merupakan suatu faktor yang juga berkaibat pada rendahnya komitmen organisasional. Hakanen et al, (2006) menunjukan bahwa profesi guru paling banyak menghasilkan burnout dibandingkan jenis profesi pelayanan publik maupun pekerjaan lainnya.

Chughtai & Zafar (2006) mengemukakan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki oleh tenaga pengajar berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya di dalam kelas. Rendahnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan penurunan performa kerja. Kurangnya komitmen ini sering kali dipicu oleh tingginya kelelahan emosional yang dialami tenaga pengajar, sehingga mereka menjadi kurang peduli terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Babakus et al., 1999). Kelelahan emosional yang tinggi juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja pada guru. Schaufeli & Buunk (1996) menjelaskan bahwa stres yang dialami oleh individu yang berinteraksi langsung dengan orang lain dalam konteks pelayanan dikenal dengan istilah *burnout*.

Dengan demikian, diharapkan adanya penelitian ini dapat meningkatkan kinerja pada guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat. Serta penelitian ini juga untuk menunjang komitmen organisasi dalam menciptakan *work-life balance* yang semakin baik guna menghindari stres kerja dan *burnout* pada guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, penelitian ini menggunakan variabel mediasi yang menjadikan

hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Sekaligus menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objek penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini merupakan guru se-Kecamatan Wawonii Barat, sedangkan penelitian sebelumnya objek penelitiannya pada karyawan wanita.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan variabel yang berbeda, objek penelitian yang berbeda dan dengan hasil yang berbeda pula;
2. Fokus utama dari penelitian ini adalah bagaimana stres kerja dan *work-life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada kalangan guru;
3. Penelitian ini juga mengeksplorasi peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja, *work-life balance* dan komitmen organisasi, dengan objek kajian guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*?
5. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *burnout*?
6. Apakah *burnout* memediasi hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah *burnout* memediasi hubungan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi?

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 stres kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap *burnout*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*.
6. Menguji dan menganalisis hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi dimediasi *burnout*.
7. Menguji dan menganalisis hubungan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dimediasi *burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

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

- Bagi Akademisi dan Riset Mendatang

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menjadi sumbangan literatur bahan referensi bagi para pembaca dan penelitian yang akan datang dengan tema penelitian yang berkaitan.

- Bagi Organisasi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan terutama di bidang stres kerja dalam kehidupan guru secara keseluruhan seiring meningkatkan *work-life balance* dan komitmen organisasi pada guru.

- Bagi Peneliti

Pengetahuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih bagi peneliti mengenai konsep-konsep yang dapat meningkatkan kualitas di lingkungan kerja, baik itu pengelolaan stres kerja, *burnout*, komitmen organisasi, maupun keseimbangan antara kehidupan personal individu dengan kehidupan kerja (*work-life balance*).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009) definisi stres kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat dinamis, dimana individu menghadapi peluang, tuntutan, atau ketersediaan sumber daya yang berhubungan dengan keinginannya, namun hasil dari situasi tersebut dianggap tidak pasti dan memiliki tingkat kepentingan bagi individu.

Stres adalah tekanan yang disebabkan oleh beban kerja dari berbagai hal terhadap individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diembannya (Febryanti et al., 2023). Stres berkaitan dengan keadaan psikofisik yang dirasakan semua individu tidak mengenal usia, jenis kelamin, jabatan atau kedudukan status ekonomi sosial. Biasanya stres digabungkan bersama hal-hal negatif mengenai dampak yang ditimbulkan. Stres dalam diri seseorang akan berdampak pada kondisi psikologisnya. Stres dapat mempengaruhi kepribadian individu (Badu & Djafri, 2017).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang atau tuntutan yang tidak diinginkan (Robbins & Judge, 2018). Dimana, saat seorang individu merasa tertekan dengan keadaan yang tidak diinginkan maka akan mempengaruhi kondisi fisik individu tersebut.

Stres kerja merupakan emosional malfungsi yang dialami oleh seseorang, yang menyebabkan kepribadian dan perilaku tidak teratur (Wider, 2016). Hal demikian terjadi akibat keadaan yang tidak seharusnya terjadi dan diluar dari kemampuan individu.

Sejalan dengan itu menurut Oktaviani & Irmayanti (2021) stres kerja, sebagai salah satu bentuk tekanan yang memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Stres dapat muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang kompleks, deadline yang ketat, sikap atasan yang kurang mendukung, hingga konflik interpersonal di tempat kerja.

Stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki hingga menimbulkan tekanan (Albert & Widjaja, 2021). Menurut Robbins & Judge (2008) stres adalah keadaan yang dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Banyaknya tuntutan yang diberikan dan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang seringkali menimbulkan tekanan emosional pada seseorang sehingga menyebabkan respon yang negatif terhadap pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang yang dapat menghambat kinerja (Saraswati & Sintaasih, 2021). Ketika seseorang merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan maka akan berdampak pada kinerja yang akan dilakukan. Hal ini dapat terjadi jika terjadi ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dengan kondisi fisik serta kemampuan seseorang.

Kartinah et al., (2023) stres kerja merupakan keadaan tertekan yang berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Situasi ini muncul ketika individu menghadapi beban tugas dari atasan yang dirasa tidak menyenangkan dan melampaui kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya.

Saat seseorang memiliki porsi pekerjaan yang lebih besar atau melebihi batas kemampuannya, hal ini menyebabkan terjadinya tekanan emosional pada individu yang memicu terjadinya stres (Yuslinda et al., 2023). Penambahan porsi pekerjaan yang melebihi kemampuan akan menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya.

Stres adalah tindakan negatif seseorang pada tekanan yang berlebihan yang diberikan kepadanya oleh tuntutan, rintangan atau peluang yang terlalu tinggi (Asih et.al., 2018). Kondisi fisik yang lemah, emosi yang tidak stabil, tekanan yang berlebihan akan menimbulkan tindakan negatif seperti mudah marah, apatis, dan mudah tersinggung yang mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun karena tidak ada kemauan untuk mengerjakan tuntutan serta peluang yang diberikan.

Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah kondisi emosional yang timbul karena ketidaknyamanan beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres yang mereka hadapi. Stres adalah keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan kondisi karyawan (Lubis et.al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2008) dampak stres kerja yang ialah emosi yang tidak stabil, perasaan tidak bahagia, kesepian, kesulitan tidur, tidak dapat bersantai, kecemasan dan lain-lain. Menurut Wulandari et al., (2020) mengatakan stres kerja dapat memicu karyawan menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi, dan kecemasan yang kronis. Stres kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, pemikiran, kekhawatiran, kecemasan, dan ketakutan (Muhbar & Rochmawati, 2019).

Stres kerja ini ditandai dengan munculnya gejala-gejala psikologis seperti kurangnya kesabaran dengan siswa di kelas atau proses sosial dengan rekan-rekan, iritabilitas, sensitivitas tinggi atau mudah tersinggung, kurangnya konsentrasi dalam pendidikan, apatis, terlalu sensitif terhadap kritik yang berfokus pada diri sendiri, mudah lupa, sering absen dari pekerjaan atau terlambat meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan mendasar (Setiawati, 2020).

Menurut Afandi (2018) tanda-tanda stres yang terkait dengan pekerjaan:

- a. Tuntutan pekerjaan, yang mencakup beberapa faktor seperti letak fisik, tata letak, dan kondisi kerja;
- b. Tuntutan peran adalah tekanan yang diberikan pada individu berdasarkan fungsi dan peran tertentu dalam organisasi;
- c. Tuntutan interpersonal yang berkaitan dengan stres di antara anggota staf atau karyawan;
- d. Struktur organisasi mempengaruhi bagaimana instansi dipandang; struktur organisasi yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya kejelasan tentang jabatan, peran, tanggungjawab, dan otoritas;
- e. Kepemimpinan dalam organisasi yang mendorong konflik, kecemasan, dan ketakutan.

Banyaknya beban yang terkadang harus diselesaikan dalam satu waktu akan menjadikan beratnya beban pikiran yang terus menerus, belum lagi masalah pribadi dan keluarga yang juga tidak bisa lepas dalam kehidupan sosial sebagai manusia yang tidak boleh diabaikan dan terpisahkan. Jika tidak dapat menyeimbangkan situasi dan kondisi dengan baik tidak menutup kemungkinan akan mengakibatkan timbulnya stres (Nasroh, 2024).

Bisa dikatakan, bahwa guru yang mengalami tingkatan stres cenderung mengalami penurunan kinerja kerja. Stres kerja ini dapat dilihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2008).

Berdasarkan hasil penelitian (Sinaga et.al., 2024) yang menemukan bahwa ada tiga pernyataan kinerja guru dipengaruhi stres. Pertama, pernyataan bahwa guru mengalami stres sebagai akibat dari perubahan teknologi yang terlalu cepat dan canggih dalam media pembelajaran (sakit kepala, gangguan tidur, ketegangan otot serta gangguan pencernaan). Ini menunjukkan bahwa guru mengalami stres kerja akibat perubahan teknologi yang begitu cepat yang menuntut guru dalam penggunaan media pembelajaran. Kedua, guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena pendapatan rendah. Ini menunjukkan bahwa upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup guru sehari-hari mengakibatkan guru merasa frustrasi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan upah yang diterima. Ketiga, pernyataan bahwa memiliki hubungan buruk dengan rekan kerja dapat menurunkan produktivitas.. Ini menunjukkan betapa pentingnya dukungan rekan kerja bagi guru untuk menghadapi stres dan ketidakpuasan mereka.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Faktor yang menyebabkan stres bagi guru adalah sebagai berikut:

a. Perilaku buruk siswa

Perilaku buruk siswa adalah tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh siswa terhadap peraturan atau norma dan etika yang berlaku di sekolah. Perilaku buruk yang dilakukan siswa dapat menstimulus terjadinya stres pada guru di sekolah, siswa yang

tidak sopan cenderung membuat emosi guru melonjak atau tidak stabil. Hal ini dikarenakan guru merasa tidak nyaman dan tidak dihargai dengan perilaku buruk para siswa yang melanggar peraturan di sekolah. Sehingga, ada guru yang dapat meninggalkan sekolah karena perilaku buruk siswa tersebut (Liu & Onwuegbuzie, 2012).

b. Praktek kepemimpinan yang tidak sesuai

Praktek kepemimpinan yang tidak sesuai seperti kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai adalah kurangnya kemampuan pemimpin sekolah dalam mempengaruhi atau memimpin para guru sehingga guru mengalami stres. Hasil penelitian Lambersky (2016) di Kanada mengungkapkan bahwa kepala sekolah dapat mempengaruhi emosi guru melalui beberapa perilaku utama, misalnya tanggapan profesional yang ditunjukkan atas kemampuan guru, pemberian pengakuan atas komitmen, kompetensi, dan perjuangan, melindungi guru dari pengalaman merusak seperti pelecehan, mempertahankan kehadiran di sekolah, mendengarkan pendapat guru, dan mengkomunikasikan sebuah visi yang memuaskan untuk sekolahnya. Sehingga, perilaku kepala sekolah dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan meningkatkannya emosi kerja guru atau menurunkan emosi kerja guru tersebut jika kemampuan memimpin tidak sesuai dengan para guru (Lambersky, 2016). Stres dapat terjadi pada guru apabila kepemimpinan kepala sekolah buruk (Spain et.al., 2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai dapat memengaruhi terjadinya stres pada guru. Kepala sekolah harus memiliki perilaku kepemimpinan yang memadai ketika mengelola dan memimpin sekolah. Terdapat enam peran penting yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah berkaitan dengan praktik kepemimpinan di sekolah, yaitu (1) memaksimalkan fokus pada peningkatan kompetensi guru, (2) mengalokasikan

anggaran yang cukup untuk peningkatan profesionalisme guru, (3) memberikan saran dan bimbingan yang profesional kepada guru, (4) menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif; (5) menciptakan pembaruan dan keunggulan, dan (6) memberikan penghargaan bagi guru yang berhasil atau berkinerja dengan baik (Gaol & Siburian, 2018).

c. Kurangnya dukungan dari rekan kerja

Kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menjadi pemicu stres pada guru. Kekurangan dukungan rekan kerja dapat muncul dari tenaga kependidikan maupun rekan guru. Dukungan bagi guru sangat penting dalam mengurangi tingkat stres yang dialami. Penelitian Harmsen et.al., (2019) menunjukkan bahwa dukungan yang dirasakan untuk perilaku mengajar yang efektif dapat mengurangi tingkat perasaan negatif dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru. Sebaliknya, dengan keterbatasan interaksi dan buruknya kerjasama antara guru dapat menjadi penyebab stres. Sejalan dengan itu penelitian Mujtaba & Reiss (2013) menemukan bahwa kurangnya dukungan dari kolega atau rekan kerja guru dapat menjadi penyebab stres pada guru. Hubungan sosial yang terbatas menjadi kendala bagi guru untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi. Selain itu, adanya sikap dan perilaku guru yang tidak baik juga menjadi sumber stres guru (Boshoff et al., 2018). Sehingga, guru cenderung merasakan kecemasan atas tugas-tugas yang dikerjakan karena tidak ada dukungan dari tenaga pendidik maupun rekan kerja lainnya.. Dukungan dari rekan kerja sangat penting dalam menghadapi stres. Dukungan kerja secara profesional dan hubungan sosial berhubungan dengan keputusan guru untuk tetap menjalankan profesinya sebagai pengajar atau tidak (Harmsen et al., 2018). Dukungan rekan kerja memiliki hubungan terbalik terhadap stres dan kecemasan (Mahan et al., 2010). Artinya, semakin baik

dukungan rekan kerja guru, maka semakin rendah stres dan kecemasan yang dialami oleh guru.

d. Tuntutan pekerjaan yang banyak

Pekerjaan guru yang terlalu banyak berpotensi menyebabkan guru mengalami stres pada guru. Stres guru dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan tidak sesuai kemampuan individu (Abdullah & Ismail, 2019). Dalam konteks pendidikan, dalam lingkungan sekolah guru memiliki berbagai tuntutan pekerjaan yang bervariasi sehingga memicu adanya tekanan psikologis. Misalnya, guru sebagai tenaga pendidik harus mampu dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas, perencanaan pembelajaran, persiapan pembelajaran, pengevaluasian hasil belajar siswa dan manajemen sumber daya yang dibutuhkan dalam pembelajaran (Kebbi & Al-Hroub, 2018). Dengan adanya tuntutan pekerjaan yang sedemikian kompleks tersebut, guru cenderung termotivasi untuk meninggalkan profesinya sebagai pendidik karena kekurangan waktu istirahat yang berdampak pada kelelahan secara berlebihan (Liu & Onwuegbuzie, 2012).

Selain itu, tuntutan pekerjaan pekerjaan yang banyak juga dapat menjadi sumber stres ketika guru diperhadapkan dengan peran yang membingungkan dan berkonflik. Penelitian menurut Garwood et.al., (2018) menunjukkan bahwa peran ambigu dan berkonflik tersebut menjadi penyebab guru menjadi menyerah. Misalnya, penyebab stres guru berkaitan dengan pekerjaannya dapat muncul dari terlalu banyaknya materi yang akan diajarkan serta pekerjaan administrasi tambahan lainnya (Boshoff et al., 2018). Penyebab stres guru selanjutnya ialah kewajiban membuat penelitian dan menghadiri seminar atau pelatihan serta pengembangan profesionalisme sebagai guru (Abdullah & Ismail, 2019).

Selanjutnya, guru juga harus berhadapan dengan orang tua siswa. Kepada orang tua siswa, guru harus menjelaskan tentang perkembangan akademik dan non-akademik siswa. Sehingga tuntutan dan tantangan ketika berhadapan dengan orang tua siswa sering sekali membuat guru merasakan tidak nyaman. Ketidaknyamanan ini tentu berkontribusi terhadap pengalaman stres guru karena adanya tekanan dari orang tua siswa (Boshoff et. al., 2018). Oleh karena itu, tugas dan tanggungjawab yang diemban guru yang sedemikian banyaknya sangat berpotensi untuk mengarahkan guru mengalami stres di sekolah.

e. Gaji yang lebih rendah

Upah yang tidak mencukupi dapat mengakibatkan guru merasa frustrasi. Tidak seimbangnya antara tuntutan pekerjaan dengan upah yang diterima membuat guru merasa tidak dihargai dan tidak puas. Tingginya tuntutan pekerjaan guru yang tidak sebanding dengan upah yang diperoleh menyebabkan guru merasakan tekanan semakin tinggi (Liu & Onwuegbuzie, 2012). Secara tidak langsung ketika upah guru tidak dapat menutupi semua kebutuhan, tentunya guru akan mengalami tekanan psikologis karena harus mengupayakan hal lain untuk memperoleh uang masuk gaji tambahan lainnya. Sehingga, hal tersebut dapat berdampak terhadap tingkat stres yang dialami oleh guru dan kesejahteraan guru menjadi tidak terpenuhi. Kesejahteraan guru merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru untuk lebih baik dalam memajukan kualitas pendidikan (Sulisworo et al., 2016). Guru akan menjadi gelisah apabila upah yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhannya. Oleh karena itu, rendahnya upah atau gaji yang diterima guru atas profesinya sebagai tenaga pendidik sangat memungkinkan membuat guru mengalami stres.

f. Perubahan Kebijakan Pendidikan

Perubahan kebijakan pendidikan dapat menjadi pemicu stres bagi guru. Penelitian menurut Collie et al., (2017) menunjukkan bahwa kebijakan pendidikan yang berubah-ubah dapat menstimulus guru mengalami stres di sekolah. Sejalan dengan penelitian Kyriacou & Chien (2004) menunjukkan bahwa kebijakan-kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan yang berubah-ubah menjadi sumber utama guru menjadi stres. Selain itu, menurut Alhija (2015) menemukan bahwa perubahan kebijakan pendidikan sebagai penyebab stres yang dialami oleh guru. Lebih lanjut, Wong et.al., (2018) menemukan bahwa kebijakan pendidikan pemerintah yang berubah menjadi penyebab stres guru di sekolah. Dimana, ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait pendidikan, maka guru secara tidak langsung harus berusaha semaksimal mungkin memahami dan mengimplementasikan kebijakan tersebut. Perubahan kebijakan pendidikan ini dapat berupa tuntutan-tuntutan dalam hal ujian berstandar dan inovasi dalam pendidikan (Collie et.al., 2017). Dalam kondisi tersebut, guru cenderung memiliki emosi yang tidak stabil dan gampang marah karena adanya kebingungan tentang kebijakan pendidikan yang baru. Sehingga pada kondisi tersebut, stres dapat dialami oleh guru. Oleh karena itu, agar perubahan suatu kebijakan tidak berdampak signifikan terhadap kesehatan mental guru, maka kepala sekolah sangat penting perannya dalam mensosialisasikan atau bahkan memberikan pelatihan apabila dibutuhkan oleh guru. Strategi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi stres guru terkait kebijakan pendidikan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi stres kerja

Menurut Sinaga et. al (2024) faktor yang dipengaruhi stres, yaitu: guru mengalami *burnout* sebagai akibat dari perubahan teknologi yang terlalu cepat dan canggih dalam media pembelajaran (seperti sakit kepala, gangguan tidur, ketegangan

otot serta gangguan pencernaan). Ini menunjukkan bahwa guru mengalami stres kerja akibat perubahan teknologi yang begitu cepat yang menuntut guru dalam penggunaan media pembelajaran yang mengakibatkan kelelahan (*burnout*).

Faktor yang dipengaruhi stres menurut Siragih (2010) yaitu hilangnya komitmen karyawan. Dimana, karyawan mengalami tekanan pada emosi seperti cemas, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Perilaku negatif yang ditimbulkan dengan adanya stres kerja berupa mudah bersikap kasar dengan karyawan lain karena mudah tersinggung dan marah, tingkat produktivitas serta terjadi penurunan bahkan menghilangnya komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi.

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat beberapa indikator dari stres kerja, antara lain:

1. Tuntutan tugas, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi lingkungan kerja, dan pengaturan tata kerja secara fisik;
2. Tuntutan peran, yaitu tekanan yang muncul sebagai akibat dari tanggungjawab yang melekat pada peran tertentu dalam suatu organisasi;
3. Tuntutan antar pribadi, yakni stres yang bersumber dari hubungan atau interaksi antar karyawan ditempat kerja;
4. Struktur organisasi, yaitu pengakuan dari organisasi terhadap pentingnya pengaturan interaksi antar individu ditempat kerja;
5. Kepemimpinan organisasi, yang mencakup kemampuan dalam memotivasi, memimpin, serta berbagai tindakan yang melibatkan interaksi sosial didalam lingkungan kerja.

Menurut Yan et.al., (2014) indikator dalam stres kerja yaitu:

1. Kekhawatiran, merupakan rasa cemas yang timbul akibat menghadapi hal-hal baru atau situasi yang belum jelas dalam konteks pekerjaan. Umumnya, rasa khawatir ini muncul karena berbagai factor internal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri;
2. Kegelisahan, yaitu kondisi tidak nyaman yang dirasakan oleh seorang pekerja saat menjalankan tugasnya, terutama ketika tugas tersebut memiliki resiko tinggi;
3. Tekanan, yaitu perasaan terbebani yang dialami individu ketika menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang dirasa terlalu berat atau melebihi kapasitasnya, tekanan ini bisa bersumber langsung dari beban kerja yang berlebihan;
4. Frustrasi, ialah kondisi emosional yang muncul akibat kegagalan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Perasaan ini biasanya timbul karena ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi pribadi.

Menurut Ozamiz-Etxebarria et al., (2020) terdapat beberapa indikator dalam stres kerja yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan, yang biasanya diukur pada karyawan yang berkaitan dengan beban dalam pekerjaan yang mereka rasa berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan;
2. Kurangnya pedoman yang jelas, yang biasanya diukur pada petunjuk dan tindakan dari pemimpin yang memberikan petunjuk yang tidak jelas;
3. Kurangnya staf/karyawan dan sumber daya, yang biasanya diukur pada jumlah karyawan (guru) dan sumber daya yang tidak memadai.

Menurut Pinto et.al., (2015) terdapat beberapa indikator dalam stres kerja yaitu:

1. Perilaku buruk individu atau siswa sebagai tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh siswa terhadap peraturan atau norma dan etika yang berlaku di sekolah. Perilaku buruk yang dilakukan siswa dapat menstimulus terjadinya stres pada guru di sekolah;
2. Ketidakmampuan mengatur waktu, dimana guru tidak mampu mengatur waktu dalam menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan skala kepentingan dalam bekerja;
3. Ketidakamanan pekerjaan, Karyawan (guru) yang masih tetap tinggal akan merasa tidak aman dan tidak nyaman dilingkungan kerjanya disebabkan karena guru yang mengalami stres kerja cenderung memiliki emosi yang tidak stabil.

Menurut Maphalala (2014) mengemukakan indikator stres dalam bekerja yaitu:

1. Tingkat pekerjaan yang tinggi, yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (guru) dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (guru) tersebut;
2. Manajemen perilaku dan disiplin siswa, kurangnya kesadaran siswa dalam berperilaku yang baik di sekolah;
3. Kurangnya sumber daya dan kesempatan yang terbatas, yaitu tidak diberikannya fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Menurut Afandi (2018) indikator stres di tempat kerja adalah:

1. Tuntutan hidup menyebabkan guru mengalami kelelahan fisik diakibatkan pekerjaan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya;

2. Tanggungjawab moral yang besar, menyebabkan guru mengalami tekanan mental yang mengakibatkan stres di tempat kerja, disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

Menurut Setiawati (2020) stres kerja ditandai dengan munculnya gejala-gejala psikologis seperti kurangnya kesabaran dengan siswa di kelas atau proses sosial dengan rekan-rekan, iritabilitas, sensitivitas tinggi atau mudah tersinggung, kurangnya konsentrasi dalam pendidikan, apatis, terlalu sensitive terhadap kritik yang berfokus pada diri sendiri, mudah lupa, sering absen dari pekerjaan atau terlambat meninggalkan pekerjaan karena berbagai alasan mendasar.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran menurut Robbins & Judge (2008) dengan indikator: (1) Tuntutan tugas, (2) Tuntutan peran, (3) Tuntutan antar pribadi (4) Struktur organisasi, dan (5) Kepemimpinan organisasi. Pengukuran stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) tepat digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dikarenakan sesuai dengan kondisi dimana guru menghadapi peluang, tekanan, atau sumber daya yang berkaitan dengan harapan individu, namun hasilnya dianggap tidak jelas dan tidak berarti, ditambah dengan peran seorang guru yang dibebani tanggungjawab dan tuntutan pekerjaan dalam kehidupan sehari-harinya.

2.1.2 *Work-life Balance*

2.1.2.1 Pengertian *Work-life Balance*

Menurut Fisher (2001) *work-life balance* ialah kemampuan seorang individu dalam menyeimbangkan peran baik dalam keadaan bekerja maupun aktivitas di luar pekerjaan.

Menurut Pratiwi & Silvianita (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* mengacu pada kesempatan individu dalam menjaga keseimbangan dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Yang berarti, jika seseorang memiliki beban kerja yang berlebih maka akan sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja.

Menurut Fisher et.al., (2009) *work-life balance* merupakan *demands* yang merupakan persepsi adanya gangguan yang memengaruhi domain lain dan *resources* yang merupakan persepsi dari pekerjaan atau non-pekerjaan yang menjadi sumber untuk menyelesaikan tuntutan domain lain.

Menurut Lazar et.al., (2010) pengertian *work-life balance* tidak hanya berarti membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan peran individu di luar pekerjaannya. Lebih dari itu, konsep ini mencerminkan pemahaman bahwa dunia kerja dan kehidupan keluarga berada dalam konteks lingkungan yang berbeda namun saling mempengaruhi. Oleh karena itu, *work-life balance* dipandang sebagai tingkat kepuasan individu terhadap keterlibatannya dalam berbagai peran yang dijalankan dalam kehidupannya.

Hutcheson (2012) menyatakan bahwa *work-life balance* ialah wujud kepuasan individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hudson (2015) mendefinisikan *work-life balance* sebagai konsep yang menitikberatkan pada terciptanya keseimbangan antara tanggungjawab dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Menurut Delecta (2016) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan,

komitmen terhadap keluarga,serta berbagai tanggung jawab lain diluar pekerjaan dan aktivitas lainnya. Dalam hal ini, *work-life balance* memungkinkan kehidupan pribadi dan professional berjalan selaras tanpa mengabaikan atau melupakan kewajiban apapun.

Menurut Asima & Nilawati (2016) *work-life balance* memiliki penjelasan dengan dua area utama yaitu ranah kerja dan non-kerja. Ranah kerja mengacu pada serangkaian tugas yang dijalankan oleh individu saat menempati suatu posisi dalam organisasi, sedangkan ranah non-kerja mencakup berbagai aktivitas serta tanggungjawab yang berkaitan dengan peran seseorang dalam kehidupan keluarga.

Fisher et.al., (2009) mendeskripsikan *work-life balance* sebagai suatu sumber stres yang berkaitan dengan pekerjaan, yang mencakup empat aspek utama:, waktu, energi, pencapaian tujuan, dan tekanan. Keempat aspek ini dapat menjadi beban tersendiri bagi individu dalam upaya menyeimbangkan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, karena keduanya harus dikelola dalam waktu yang sama dalam kehidupan sehari-hari (Soomro et.al., 2018).

Menurut Abendroth & Den (2011) *work-life balance* mengacu pada keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu di berbagai aspek kehidupannya. *Work-life balance* mencerminkan tingkat kepuasan seseorang saat mampu menyesuaikan diri dengan peran gandanya dalam kehidupan. Ketika individu tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik atau tidak mencapai keseimbangan tersebut, hal ini dapat berujung pada penurunan produktivitas, kinerja yang tidak optimal ditempat kerja, serta timbulnya konflik dalam keluarga akibat terbatasnya waktu yang dapat diberikan kepada mereka.

Menurut Byrne (2005) juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan angka ketidakhadira, mengoptimalkan ketersediaan tenaga kerja, serta menekan biaya. Ketika seseorang memiliki rasa tanggung jawab dan kepemilikan yang tinggi terhadap tempat kerjanya, maka hubungan antara individu dan perusahaan akan menjadi lebih positif. Dengan demikian, individu tersebut akan lebih mampu mengelolah kehidupan kerjanya secara efektif dan tidak mencampurkan masalah keluarga ke dalam lingkungan pekerjaan.

Work-life balance merupakan kondisi dimana seseorang mampu memenuhi hak-haknya dalam menjalani kehidupan, baik dalam konteks pekerjaan maupun diluar pekerjaan, serta merasa diakui dan dihargai sebagai bagian dari norma yang memberikan manfaat timbal balik bagi individu, dunia usaha dan masyarakat (Purohit, 2013).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan bentuk ikhtiar individu dalam mengatur keseimbangan antara aspek kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Dengan terciptanya keseimbangan ini, aktivitas diluar pekerjaan tidak akan mengganggu kinerja saat bekerj, sehingga individu dapat menjalani kehidupan yang harmonis dan seimbang, serta merasakan kepuasan dalam menjalankan berbagai peran yang dimilikinya. Selain itu, *work-life balance* juga berperan dalam meminimalkan konflik yang bisa menyebabkan ketidakseimbangan tanggungjawab. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa tantangan terbesar bagi setiap organisasi dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang optimal adalah dengan cara mengalihkan perhatian pengelolaan sumber daya manusia yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan karyawan, mencakup tiga

dimensi utama, yakni: kesejahteraan psikologis, fisik, dan sosial yang secara umum dikenal sebagai *work-life balance*.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Paulose & Sudarsan (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin (Gender)

Peran individu berdasarkan jenis kelamin seringkali menjadi dasar dalam pembagian tugas di lingkungan keluarga. Oleh karena itu, gender berpotensi tinggi mengalami konflik peran ketika seseorang memasuki dunia kerja, karena sering dijadikan tolak ukur dalam pembagian tanggungjawab antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

b. Pengaturan Waktu Kerja

Pengaturan waktu kerja yang fleksibel serta kebijakan yang mendukung ditempat dunia kerja sangat berperan membantu individu menjaga keseimbangan antara tanggungjawab profesional dan kehidupan personalnya.

c. Dukungan Organisasi

Bantuan dan dukungan yang diberikan oleh atasan serta rekan kerja sangat berperan dalam membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin kuat dukungan yang dirasakan di tempat kerja semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang dapat dicapai karyawan.

d. Dukungan Keluarga

Keluarga memegang peranan penting dalam kehidupan seorang karena keluarga merupakan lingkungan awal tempat individu tumbuh dan berkembang. Dukungan

yang diberikan oleh keluarga dapat memberikan dorongan energi positif yang pada akhirnya membantu individu bekerja secara optimal dan mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

e. Stres Kerja

Kondisi ditempat kerja memiliki dampak langsung terhadap kehidupan karyawan. Ketika lingkungan kerja menimbulkan ketidaknyamanan atau tekanan, hal tersebut dapat menyebabkan stres yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya diluar pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang dipengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Mohanty & Jena (2016) *work life balance* salah satunya disebabkan oleh tingkat stres yang meningkat. Dimana, bahwa perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka.

2.1.2.4. Indikator *Work-life Balance*

Menurut Fisher et.al., (2009) terdapat beberapa indicator yang digunakan untuk menilai tingkat *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

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

Indikator ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan seseorang mengganggu aspek kehidupan pribadinya. Contohnya, ketika seorang karyawan harus bekerja lembur demi

menyelesaikan target yang belum tercapai, maka waktu yang seharusnya digunakan untuk kehidupan pribadi menjadi berkurang karena tersita pekerjaan.

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

Dimensi ini merujuk pada tingkat gangguan yang ditimbulkan oleh kehidupan pribadi individu terhadap pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, jika individu menghadapi permasalahan dalam kehidupan keluarga atau urusan pribadinya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi focus dan kinerjanya saat menjalankan tugas ditempat kerja.

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

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadinya. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan di tempat kerja dapat digunakan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga bermanfaat dalam menjalani aktivitas pribadi sehari-hari.

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

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana aspek kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang ditempat kerja. Misalnya, suasana hati yang baik yang berasal dari hubungan pribadi atau keluarga yang harmonis dapat membuat individu merasa lebih bersemangat dan nyaman saat bekerja. Hal ini turut mendorong pencapaian target serta tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hubungan positif antara individu dengan lingkungan kerjanya juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

Menurut Hudson (2015) indikator *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), merujuk pada perbandingan antara waktu yang diperuntukkan seseorang untuk pekerjaannya dan waktu yang dihabiskan untuk aspek lain dalam hidupnya, khususnya dalam konteks keluarga. Ini mencakup bagaimana seseorang mengelola waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas di tempat kerjanya serta peranannya dalam kehidupan pribadi, seperti waktu yang dihabiskan untuk rekreasi, interaksi sosial, dan perhatian kepada keluarga;
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaan adalah situasi di mana individu mencapai keseimbangan dalam hal tingkat stres dan komitmen mereka dalam konteks pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini melibatkan cara individu mengelola tingkat stres dan keterlibatan mereka baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi;
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), pentingnya tingkat kepuasan seseorang, baik dalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan, dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa nyaman dalam berpartisipasi dalam kehidupan pribadi dan bekerja mereka.

Menurut Brough & O'Driscoll (2005) indikator *work-life balance* yaitu:

1. Fokus pada kesehatan, sikap, dan kinerja baik dalam ranah kerja maupun nonkerja (meliputi aktivitas rutin di luar pekerjaan seperti keluarga, teman, olahraga, dan belajar) yang membuat pekerjaan guru seimbang dengan kehidupan pribadinya;
2. Fokus pada keluarga dan kerja, mencakup kondisi afektif (seperti ketidakpuasan dan tekanan). Dimana fokus *work-life balance* yang kedua berkaitan dengan emosional seseorang yang dapat menyebabkan keterlibatan emosional pada organisasi. Seseorang

yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki niat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena merasa sejalan dengan tujuan organisasi, serta bersedia berkontribusi dalam pencapaian tujuan tersebut;

3. Fokus pada perilaku (seperti absensi, keterlambatan, dan kinerja yang buruk), merujuk pada perbandingan antara waktu yang diperuntukkan guru untuk pekerjaannya dan waktu yang dihabiskan untuk aspek lain dalam kehidupan pribadi guru, khususnya dalam konteks keluarga. Dalam hal ini mencakup bagaimana guru mengelola waktu yang dibutuhkan untuk tugas-tugas di tempat kerjanya serta peranannya dalam kehidupan pribadi.

Ali et.al., (2019) variabel *work-life balance* diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu:

1. Saya merasa stres dengan jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan (pekerjaan individu);
2. Pihak sekolah melakukan semua yang dapat dilakukan untuk memungkinkan guru menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi;
3. Pihak sekolah menyediakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi dengan ventilasi cahaya, ruang, dan tingkat kebisingan yang normal untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif;
4. Saya dapat menjaga keseimbangan yang tepat dan sehat antara pekerjaan saya dan kehidupan pribadi saya.

Menurut McDonald & Bradley (2005) indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* adalah:

1. Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan;

2. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan;
3. Keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penelitian yang dilakukan menggunakan pengukuran menurut Fisher et.al., (2009) dengan indikator: (1) WIPL: sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, (2) PLIW: sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, (3) WEPL: sejauh mana pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi dan (4) PLEW: sejauh mana kehidupan pribadi mendukung peningkatan kinerja dalam pekerjaan. Pengukuran *work-life balance* menurut Fisher et.al., (2009) tepat digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance* dikarenakan dapat mencerminkan upaya yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan peran antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang (a) mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki keterlibatan dalam keputusan untuk dapat berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen diartikan sebagai sebuah perjanjian atau bentuk keterikatan untuk melaksanakan sesuatu disertai dengan tanggung jawab. Sementara itu, dalam *Oxford Dictionary*, komitmen dijelaskan sebagai janji untuk melakukan suatu tindakan atau bersikap dengan cara tertentu; juga sebagai bentuk dukungan terhadap seseorang atau sesuatu, serta wujud

dari keterlibatan diri secara penuh yang disertai tekad untuk bekerja keras, mencurahkan energi, dan meluangkan waktu demi suatu pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Randal et.al., (1990) komitmen organisasi merupakan dorongan yang kuat untuk memberikan kontribusi dan rela berkorban demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi ialah keadaan psikologis meliputi hubungan karakteristik individu dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan dalam dunia pekerjaan (Meyer & Allen, 2013).

Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi tertentu. Dengan kata lain, menurut Mowday dan rekan-rekannya, komitmen organisasi menggambarkan tingkat partisipasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Gregersen (1993) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki stabilitas kerja yang lebih baik dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memberikan manfaat lebih besar bagi organisasi.

Allen et al. (1990) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong individu untuk bertindak selaras dengan tujuan organisasi. Komitmen ini mencerminkan sifat hubungan antara anggota dengan organisasinya, serta berpengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang

karyawan (guru) memiliki tekad dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya (sekolah), yang tercermin melalui peningkatan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan organisasi (sekolah).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Luthan (2006), yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi;
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Scermehorn (2010) menyatakan individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi komitmen organisasi

Rendahnya komitmen organisasi salah satunya disebabkan oleh *work-life balance* yang kurang. Seperti yang dikatakan Kim (2014) bahwa “*the experience of work-life balance generates feelings of loyalty to the organization and increases affective commitment. Affective commitment is an emotional attachment to the organizations or the employers which can cause employees to want to remain with the organizations*”.

Menurut Wilkins et.al., (2017) faktor yang dipengaruhi komitmen guru ialah:

1. Dalam hal perilaku, memungkinkan guru dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka karena adanya dukungan dari kepala sekolah seperti menawarkan upah yang adil, menerapkan transparansi gaji, dan/atau menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Semua ini berkontribusi untuk membuat guru merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, yang mendorong pola pikir positif dan meningkatkan komitmen guru;

2. Dalam hal kinerja, guru lebih berkomitmen pada pekerjaannya karena adanya tingkat dukungan pemimpin atau kepala sekolah yang dirasakan akan mereka karena hal ini dapat menjadi kunci untuk meningkatkan komitmen guru, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Taha et.al., (2020) indikator komitmen diukur melalui aspek emosional individu yang mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki kerikatan emosional terhadap suatu organisasi sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja guru dan membangun budaya pekerjaan dengan baik.

Menurut Meyer & Allen (2013) terdapat tiga bentuk indikator untuk mengukur tingkat komitmen, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) mengacu pada kedekatan emosional individu terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung ingin tetap menjadi bagian dari organisasi karena merasa sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi serta bersedia berperan aktif dalam membantu mewujudkan tujuan tersebut;
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berkaitan dengan persepsi individu terhadap konsekuensi atau kerugian yang mungkin timbul apabila mereka meninggalkan organisasi, termasuk risiko dan biaya yang harus ditanggung. Dimana, semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan didalam organisasi selama bekerja;
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena

adanya tekanan dari orang lain. Dimana, karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Razak et.al., (2010) mengemukakan komitmen organisasi pada guru memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Komitmen pada siswa, komitmen guru terhadap siswa adalah kemauan untuk bertanggung jawab atas pembelajaran, perilaku, dan kehidupan sekolah siswa;
- 2) Komitmen pada pekerjaan mengajar, komitmen guru terhadap pekerjaan mengajar mengacu pada sejauh mana guru mengidentifikasi dan ingin terlibat dalam pekerjaan mengajar;
- 3) Komitmen pada profesi mengajar, komitmen guru terhadap profesi mengajar melibatkan keterikatan afektif guru terhadap mengajar sebagai sebuah profesi.;
- 4) Komitmen pada sekolah, komitmen guru terhadap sekolah melibatkan kemauan guru untuk tetap bekerja di sekolah dan mencapai tujuan institusi.

Menurut Bashaw & Grant (1994) variabel komitmen dapat diukur dengan:

1. Kemauan pegawai adalah suatu upaya niat baik pegawai untuk berinisiatif untuk menekuni bidang pekerjaannya;
2. Kesetiaan pegawai adalah bentuk dari loyalitas pegawai untuk menampilkan identitas dirinya sebagai upaya untuk terlibat dan membantu organisasi mencapai tujuannya dimana pegawai bekerja;
3. Kebanggaan pegawai adalah bentuk dari adanya totalitas kerja atau hasil kerja yang maksimal untuk menunjukkan bahwa adanya hasil kerjanya telah berhasil mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Menurut Steers et.al., (2010) indikator komitmen yaitu:

1. Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai seseorang karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadinya. Identifikasi seorang guru dan tenaga kependidikan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi;
2. Keterlibatan adalah sejauh mana usaha guru dan tenaga kependidikan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Guru dan tenaga kependidikan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Guru dan tenaga kependidikan akan terdorong pula untuk melakukan guru dan tenaga kependidikan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja;
3. Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan guru dan tenaga kependidikan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran menurut Meyer & Allen (2013) dengan indikator (1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), (2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), (3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*). Pengukuran komitmen kerja menurut Meyer & Allen (2013) tepat digunakan untuk mengukur variabel komitmen kerja karena dapat menggambarkan suatu keadaan psikologis antara karyawan dengan organisasi serta keterlibatan dalam keputusan untuk dapat berada dalam organisasi.

2.1.4 *Burnout*

2.1.4.1 Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach et.al., (2001) *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: (1) *emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negatif yang dapat menimbulkan sikap yang negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan; (2) *depersonalization*, yaitu sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, ditandai dengan adanya kecenderungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya, apatis dan merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya; (3) *low of personal accomplishment*, yaitu penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya. Menurut Maslach, et.al., (2008) *burnout* merupakan ekspresi dari situasi kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional dan mental), motivasi atau inisiatif yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menghadapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya.

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh psikolog Freudenberg pada tahun 1974, yang berasal dari pengamatannya saat bekerja dengan para relawan di sebuah klinik. Dalam pengamatannya, para sukarelawan menunjukkan penurunan

emosional yang ditandai dengan gejala-gejala mudah marah, menangis dan perilaku mencurigakan yang disertai dengan perasaan sebagai korban (*playing victim*). Dalam bukunya, Freudenberger menggambarkan *burnout* seperti bangunan yang awalnya berdiri tegak dan kokoh dengan berbagai aktivitas di dalamnya, namun setelah terbakar hanya menyisakan kerangka luar yang terlihat utuh dari luar, tetapi kosong didalam. Analogi ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana seseorang yang mengalami *burnout* tampak baik-baik saja secara fisik, namun sebenarnya mengalami kelelahan emosional dan mental. Ia juga menjelaskan bahwa *burnout* terjadi Karen individu nekerja terlalu intens, sangat berdedikasi dan berkomitmen tinggi hingga mengabaikan kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan ketika merasa telah memberi terlalu banyak pada organisasi.

Menurut Lefton (1997), *burnout* adalah kondisi umum yang bersifat multidimensi dan mencakup tiga aspek utama: kelelahan emosional, sikap sinis atau depersonalisasi, serta penurunan pencapaian kerja. Kondisi ini muncul ketika seseorang mengalami tekanan emosional yang berlebihan di tempat kerja, memunculkan perasaan negatif terhadap pekerjaannya, serta merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas. *Burnout* umumnya dialami oleh yang telah lama bekerja di sektor pelayanan sosial atau jasa (*human service*), dimana, mereka secara terus-menerus berhadapan dengan berbagai tuntutan karakter yang bearagam, kurangnya apresiasi atas kinerja, serta situasi kerja yang menuntut secara emosional. Paparan tekanan seperti ini setiap hari dapat membuat seseorang merasa lelah secara fisik dan mental, putus asa, dan emosional terkuras, hingga pada akhirnya kehilangan motivasi untuk terus berusaha.

Menurut Ivancevich et.al., (2006) *burnout* merupakan sebuah proses psikologis yang muncul akibat stres kerja yang terus-menerus dan tidak teratasi yang

mengakibatkan kelelahan emosional, perubahan dalam kepribadian, serta perasaan tidak berdaya dan penurunan kinerja. Sementara itu, Maslach (2008) menambahkan bahwa *burnout* merupakan bentuk stres yang dialami individu yang pekerjaannya melibatkan interaksi langsung dengan orang lain sebagai penerima pelayanan. Oleh karena itu, *burnout* lebih rentan terjadi di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan menjadi permasalahan umum dalam dunia kerja maupun organisasi.

Menurut Aamodt (2010), individu yang mengalami *burnout* cenderung merasakan kelelahan energi yang signifikan disertai perasaan frustrasi dan tekanan yang intens. Gejala emosional lainnya meliputi ketakutan untuk pergi bekerja setiap hari serta berkembangnya sikap negatif atau sinis terhadap rekan kerja, klien, maupun organisasi. Burnout merupakan suatu kondisi yang bersifat kompleks karena mencakup respons psikologis, kognitif, fisik dan perilaku terhadap tekanan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif baik individu maupun organisasi. Penelitian oleh Parkes & Langford (2008) juga mengungkapkan bahwa individu yang mengalami *burnout* beresiko tinggi mengalami depresi, serta merespons kelelahan tersebut melalui peningkatan ketidakhadiran, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan penurunan kinerja kerja.

Maharani (2012) mengungkapkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tingginya tekanan dalam pekerjaan, terutama dialami oleh individu yang berada dalam situasi kerja yang menuntut interaksi dan pelayanan terhadap banyak orang. Oleh karena itu, *burnout* dapat dipahami sebagai bentuk stres yang dialami seseorang yang diperburuk oleh hubungan sosial yang rumit, karena melibatkan persepsi individu terhadap dirinya sendiri maupun orang lain dalam konteks pekerjaan.

Setiap orang berpotensi mengalami kondisi terendah dalam hidupnya akibat aktivitas yang sangat menguras tenaga. Perlu dicermati bahwa kelelahan ekstrem atau *burnout* yang dialami karyawan bukan hanya menjadi persoalan pribadi melainkan juga menjadi tantangan serius bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena gangguan psikologis dan fisik akibat kelelahan karyawan menimbulkan beban finansial yang signifikan, dengan estimasi biaya perawatan kesehatan mencapai antara \$125 miliar hingga \$190 miliar setiap tahunnya di Amerika Serikat (Garton, 2017).

Dari berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan perubahan dalam sikap dan perilaku, yang ditandai dengan penarikan diri secara emosional dari pekerjaan, perasaan putus asa, hilangnya harapan, kesedihan yang mendalam dan berkepanjangan, serta rasa lelah dan tidak berdaya. Individu yang mengalami *burnout* biasanya kekurangan energi untuk menyelesaikan tugas, menunjukkan sikap tidak ramah terhadap orang lain, dan menjadi acuh terhadap lingkungan sekitar. Akibatnya, kinerja mereka menurun karena ketidakmampuan dalam mengatasi stres dan kelelahan kerja secara efektif. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, menciptakan lingkaran negatif, dan pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Applewhite, 2017).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Simamora (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain:

- 1) kurangnya dukungan sosial dari atasan;
- 2) imbalan yang diberikan tidak mencukupi atau tidak tepat;
- 3) pekerjaan yang berulang ulang atau memberikan sedikit ruang gerak bagi kreativitas;
- 4) kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau menekan;
- 5) pekerjaan yang monoton atau tidak variatif.

Sementara itu, menurut Baron et.al., (1990) faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* ada dua, yaitu:

1. Faktor eksternal berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi: kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan tuntutan pekerjaan;
2. Faktor internal adalah kondisi yang berasal dari diri individu, meliputi: jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian serta kemampuan penanggulangan terhadap stres (*coping with stress*).

Maslach (2007) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi burnout, yaitu:

1. Kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas;
2. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang yang ada di sekitarnya;
3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, yakni individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Menurut Greenberg & Baron (2007) faktor-faktor yang dipengaruhi *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan;
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung;

3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersifat negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya;
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang dipengaruhi *Burnout*

Salah satu faktor yang dipengaruhi oleh *burnout* ialah stres, dimana *burnout* dapat muncul tanpa adanya gangguan psikologis sebelumnya dan pertama yang dirasakan seorang individu ialah munculnya perasaan emosional berupa stres dan tidak dapat melakukan suatu apapun terkait pekerjaan yang dijalannya (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Menurut Belcastro et.al., (2021) *burnout* pada karyawan disebabkan oleh stress dan tekanan, pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini telah terbukti berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan kinerja kerja. Dampaknya juga terlihat pada meningkatnya angka absensi, pergantian karyawan dan tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Menurut Kreitner & Angelo (2004) menunjukkan bahwa secara psikologis yang menjadi salah satu hasil dari stres kerja yaitu *burnout*. Pada periode yang panjang, paparan stres kerja dalam konteks yang menuntut tingkat emosi yang intens dapat menyebabkan timbulnya kondisi *burnout* pada individu (Maslach, et.al., 2001).

Faktor lain yang dipengaruhi oleh *burnout* menurut Satrio & Survival (2014) ialah *work life balance*, dimana ketidakmampuan individu untuk mengantisipasi stres dalam

konteks pekerjaan mampu berdampak pada aspek-aspek kehidupan keseharian yang akhirnya mengarah pada fase kelelahan kerja atau *burnout*.

Menurut McCarty & Skogan (2013) menyebutkan bahwa *job burnout* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: Kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggungjawab dalam kehidupan (*work-life balance*), kurangnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, kewajaran kebijakan dari organisasi dan beberapa faktor pribadi berkontribusi kepada tingkat *job burnout* seseorang.

2.1.4.4 Indikator *Burnout*

Menurut Maslach et.al., (2008), menemukan bahwa terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kelelahan (*burnout*) pada individu, yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan (*exhaustion*)

Indikator ini menggambarkan kondisi kelelahan yang berlangsung dalam jangka panjang, baik dari segi fisik, mental maupun emosional. Saat seseorang karyawan mengalami kelelahan ini, mereka cenderung merasa terbebani secara berlebihan dan menunjukkan tanda-tanda kelelahan yang melampaui batas, baik secara emosional maupun fisik.

2. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Aspek ini merujuk pada sikap negatif seperti sinisme dan kecenderungan menjauh dari lingkungan kerja. Ketika individu mengalami *depersonalisasi*, mereka menjadi lebih dingin, menjaga jarak emosional, dan enggan terlibat dalam interaksi di tempat kerja. Sikap sinis ini seringkali merupakan mekanisme pertahanan diri terhadap

kelelahan dan kekecewaan, namun sayang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis serta menurunkan kemampuan individu untuk bekerja secara optimal.

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

Ciri dari dimensi ini adalah munculnya perasaan tidak berdaya, kurangnya kepuasan, serta anggapan bahwa setiap tugas terasa berat dan sulit diselesaikan. Penurunan pencapaian diri mencerminkan melemahnya rasa percaya diri terhadap kemampuan dan produktivitas di tempat kerja. Ketika individu merasa tidak efektif, mereka lebih mudah merasa putus asa dan berkembang perasaan tidak kompeten dalam menjalankan tanggungjawab.

Menurut Salmera-Aro et.al., (2009) *Burnout* diukur dengan:

1. Kelelahan diukur dari kondisi saat guru mengalami rasa kewalahan secara terus-menerus, baik secara fisik, mental, maupun emosional, akibat pekerjaan yang dirasa melebihi batas kemampuan yang dimilikinya;
2. Sinisme diukur ketika seorang guru mulai kehilangan keterkaitan terhadap pekerjaannya, merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang dianggap melebihi kemampuannya, serta kecenderungan untuk menjauh atau menarik diri dari lingkungan kerja;
3. Ketidakmampuan diukur pada guru yang merasa tidak sanggup menyelesaikan tugas-tugasnya ditandai dengan munculnya perasaan tidak berdaya, ketidakpuasan, serta anggapan bahwa semua pekerjaan yang diberikan terasa berat dan tidak sejalan dengan kapasitas dirinya.

Menurut Melamed et al., (1999) indikator *burnout* yaitu:

1. Kelelahan emosional dan kelelahan fisik, menandakan perasaan terkuras secara emosional dan fisik sehingga membuat seseorang merasa sendirian, kehilangan tujuan hidup, dan merasa semakin sinis, tidak puas, dan tidak mampu dalam menjalankan aktivitasnya;
2. Lesu, menunjukkan kurangnya energi dan kelesuan sehingga membuat seseorang mengkonsumsi obat-obatan tertentu, mengalami gangguan tidur dan cepat lelah;
3. Ketegangan, mengidentifikasi kegelisahan dan perasaan yang terkait dengan ketegangan batin yang dapat mempengaruhi fokus seseorang dalam melakukan aktivitas;
4. Kesulitan kognitif, menandakan ketidakberdayaan, kehilangan semangat, kehilangan makna hidup yang dapat mempengaruhi pikiran sehingga menurunkan kemampuan berpikir secara efektif.

Menurut Li et.al., (2021) indikator *burnout* dapat diukur dengan:

1. *Exhaustion*, diukur dengan guru merasa terkuras secara emosional dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah, guru merasa stres akibat proses belajar mengajar yang berkepanjangan;
2. *Cynicism*, diukur dengan guru merasa menjadi kurang bersemangat dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah, guru juga mengalami sikap negatif terhadap rekan kerja dikarenakan kehilangan minat dalam melakukan pekerjaannya;
3. *Reduced Efficacy*, diukur dengan guru merasa yakin bahwa tidak memberikan kontribusi yang efektif pada kelas dan proses mengajar yang dilakukan di sekolah, guru juga merasa tidak kompeten dan kurang berprestasi di sekolah.

Indikator pengukuran *burnout* menurut Silva et.al., (2021) yaitu:

1. *Personal*, diukur dengan kelelahan yang dialami seorang individu yang mengalami kelelahan secara fisik seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, dan susah tidur;
2. *Colleague related*, diukur dengan kelelahan yang dialami guru dengan rekan kerjanya misalnya guru merasa sulit bekerja dengan rekan kerja diakibatkan merasa kelelahan dan kecewa terhadap rekan kerjanya.
3. *Work related*, diukur dengan kelelahan yang dialami guru diakibatkan karena menurunnya rasa pencapaian diri yang ditandai dengan berkurangnya rasa mampu dan efektivitas yang disebabkan oleh tugas-tugas yang dijalankan secara terus menerus.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran menurut Maslach et.al., (2008) dengan indikator: (1) Kelelahan (*Exhaustion*), (2) Depersonalisasi (*Depersonalization*), (3) Penurunan Pencapaian Diri (*A Feeling of Low Personal Accomplishment*). Pengukuran *burnout* menurut Maslach et.al., (2008) tepat digunakan untuk mengukur variabel *burnout* karena dapat menggambarkan keterlibatan emosi yang menimbulkan sikap yang negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan, adanya kecenderungan individu menjauhi lingkungan pekerjaannya, apatis dan merasa kurang dipedulikan dan kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya.

Tabel 2.1 Ringkasan Kajian Teori

Variabel	Tokoh	Pengukuran	Teori Selanjutnya
Stres Kerja	Robbins & Judge (2008)	Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi Struktur organisasi dan Kepemimpinan organisasi	Robbins & Judge (2008)
<i>Work-life Balance</i>	Fisher et.al., (2009)	WIPL (gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi), PLIW (gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan), WEPL (peningkatan kehidupan pribadi akibat pekerjaan), dan PLEW (peningkatan kinerja kerja akibat kehidupan pribadi).	Fisher et.al., (2009)
Komitmen Organisasi	Meyer & Allen (2009)	Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional individu terhadap organisasi, Komitmen berkelanjutan, yang mencerminkan pertimbangan individu terhadap risiko meninggalkan organisasi, dan Komitmen normatif, yakni perasaan kewajiban moral individu untuk tetap tinggal dalam organisasi.	Meyer & Allen (2009)
<i>Bornout</i>	Maslach et.al., (2008)	<i>Exhaustion, Depersonalization, A Feeling of Low Personal Accomplishment.</i>	Maslach et.al., (2008)

Sumber: Data Primer

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini disusun berdasarkan studi-studi sebelumnya yang memiliki kesamaan dalam variabel yang diteliti, seperti stres kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, dan *burnout*.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk memahami hasil temuan yang telah diperoleh dari

penelitian terdahulu, serta sebagai bahan perbandingan dan referensi yang dapat memperkuat dasar penelitian yang sedang dilakukan. Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memiliki kemiripan dengan topik penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

a) Nasution (2017)

Nasution (2017) dalam studinya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Stres kerja turut berdampak negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Di sisi lain, stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar melalui kepuasan kerja maupun melalui komitmen organisasi.

Pengaruh stres kerja, *work-life balance* dan komitmen organisasi diteliti dengan mempertimbangkan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta diterapkan pada objek penelitian yang berbeda.

b) Wangsa & Edalmen (2022)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wangsa & Edalmen (2022), ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dimana fokus utamanya adalah pada pengaruh stres kerja terhadap beban kerja dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai variabel yang terlibat. Sementara itu, penelitian ini menelaah pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda.

c) Siswoyo & Sulistyani (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siswoyo & Sulistyani (2020), ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang berarti bahwa kecerdasan emosional memperkuat dampak stres kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan tersebut, bahkan cenderung melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana fokus utamanya adalah pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebagai variabel yang terlibat. Sementara itu, penelitian ini menelaah pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda.

d) Apriliana et.al., (2021)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Apriliana et.al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana fokus utamanya hanya terlintas pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variabel yang terlibat. Sementara itu, penelitian ini menelaah pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda.

e) Yunitasari et.al., (2023)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari et.al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini, di mana studi terdahulu meneliti stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian yang telah dilakukan

mengeksplorasi pada pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta dilakukan pada subjek penelitian yang berbeda.

Tabel 2.2 Review Jurnal Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Nasution (2017) Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> <i>medical representative</i> MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017	Stres Kerja (Robbins dan Judge, 2009) Kepuasan Kerja (Sutrisno, 2009) Komitmen Organisasi (Luthans, 2008) <i>Turnover Intention</i> (Mobley, 2000)	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (<i>turnover intention</i>). Baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Stres kerja turut berdampak negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Di sisi lain, stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar melalui kepuasan kerja maupun melalui komitmen organisasi.

2	Wangsa & Edalmen (2022) Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 02, April 2022 : hlm 279-288	Stres kerja (Robbins & Judge, 2015) Kepuasan Kerja (Luthans, 2011) Beban Kerja (Munandar, 2001) Komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990)	Hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3	Siswoyo & Sulistyani (2020) Dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce Vol. 5. No. 1. Desember 2020, ISSN : 2337-523X	Stres kerja (Oemar, 2017) Kinerja pegawai (Arifin et. al, 2015) Kecerdasan emosional (Robbins dan Judge, 2015) Komitmen organisasi (Schermerhorn, et.al, 2011)	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang berarti bahwa kecerdasan emosional memperkuat dampak stres kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan tersebut, bahkan cenderung melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Siswoyo & Sulistyani (2020) Dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kecerdasan emosional dan komitmen	Stres kerja (Oemar, 2017) Kinerja pegawai (Arifin et. al, 2015) Kecerdasan emosional	Hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terbukti secara

	organisasi Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce Vol. 5. No. 1. Desember 2020, ISSN : 2337-523X	(Robbins dan Judge, 2015) Komitmen organisasi (Schermerhorn, et.al, 2011)	signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang berarti bahwa kecerdasan emosional memperkuat dampak stres kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan tersebut, bahkan cenderung melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Apriliansari et.al., (2021) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan Volume 2 No. 3 (2021).	Stres kerja (Mangkunegara (2007) Lingkungan Kerja (Herjany & Bernarto, 2018) Komitmen organisasi (Mathias & Jackson, 2012)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang.
5	Yunitasari et.al., (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi Jurnal Manajemen dan Administrasi	Stres Kerja (Robbins et. al., 2017) Lingkungan Kerja (Newstorm, 2008) <i>Turnover Intention</i> (Mobley, 2011). Komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika lingkungan kerja meningkat maka

	Rumah Sakit Indonesia (MARSI), E-ISSN: 2865-6583, Vol. 7 No 3, Agustus 2023 P-ISSN: 2868-6298.	Organisasional (Allen meyer, 1993)	komitmen organisasional juga akan meningkat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka <i>turnover intention</i> juga akan meningkat. Terdapat pengaruh negatif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini berarti jika lingkungan kerja tinggi maka <i>turnover intention</i> rendah. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen kerja terhadap <i>turnover intention</i> , hal ini berarti jika komitmen organisasional tinggi maka <i>turnover intention</i> turun. Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
--	--	------------------------------------	--

Sumber: Data Primer

2) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

a) Arif et.al., (2014)

Arif et.al., (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya,

sehingga hal ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Persamaan Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada penggunaan dua variabel yang serupa, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*). Selain itu, kesamaan juga terlihat dari objek penelitian yang digunakan dalam kedua studi tersebut.

b) Choeriyah & Utami (2023)

Choeriyah & Utami (2023) dalam studinya menemukan bahwa tingkat *work-life balance* yang tinggi disertai dengan tingginya ketiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, kelanjutan (*continuance*), dan normatif. *Work -life balance* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap masing-masing jenis komitmen tersebut. Hasil temuan juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan komitmen karyawan.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada keberadaan dua variabel yang serupa, yaitu *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan *organizational commitment* (komitmen organisasi). Selain itu, kesamaan lainnya terdapat pada objek penelitian yang digunakan dalam kedua studi tersebut.

c) Badrianto & Ekhsan (2021)

Badrianto & Ekhsan (2021) dalam studinya menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* turut memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi sendiri berperan dalam

memengaruhi kinerja karyawan, serta dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana fokus penelitian terdahulu adalah mengukur pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian; penelitian terdahulu menggunakan karyawan sebagai subjek, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru SMP sebagai objek penelitiannya.

d) Saputri & Helmy (2021)

Saputri & Helmy (2021) dalam studinya menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi dapat memediasi antara *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya. Pada penelitian terdahulu, fokus kajian adalah pengaruh motivasi intrinsik dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan komitmen organisasi sebagai variabel perantara. Sementara itu, penelitian yang sedang berlangsung meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian; studi sebelumnya melibatkan

karyawan secara umum, sedangkan penelitian saat ini difokuskan pada guru tingkat SMP.

e) Riffay (2019)

Riffay (2019) dalam studinya menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan terletak pada dua variabel yang sama, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Selain itu, kesamaan juga terlihat dari objek penelitian yang digunakan dalam kedua studi tersebut.

f) Latupapua et.al., (2021)

Latupapua et.al., (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa temuan penting, yaitu: (1) *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan., (2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi. Kepuasan ini tercermin dari berbagai aspek seperti isi pekerjaan, kesempatan promosi, gaji, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan komitmen organisasi tercermin dalam komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif., (3) *Work-life balance*

tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, meskipun karyawan memiliki keseimbangan hidup dan kerja yang baik, belum tentu hal tersebut meningkatkan komitmennya pada organisasi., (4) *Work-life balance* dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi, kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan studi yang tengah dilakukan saat ini. Pada penelitian terdahulu, fokus analisis ditujukan pada pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian saat ini mengeksplorasi pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian; jika penelitian sebelumnya menggunakan karyawan sebagai subjek, maka penelitian ini memfokuskan pada guru tingkat SMP sebagai objek kajian.

g) Juliarti & Anindita (2022)

Juliarti & Anindita (2022) dalam studinya menemukan bahwa kepemimpinan karismatik yang efektif dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang terjaga turut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi kemudian berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga secara langsung memperkuat komitmen organisasional. Namun, *work-life balance* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana penelitian terdahulu fokus pada pengaruh kepemimpinan karismatik dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan saat ini meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian, di mana studi sebelumnya menggunakan karyawan sebagai subjek, sedangkan penelitian saat ini menggunakan guru SMP sebagai objek penelitian.

h) Azeem & Akhtar (2014)

Azeem & Akhtar (2014) dalam studinya mengungkapkan bahwa responden menunjukkan tingkat sedang dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut, dimana keseimbangan kehidupan kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, di mana fokus penelitian terdahulu adalah pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di sektor layanan kesehatan. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda, di mana penelitian sebelumnya menggunakan karyawan sebagai subjek, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada guru SMP.

Tabel 2.3 Review Jurnal *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Arif et.al., (2014) <i>Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat Pakistan</i> International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 9, September 2014	<i>Work-Life Balance</i> (Cooper, 2001) (Mukhtar, 2012) <i>Organizational Commitment</i> (Atkinson, 2011)	Hasil penelitian dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hal ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara <i>work-life balance</i>, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.
2	Choeriyah & Utami (2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen <i>Hybrid Working</i> Jurnal riset psikologi. e-ISSN 2798-6071, p-ISSN 2808-3164 https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRP, DOI:https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800	<i>Work Life Balance</i> (Fisher, 2009) <i>Commitment Organization</i> (Meyer, 1991) <i>Lecturer</i> (Maharani, 2022)	Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat <i>work-life balance</i> yang tinggi disertai dengan tingginya ketiga jenis komitmen, yaitu komitmen afektif, kelanjutan (<i>continuance</i>), dan normatif. <i>Work -life balance</i> terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap masing-masing jenis komitmen tersebut.

			Hasil temuan juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dan komitmen karyawan.
3	Badrianto & Ekhsan (2021) Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI:https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460	<i>Work Life Balance</i> (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) <i>Organizational commitment</i> (Robbins & Timothy, 2008) <i>Employee Performance</i> (Bernardin et al., 2003)	Hasil penelitian dalam studinya menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (<i>work-life balance</i>) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, <i>work-life balance</i> turut memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi sendiri berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kinerja karyawan.
4	Saputri & Helmy (2021) Pengaruh Motivasi Intrinsik dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS Di Dinas	Motivasi Intrinsik (Robbins dan Judge, 2015) <i>Work Life Balance</i> (Lockwood, 2003) Komitmen Organisasi, (Robbin, 2006) <i>Organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap

	Tenaga Kerja dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(5) Oktober 2021	<i>Citizenshi Behavior</i> (Robbins, 2005)	<i>organizational citizenship behavior. Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi antara motivasi intrinsik terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Komitmen organisasi dapat memediasi antara <i>work life balance</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>.
5	Riffay (2019) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP Vol. 5, No.3, Agustus 2019, e-ISSN: 2089-5364, p-ISSN: 2622-8327, DOI: 10.5281/zenodo.3360	<i>Comittment Organization</i> (Ricky, 2013) <i>Work life balance</i> (Lockwood, 2003) <i>Job sastisfaction</i> (Robbins dan Judge, 2011)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya peningkatan kepuasan kerja

	415		mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru.
6	Latupapua et.al., (2021) Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap komitmen organisasi Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan yang sudah menikah Volume 05, No 01, Page 52-64, ISSN 2614-0160 (Online), ISSN 2597-7830 (Print), DOI:https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64	<i>Work life balance</i> (Greenhaus, 2002) <i>Job Satisfaction</i> (Siagian, 1999) <i>Organizational Commitmen</i> (Sari, 2017)	Hasil penelitian mengungkapkan beberapa temuan penting, yaitu: (1) <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan., (2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi. Kepuasan ini tercermin dari berbagai aspek seperti isi pekerjaan, kesempatan promosi, gaji, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, sedangkan komitmen organisasi tercermin dalam komitmen

			afektif, berkelanjutan, dan normatif., (3) <i>Work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, meskipun karyawan memiliki keseimbangan hidup dan kerja yang baik, belum tentu hal tersebut meningkatkan komitmennya pada organisasi., (4) <i>Work-life balance</i> dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan tingkat <i>work-life balance</i> yang tinggi, kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.
7	Juliarti & Anindita (2022) Peran Kepemimpinan Karismatik dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri <i>Broadcasting</i>	Kepemimpinan Karismatik (Zhang et al., 2011) <i>Work-Life Balance</i> (Greenhaus et al., 2003) Kepuasan Kerja (Brief & Weiss, 2002) Komitmen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik yang efektif dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) yang terjaga turut berkontribusi

	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS. Vol. 5, No. 2, Januari 2022, p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502	Organisasional (Meyer et al., 2002)	terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi kemudian berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kepemimpinan karismatik juga secara langsung memperkuat komitmen organisasional. Namun, <i>work-life balance</i> tidak memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.
8	Azeem & Akhtar (2014) <i>The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees</i> International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2014, Vol.4, No. 2	<i>Work-Life Balance</i> (Guthak et al. 1991) (Chaney, 2007) <i>Organizational Commitment</i> (Blau et al. 1993)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa responden menunjukkan tingkat sedang dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut, dimana keseimbangan kehidupan kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan

			dengan penelitian yang akan dilakukan, menunjukkan bahwa responden keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada tingkat sedang. Hubungan yang signifikan ditemukan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan kerja.
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

3) Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

a) Sokal et.al., (2021)

Sokal et.al., (2021) dalam studinya menemukan bahwa sebagian besar guru merespons seperti yang diharapkan terhadap dukungan dari administrator di tempat dan divisi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, sebagian kecil guru yang mempersepsikan tingkat sumber daya eksternal terendah yang juga menunjukkan tingkat komitmen organisasi terendah. Hal demikian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan administrasi divisi sangat penting bagi banyak guru yang mengalami *burnout* yang akan menunjukkan komitmen organisasi, dan dapat menghindari *burnout* meskipun tantangan meningkat dalam proporsi yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan terletak pada adanya dua variabel yang sama, yaitu *burnout* dan komitmen organisasi. Selain itu,

kesamaan lainnya juga terlihat dari penggunaan objek penelitian yang serupa dalam kedua studi tersebut.

b) Pratiwi et.al., (2023)

Pratiwi et.al., (2023) dalam studinya menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi generasi X dan Y selain itu juga arah pengaruh yang diberikan adalah negatif. Artinya semakin tinggi rasa *burnout* yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi pada generasi tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah rasa burnout yang dialami generasi X dan Y maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan generasi tersebut.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi pada generasi X dan Y. Sementara itu, penelitian yang dilakukan saat ini menelaah pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda. Pada penelitian sebelumnya, subjek yang diteliti adalah generasi X dan Y, sedangkan dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah guru SMP.

c) Sani & Suhana (2022)

Sani & Suhana (2022) dalam studinya menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. *Burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Komitmen organisasi secara statistik berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu pada fokus variabel yang dikaji. Penelitian terdahulu menguji pengaruh beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menelaah pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Jika penelitian sebelumnya berfokus pada kinerja karyawan, maka penelitian saat ini meneliti guru SMP sebagai objeknya.

d) Lengkong et.al., (2023)

Lengkong et.al., (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Komitmen terhadap organisasi juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, beban kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* maupun *burnout*. Namun demikian, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ketika dimediasi oleh komitmen organisasi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu mengkaji pengaruh *burnout*, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Jika sebelumnya

objek penelitian adalah karyawan, maka dalam penelitian yang sedang dilakukan objeknya adalah guru SMP.

e) Sanjaya & Sutapa (2023)

Sanjaya & Sutapa (2023) dalam studinya menemukan bahwa *job burnout* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi *job burnout* maka akan semakin tinggi pula perilaku *turnover intention* karyawan diperusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan/atau komitmen berorganisasi maka perilaku *turnover intention* akan semakin rendah. Sedangkan, pengaruh dari *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, dimana penelitian terdahulu ini mengukur pengaruh *job burnout*, kepuasan, dan komitmen berorganisasi terhadap *turnover intention* sedangkan penelitian yang dilakukan mengkaji pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi *burnout* dan dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Dimana pada penelitian sebelumnya objek penelitiannya ialah karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan objek penelitiannya ialah guru SMP.

f) Shirazi et.al., (2011)

Shirazi et.al., (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat *burnout* tergolong tinggi pada kedua kelompok guru yang diteliti. Pada tingkat individu, *burnout* membawa dampak negatif secara fisik dan psikologis, yang kemudian berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakhadiran, pengunduran diri, serta menurunnya komitmen

terhadap organisasi. Ketika dilakukan perbandingan antara dua kelompok, ditemukan bahwa guru berstatus resmi sebagai pegawai dinas mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih besar dan penurunan signifikan dalam pencapaian pribadi dibandingkan dengan guru dari lembaga bimbingan belajar.

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada kesamaan dua variabel yang digunakan, yaitu *burnout* dan komitmen organisasi. Selain itu, kesamaan lainnya juga terdapat pada penggunaan objek penelitian yang serupa, yakni guru.

Tabel 2.4 Review Jurnal *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Sokal et.al., (2021) <i>I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic</i> International Journal of Educational Research Open 2 (2021) 100023.	<i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981) <i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1991)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru merespons seperti yang diharapkan terhadap dukungan dari administrator di tempat dan divisi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, sebagian kecil guru yang mempersepsikan tingkat sumber daya eksternal terendah yang juga menunjukkan tingkat komitmen organisasi terendah. Hal demikian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan administrasi divisi sangat penting bagi banyak guru yang mengalami <i>burnout</i> yang akan menunjukkan komitmen organisasi, dan dapat menghindari

			<i>burnout</i> meskipun tantangan meningkat dalam proporsi yang belum pernah terjadi sebelumnya.
2	Pratiwi et.al (2023) Pengaruh <i>burnout</i> terhadap komitmen organisasi pada generasi x dan y	<i>Burnout</i> (Baron et al., 1990) Komitmen Organisasi (Meyer, Allen, & Smith, 1993)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> secara signifikan memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi generasi X dan Y selain itu juga arah pengaruh yang diberikan adalah negatif. Artinya semakin tinggi rasa <i>burnout</i> yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi pada generasi tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah rasa <i>burnout</i> yang dialami generasi X dan Y maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan generasi tersebut.
3	Sani & Suhana (2022) Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal) Volume 7 Issue 2 (2022) Pages 286-305, Jurnal Mirai Management ISSN : 2598-8301 (Online)	Beban Kerja (Karauwan, 2015) <i>Burnout</i> (Kusumawati dan Dewi, 2021) Komitmen Organisasi (Wahyuni, et, al. 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. <i>Burnout</i> secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Komitmen organisasi secara

			statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
4	Lengkong et.al., (2023) Pengaruh <i>burnout</i>, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten minahasa utara Jurnal EMBA Vol. 11 No. 3, Juli 2023, Hal. 196-207, ISSN 2303-1174	<i>Burnout</i> (Staten, 2018) <i>Organizational commitment</i> (Wadhwa & Verghess, 2015) <i>Workload</i> (Sitepu, 2013) <i>Turnover intention</i> (Fong & Mahfar, 2020).	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan (<i>turnover intention</i>). Komitmen terhadap organisasi juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Selain itu, beban kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> maupun <i>burnout</i>. Namun demikian, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>burnout</i> sebagai variabel mediasi, namun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ketika dimediasi oleh komitmen organisasi.
5	Sanjaya & Sutapa (2023) Pengaruh <i>Job Burnout</i>, Kepuasan, dan Komitmen Berorganisasi Terhadap	<i>Turnover intention</i> (Firdaus, 2017) <i>Job burnout</i> (Maslach et al., 1981)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job burnout</i> berpengaruh secara positif terhadap <i>turnover intention</i> yang berarti semakin tinggi

	<i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT Sari Indah Pembungkus Industri Sanjaya et al./Pengaruh Burnout, Kepuasan, Komitmen Terhadap.../Jurnal Titra, Vol. 10, No. 2, Juli 2022, pp. 673-680	<i>Job satisfaction</i> (Robbins et al., 2009) <i>Organizational commitment</i> (Meyer et al., 1991)	<i>job burnout</i> maka akan semakin tinggi pula perilaku <i>turnover intention</i> karyawan diperusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i> yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan/atau komitmen berorganisasi maka perilaku <i>turnover intention</i> akan semakin rendah. Sedangkan, pengaruh dari <i>job burnout</i>, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
6	Shirazi et.al., (2011) <i>Study of The Relationship Between Organizational Commitment and Job Burnout Among Physical Education Teachers of Golestan Province, Iran</i> Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(10): 1379-1384, 2011 ISSN 1991-8178	<i>Burnout</i> (Maslach, 1996) <i>Organizational Commitment</i> (Meyer & Allen, 1990)	Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat <i>burnout</i> tergolong tinggi pada kedua kelompok guru yang diteliti. Pada tingkat individu, <i>burnout</i> membawa dampak negatif secara fisik dan psikologis, yang kemudian berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakhadiran, pengunduran diri, serta menurunnya komitmen terhadap organisasi. Ketika dilakukan perbandingan antara dua kelompok, ditemukan bahwa guru berstatus resmi sebagai pegawai dinas

			mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih besar dan penurunan signifikan dalam pencapaian pribadi dibandingkan dengan guru dari lembaga bimbingan belajar.
--	--	--	---

Sumber: Data Primer

4) Pengaruh Stres kerja terhadap *Burnout*

a) Lucas et.al., (2022)

Lucas et.al., (2022) dalam studinya menemukan bahwa guru mengalami kelelahan (kelelahan emosional yang tinggi, sinisme yang tinggi, dan efektivitas profesional yang rendah secara bersamaan). Ketahanan berkorelasi terbalik dengan stres, kelelahan emosional, sinisme, pengajaran yang berlebihan, dan kesulitan menjaga kedisiplinan di kelas.

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang berlangsung terletak pada adanya dua variabel yang serupa, yakni stres kerja dan *burnout*. Selain itu, kesamaan lainnya juga terdapat pada objek penelitian yang digunakan, di mana kedua penelitian sama-sama melibatkan subjek yang sejenis.

b) Fanani et.al., (2020)

Fanani et.al., (2020) dalam studinya menemukan bahwa karyawan (perawat) responden memiliki tingkat stres kerja sedang dan karyawan (perawat) memiliki tingkat stres kerja rendah, karyawan (perawat) memiliki tingkat *burnout* tinggi dan karyawan (perawat) memiliki tingkat *burnout* sedang. Analisis data menunjukkan variabel tingkat stres kerja tidak berhubungan dengan variabel tingkat *burnout* perawat.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan, dimana penelitian terdahulu hanya fokus pada hubungan antara stres kerja dan *burnout*. Sementara itu, penelitian yang sedang dilakukan meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda. Jika penelitian sebelumnya melibatkan perawat sebagai responden, penelitian saat ini menggunakan guru SMP sebagai objek kajian.

c) Renggani & Zona (2024)

Renggani & Zona (2024) dalam studinya menemukan bahwa: (1) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat, (2) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap resilience pada perawat, (3) Resilience memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat dan (4) Resilience memediasi pengaruh stres kerja terhadap *burnout*.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana fokus utama penelitian terdahulu adalah mengukur hubungan antara stres kerja dan *burnout* dengan resiliensi sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian saat ini mengeksplorasi pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda, di mana studi terdahulu meneliti perawat, sedangkan penelitian ini berfokus pada guru SMP.

d) Aghniya & Aulia (2022)

Aghniya & Aulia (2022) dalam studinya menemukan bahwa stres kerja dan *burnout* termasuk dalam kategori netral. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan

dari *burnout* pada kinerja karyawan. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana studi terdahulu hanya meneliti pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian ini fokus pada pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian; jika sebelumnya fokusnya adalah pada karyawan, maka penelitian ini mengambil guru SMP sebagai subjek penelitian.

e) Febryanti et.al., (2023)

Febryanti et.al., (2023) dalam studinya menemukan bahwa adanya pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat perilaku *burnout* pada karyawan. Dimana, kategori tingkat stres kerja karyawan yang lebih dominan yaitu kategori sedang, sedangkan persentase tingkat *burnout* yang lebih dominan juga dikategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Studi terdahulu hanya meneliti pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan generasi Y. Sementara itu, penelitian yang sedang dilakukan mengeksplorasi pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya berfokus pada karyawan generasi Y, sedangkan penelitian ini menggunakan guru SMP sebagai responden.

f) Kardiawan & Budiono (2018)

Kardiawan & Budiono (2018) dalam studinya menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja, stres kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi terdahulu meneliti pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan saat ini membahas pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, perbedaan juga terlihat pada objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya melibatkan karyawan perusahaan, sedangkan penelitian ini difokuskan pada guru SMP.

g) Atrianah et.al., (2023)

Atrianah et.al., (2023) dalam studinya menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Selain itu resiliensi terbukti dapat menjadi variabel mediator pada pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, dengan nilai pengaruh stres kerja terhadap *burnout* setelah di mediasi oleh variabel resiliensi.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan, di mana studi terdahulu meneliti peran resiliensi berperan sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan *burnout*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan saat ini fokus pada pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

h) Clipa & Boghean (2015)

Clipa & Boghean (2015) dalam studinya menunjukkan bahwa guru prasekolah mengalami tingkat stres yang tinggi, hampir setengah dari mereka tergoda untuk meninggalkan profesi ini. Tindakan penanggulangan yang paling sering digunakan dilaporkan adalah yang positif, seperti kegiatan yang menyenangkan. Temuan akhir adalah bahwa menambah personel yang berkualifikasi dengan gaji yang wajar dalam kondisi kerja yang layak akan menjadi ukuran yang paling efektif dari lembaga yang kompeten untuk mengurangi stres.

Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini terletak pada penggunaan dua variabel yang identik, yaitu stres kerja dan *burnout*. Selain itu, kesamaan juga terlihat dari jenis objek penelitian yang digunakan dalam kedua studi tersebut.

Tabel 2.5 Review Jurnal Stres kerja terhadap *Burnout*

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Lucas et.al., (2023) <i>Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk?</i> International Journal of Mental Health Promotion, ISSN:1462-3730(cetak), ISSN:2049-8543(online), DOI: 10.32604/ijmhp.2023.025901, IJMHP, 2023, vol.25, no.2.	<i>Burnout</i> (Maslach, C. Et al., 1986). <i>Resilience</i> (Wagnild, G., 2003) <i>Stress</i> (Narváez, O., 2019)	Hasil penelitian menemukan bahwa guru mengalami kelelahan (kelelahan emosional yang tinggi, sinisme yang tinggi, dan efektivitas profesional yang rendah secara bersamaan). Ketahanan berkorelasi terbalik dengan stres, kelelahan emosional, sinisme, pengajaran yang berlebihan, dan kesulitan menjaga kedisiplinan di kelas.
2	Fanani et.al., (2020) Hubungan Stres Kerja dengan	Stres kerja (Niosh, 1999) <i>Burnout</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa karyawan (perawat) responden memiliki

	Burnout Perawat Rumah Sakit Preventia: Indonesian Journal of Public Health, Vol 5, No 2, Desember , 2020 , hal. 86-89, ISSN:2528-2999	(Moreira, et al, 2009)	tingkat stres kerja sedang dan karyawan (perawat) memiliki tingkat stres kerja rendah, karyawan (perawat) memiliki tingkat <i>burnout</i> tinggi dan karyawan (perawat) memiliki tingkat <i>burnout</i> sedang. Analisis data menunjukkan variabel tingkat stres kerja tidak berhubungan dengan variabel tingkat <i>burnout</i> perawat.
3	Renggani & Zona (2024) Stres Kerja dan <i>Burnout</i>: Peran Mediasi Resilience pada Perawat di RSUD dr. Rasidin Padang Oikonomia: Jurnal Manajemen Volume 20, No. 2, Juli 2024, pp. 151-164	Stres Kerja (An et al., 2018) <i>Burnout</i> (Leiter dan Maslach, 2016)	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dan <i>burnout</i> termasuk dalam kategori netral. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari <i>burnout</i> pada kinerja karyawan. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan <i>burnout</i> pada kinerja karyawan.
4	Aghniya & Aulia (2022) Pengaruh Stres Kerja dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 132-140 SEIKO : Journal of Management & Business ISSN:2598-831X (Print) and ISSN: 2598-8301 (Online)	Stres Kerja (Lin, S. H., & Huang, Y. C., 2014) <i>Burnout</i> (Satriyo dan Survival, 2014)	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dan <i>burnout</i> termasuk dalam kategori netral. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari <i>burnout</i> pada kinerja karyawan. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan <i>burnout</i> pada kinerja karyawan.

5	Febryanti et.al., (2023) Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Generasi Y Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur DOI: https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11672 e-ISSN 2581-0731, p-ISSN 2581-0723	Stres Kerja (Rahmawati, Y., Amir, M., 2013) <i>Burnout</i> (Hayati, I. dan Fitria, S., 2018)	Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat perilaku <i>burnout</i> pada karyawan. Dimana, kategori tingkat stres kerja karyawan yang lebih dominan yaitu kategori sedang, sedangkan persentase tingkat <i>burnout</i> yang lebih dominan juga dikategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat <i>burnout</i> yang dimiliki karyawan.
6	Kardiawan & Budiono (2018) Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada pt. lotus indah textile industries kabupaten nganjuk Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	<i>Job satisfaction</i> (Issa et al., 2013) <i>Job stres</i> (Caesary, 2012.) <i>Burnout</i> (Galanakis, 2009) <i>Turnover intention</i> (Chen & Francesco, 2000)	Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>burnout</i> terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, dan kepuasan kerja, stres kerja, <i>burnout</i> terbukti berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i>.
7	Atrianah et.al., (2023) Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Kepada Dosen dan Tenaga	<i>Burnout</i> (Maslach dan Jackson, 2001) <i>Resilience</i> (Febrianti, 2014) <i>Stress</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>burnout</i>. Selain itu resiliensi terbukti dapat menjadi variabel mediator pada pengaruh

	Kependidikan JURNAL PSIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, DOI: https://doi.org/10.35891/jip.v10i2. ISSN: 2088-0634 (Print), 2715-6206 (Online), Volume 10, Nomor 2, September 2023	(Tumarni, 2022)	stres kerja terhadap <i>burnout</i>, dengan nilai pengaruh stres kerja terhadap <i>burnout</i> setelah di mediasi oleh variabel resiliensi.
8	Clipa & Boghean (2015) <i>Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers</i> The 6th International Conference Edu World 2014 “Education Facing Contemporary World Issues”, 7th -9th November 2014, Procedia-Social and Behavioral Sciences 180 (2015) 907- 915	<i>Burnout phenomenon</i> (Blase Guglielmi, R., & Tatrow, K., 1998) <i>Source of stress</i> (Blase, 1986)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru prasekolah mengalami tingkat stres yang tinggi, hampir setengah dari mereka tergoda untuk meninggalkan profesi ini. Tindakan penanggulangan yang paling sering digunakan dilaporkan adalah yang positif, seperti kegiatan yang menyenangkan. Temuan akhir adalah bahwa menambah personel yang berkualifikasi dengan gaji yang wajar dalam kondisi kerja yang layak akan menjadi ukuran yang paling efektif dari lembaga yang kompeten untuk mengurangi stres.

Sumber: Data Primer

5) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Burnout*

a) Neumann et.al., (2018)

Dalam penelitiannya, Neumann et.al. (2018) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami *burnout* cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang kurang baik serta tingkat kepuasan karier yang rendah. *Burnout*, tekanan moral, dan ketidakseimbangan *work-life balance* ditemukan pada berbagai tingkat variabel di seluruh profesi dalam bidang transplantasi sel hematopoietik (HCT), meskipun beberapa profesional tetap menunjukkan kepuasan karier yang tinggi. Penelitian ini juga menyoroti perlunya perhatian khusus terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan HCT, terutama terkait upaya mengurangi tekanan moral dan meningkatkan waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini dianggap krusial karena lingkungan kerja yang sehat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pelayanan serta menekan biaya, sekaligus mendorong pengembangan intervensi yang efektif dalam mengatasi tekanan kerja.

Penelitian sebelumnya memiliki fokus yang berbeda dibandingkan dengan studi yang sedang dilakukan saat ini. Studi terdahulu menitikberatkan pada pengukuran tingkat *burnout*, tekanan moral, *work-life balance*, dan kepuasan karier di kalangan tenaga profesional dalam bidang transplantasi sel hematopoietik, seperti perawat, dokter, apoteker, pekerja sosial, dan penyedia layanan lanjutan. Di sisi lain, penelitian saat ini menganalisis pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta melibatkan objek penelitian yang berbeda, yakni guru sekolah menengah pertama (SMP).

b) Khairani (2018)

Khairani (2018) dalam studinya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat perempuan yang telah menikah. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami. Perawat yang mampu menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab domestik dengan efektif, sehingga tidak mengganggu pekerjaan di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan terarah tanpa terbebani oleh masalah di luar pekerjaan yang dapat memicu kelelahan.

Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dibandingkan dengan studi yang tengah dilakukan saat ini. Studi terdahulu terbatas pada analisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan *burnout* pada perawat perempuan yang telah menikah. Sementara itu, penelitian saat ini mengeksplorasi pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda, yaitu guru sekolah menengah pertama (SMP).

c) Junaidin et.al., (2019)

Dalam penelitiannya, Junaidin et al. (2019) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*, namun berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* yang dimediasi oleh *burnout* juga menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan mampu mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan

kerja tidak terpenuhi, hal tersebut dapat menurunkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memperkuat hubungan dengan karyawan serta meningkatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.

Penelitian terdahulu memiliki fokus yang berbeda dengan studi yang tengah dilakukan saat ini. Studi sebelumnya menitikberatkan pada pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan, sementara penelitian saat ini mengkaji pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda. Penelitian terdahulu melibatkan karyawan perusahaan, sementara penelitian saat ini difokuskan pada guru tingkat SMP.

d) Lestari (2019)

Lestari (2019) dalam studinya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka tingkat *burnout* yang dialaminya cenderung lebih rendah. Kondisi ini disebabkan oleh tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama jam kerja yang panjang, yang sering dialami perawat sehingga mengurangi waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan studi yang sedang dilakukan saat ini. Studi terdahulu hanya membahas pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout*, sedangkan penelitian saat ini menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, dengan *burnout* berperan sebagai variabel mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda; penelitian sebelumnya menggunakan perawat sebagai

responden, sedangkan penelitian saat ini melibatkan guru tingkat SMP sebagai subjek penelitian.

e) Kim (2021)

Kim (2021) dalam studinya menunjukkan bahwa dokter bedah saraf menghadapi tingkat stres dan intensitas kerja yang sangat tinggi, disertai dengan rendahnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka juga rentan mengalami kelelahan yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya *work-life balance*, tekanan dalam menjalankan tugas, serta kepuasan yang rendah dalam hubungan antarpribadi di tempat kerja. Tingginya tingkat *burnout* pada dokter bedah saraf, khususnya yang menangani kasus gangguan otak dan tulang belakang, berpotensi memberikan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan pasien.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan studi yang sedang berlangsung, terutama dalam hal metode analisis data. Studi yang dilakukan oleh Kim menggunakan pendekatan analisis statistik deskriptif, uji t untuk sampel independen, analisis varians satu arah (ANOVA), korelasi Pearson, serta regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sementara itu, penelitian saat ini menerapkan metode analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

f) Siregar (2020)

Siregar (2020) dalam studinya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dirasakan. Temuan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi, sementara tingkat *burnout* mereka berada dalam kategori sedang.

Penelitian ini memiliki kemiripan dengan studi yang sedang dilakukan karena menggunakan variabel yang sama serta menerapkan pendekatan kuantitatif. Namun, perbedaan terlihat pada metode analisis data, di mana penelitian sebelumnya memanfaatkan aplikasi SPSS versi 22, sedangkan studi saat ini menggunakan pendekatan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

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

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Neumann et.al., (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 Society for Blood and Marrow Transplantation	<i>Burnout</i> (Maslach, 1996) <i>Moral Distress</i> (Hamric, Borchers & Epstein, 2012) <i>Work-Life Balance</i> (Fisher, 2001) <i>Career Satisfaction</i> (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990)	Hasil penelitian menemukan bahwa individu yang mengalami <i>burnout</i> cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) yang kurang baik serta tingkat kepuasan karier yang rendah. <i>Burnout</i> , tekanan moral, dan ketidakseimbangan <i>work-life balance</i> ditemukan pada berbagai tingkat variabel di seluruh profesi dalam bidang transplantasi sel hematopoietik (HCT), meskipun beberapa profesional tetap menunjukkan kepuasan karier yang tinggi. Penelitian ini juga menyoroti perlunya perhatian khusus terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan HCT, terutama terkait upaya mengurangi tekanan moral dan meningkatkan waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini dianggap krusial

			karena lingkungan kerja yang sehat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pelayanan serta menekan biaya, sekaligus mendorong pengembangan intervensi yang efektif dalam mengatasi tekanan kerja.
2	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 menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara <i>work-life balance</i> dengan <i>burnout</i> pada perawat perempuan yang telah menikah. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami. Perawat yang mampu menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab domestik dengan efektif, sehingga tidak mengganggu pekerjaan di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan terarah tanpa terbebani oleh masalah di luar pekerjaan yang dapat memicu kelelahan.
3	Junaidin et.al., (2019) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan	<i>Work-life Balance</i> (Fisher, 2001) <i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1986)	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>burnout</i>, namun berkontribusi positif dan signifikan terhadap

	Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Sulawesi Selatan) MANDAR (Management Development and Applied Research Journal) Vol. 1 No. 2 (2019) 27-34	Kepuasan Kerja (Andrews & Withey, 1976)	kepuasan kerja karyawan. Selain itu, <i>work-life balance</i> yang dimediasi oleh burnout juga menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan mampu mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, hal tersebut dapat menurunkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung menjadi hal penting bagi perusahaan untuk memperkuat hubungan dengan karyawan serta meningkatkan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.
4	Lestari (2019) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat Rumah Sakit Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi e-ISSN 2301-7090	<i>Work-life Balance</i> (Fisher, Bulger & Smith, 2009) <i>Burnout</i> (Lee & Ashforth, 1990)	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i>, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang negatif. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka tingkat <i>burnout</i> yang dialaminya cenderung lebih rendah. Kondisi ini disebabkan oleh tekanan

			serta tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama jam kerja yang panjang, yang sering dialami perawat sehingga mengurangi waktu untuk diri sendiri dan keluarga.
5	Kim (2021) <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> Journal of Korean Neurosurgical Society 2021; 64(4): 644-664	<i>Work Intensity</i> (Janssen, 2000) <i>Work-life Balance</i> (Kim & Park, 2008) <i>Burnout</i> (Maslach & Jackson, 1981)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dokter bedah saraf menghadapi tingkat stres dan intensitas kerja yang sangat tinggi, disertai dengan rendahnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka juga rentan mengalami kelelahan yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya <i>work-life balance</i>, tekanan dalam menjalankan tugas, serta kepuasan yang rendah dalam hubungan antarpribadi di tempat kerja. Tingginya tingkat <i>burnout</i> pada dokter bedah saraf, khususnya yang menangani kasus gangguan otak dan tulang belakang, berpotensi memberikan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan pasien.
6	Siregar (2020) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Sumatera	<i>Work-life Balance</i> (Fisher, Bulger & Smith, 2009) <i>Burnout</i> (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i>, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang, maka semakin rendah tingkat kelelahan

	Utara		kerja yang dirasakan. Temuan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat <i>work-life balance</i> yang tinggi, sementara tingkat <i>burnout</i> mereka berada dalam kategori sedang.
	Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi		

Sumber: Data Primer

6) Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

a) Liao et.al., (2022)

Liao et.al., (2022) dalam studinya menemukan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan dengan kelelahan emosional. Komitmen kerja sebagian memediasi hubungan stres kerja dan kelelahan emosional. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *burnout* melalui komitmen kerja, dan pengaruh tersebut menjadi lebih lemah apabila tingkat dukungan sosial tinggi.

Penelitian sebelumnya memiliki kemiripan dengan studi yang sedang dilakukan, yakni sama-sama melibatkan variabel yang serupa yaitu *work stress*, *burnout*, dan komitmen. Namun, terdapat perbedaan pada objek penelitiannya, di mana penelitian sebelumnya menggunakan responden perawat anak, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan responden guru SMP.

b) Parashakti & Ekhsan (2022)

Parashakti & Ekhsan (2022) dalam studinya menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat stress kerja maka berpengaruh

terhadap peningkatan *Burnout* hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini, di mana studi terdahulu menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Sementara itu, penelitian yang sedang dilakukan menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat.

c) Wirajaya & Supartha (2016)

Wirajaya & Supartha (2016) dalam studinya menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta memiliki peran mediasi yang signifikan dalam keterkaitan antara *burnout* dan komitmen organisasional.

Penelitian sebelumnya menunjukkan kemiripan dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu menggunakan variabel yang serupa, yakni stres kerja, *burnout*, dan komitmen. Selain itu, kesamaan juga terdapat pada objek penelitian yang digunakan.

d) Smyth et.al., (2015)

Smyth et.al., (2015) dalam studinya menemukan bahwa hubungan antara perilaku menantang yang dialami dan stres dan kelelahan emosional yang dirasakan sampel penelitian. Stres dan kelelahan yang dirasakan juga dikaitkan dengan komitmen sampel penelitian terhadap pekerjaan mereka. Sehingga, sejumlah analisis regresi mengidentifikasi sejumlah prediktor kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi di antara pekerja pendukung disabilitas.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan dengan studi yang sedang dilakukan, yaitu penggunaan variabel yang sama, yakni stres kerja, *burnout*, dan komitmen. Namun demikian, terdapat perbedaan pada objek penelitian; studi terdahulu menggunakan partisipan dari kalangan pekerja pendukung penyandang disabilitas, sedangkan penelitian saat ini melibatkan guru sekolah menengah pertama (SMP) sebagai objek penelitian.

Tabel 2.7 Review Jurnal Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Liao et.al., (2022) <i>Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model</i> Journal of Pediatric Nursing, Vol.67, Hal. e16-e23, ISSN: 0882-5963. https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009	<i>Job stress</i> (Cohen, S., & Wills, TA., 1985) <i>Burnout</i> (Akman, Ozlem et al., 2016) <i>Job commitment</i> (Meyer, JP, Allen, NJ, & Smith, CA., 1993)	Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan dengan kelelahan emosional. Komitmen kerja sebagian memediasi hubungan stres kerja dan kelelahan emosional. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap <i>burnout</i> melalui komitmen kerja, dan pengaruh tersebut menjadi lebih lemah apabila tingkat dukungan sosial tinggi.
2	Parashakti & Ekhsan (2022) Peran <i>Burnout</i> sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022, E-ISSN : 2599-3410	<i>Workstress</i> (Qaiser et al., 2015) <i>Performance</i> (Carlson, 2003) <i>Burnout</i> (Rajan dan Engelbrecht, 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stress Kerja

	P-ISSN : 2614-3259, DOI:https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609		memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>Burnout</i> . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat stress kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan <i>Burnout</i> hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat <i>Burnout</i> karyawan. <i>Burnout</i> memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
3	Wirajaya dan Supartha (2016) Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh <i>burnout</i> terhadap komitmen organisasional guru	<i>Burnout</i> (Purba et.al, 2007) Kepuasan kerja (Pratiwi, 2013) Komitmen organisasional (Chughtai dan Zafar, 2006)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta memiliki peran mediasi yang signifikan dalam keterkaitan antara <i>burnout</i> dan komitmen organisasional.
4	Smyth et.al., (2015) <i>An analysis of stress, burnout and work commitment among disability support staff</i>	<i>Stress</i> (Devereux J.M etal., 2009) <i>Burnout</i> (Vassos M.V., &	Hasil penelitian menemukan bahwa hubungan antara perilaku menantang yang dialami dan stres dan kelelahan

	<i>in the UK</i> Research in Developmental Disabilities, Hal. 297-305, ISSN 0891-4222, https://doi.org/10.1016/j.ridd.2015.09.023.	Nankervis K.L., 2012) <i>Work commitment</i> (Powell D.M., & Meyer J.P., 2004)	emosional yang dirasakan sampel penelitian. Stres dan kelelahan yang dirasakan juga dikaitkan dengan komitmen sampel penelitian terhadap pekerjaan mereka. Sehingga, sejumlah analisis regresi mengidentifikasi sejumlah prediktor kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi di antara pekerja pendukung disabilitas.
--	---	--	---

Sumber: Data Primer

7) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

a) Sahni (2019)

Sahni (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan keterlibatan karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memandang diri mereka dan lingkungan kerja secara positif, sehingga tekanan akibat beban kerja berkurang, dan pada saat yang sama, keterlibatan serta loyalitas mereka terhadap organisasi meningkat.

Penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan studi yang sedang dilakukan, yakni melibatkan variabel yang serupa seperti *work-life balance* dan komitmen organisasi, serta menerapkan metode analisis data menggunakan pendekatan *structural equation modeling* (SEM).

b) Hasan (2023)

Hasan (2023) dalam studinya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *work-life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya, dan sebaliknya. Selain itu, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana tingkat *burnout* yang lebih tinggi akan menurunkan komitmen organisasi. Ditemukan pula adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*; semakin buruk keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan. Studi ini juga mengidentifikasi bahwa *burnout* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, tingkat *work-life balance* yang tinggi dapat menurunkan *burnout* dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini, di mana penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh *Islamic emotional intelligence* dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang meneliti pengaruh stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

c) Putranti (2018)

Putranti (2018) dalam studinya mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perawat terjaga dengan baik, maka komitmen mereka terhadap organisasi pun

meningkat. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa burnout memberikan dampak negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat stres yang memicu burnout, maka semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi dan semakin besar kecenderungan untuk mengundurkan diri. Tingkat pengaruh ini sangat bergantung pada kondisi pribadi masing-masing individu serta jenis stres yang dialami. Strategi pengelolaan stres pada perawat dapat dikelompokkan ke dalam tiga pendekatan, yaitu stimulus atau reaktif, preventif atau responsif, dan transaksional atau menyeluruh.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, di mana studi sebelumnya berfokus pada komitmen organisasi perawat rumah sakit dengan meninjau aspek *work-life balance* dan manajemen *burnout*, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini meneliti pengaruh stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

Tabel 2.8 Review Jurnal *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

No.	Informasi Jurnal	Variabel dan Landasan Teori	Temuan Penelitian
1	Sahni (2019) <i>Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry</i> International Journal for Quality Research 13(2) 285–300 ISSN 1800-6450	<i>Organizational Commitment</i> (Rhoades et al. 2001) <i>Quality of Work</i> (Sirgy et al. 2001) <i>Employee Engagement</i> (Schaufeli et al. 2002)	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan. Hal ini disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja yang tinggi yang dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam mencapai efektivitas organisasi. Karyawan dengan

			keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) yang baik cenderung memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja, sehingga tingkat kelelahan akibat tuntutan pekerjaan menurun, dan keterlibatan serta komitmen terhadap organisasi meningkat.
2	Hasan (2023) Pengaruh <i>Islamic Emotional Intelligence</i> dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh <i>Burnout</i> (Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru, Riau)	<i>Islamic Emotional Intelligence</i> (Hamdan, 2017) <i>Work-Life Balance</i> (Fisher et al., 2009) <i>Organizational Commitment</i> (Allen & Meyer, 2013) <i>Burnout</i> (Maslach, 2008)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap <i>work-life balance</i>, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya, dan sebaliknya. Selain itu, <i>burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana tingkat <i>burnout</i> yang lebih tinggi akan menurunkan komitmen organisasi. Ditemukan pula adanya pengaruh negatif dan signifikan antara <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i>;

			semakin buruk keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan. Studi ini juga mengidentifikasi bahwa <i>burnout</i> berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara <i>work-life balance</i> dan komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, tingkat <i>work-life balance</i> yang tinggi dapat menurunkan <i>burnout</i> dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi.
3	Putranti (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 <i>work-life balance</i> berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perawat terjaga dengan baik, maka komitmen mereka terhadap organisasi pun meningkat. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa <i>burnout</i> memberikan dampak

			negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat stres yang memicu burnout, maka semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi dan semakin besar kecenderungan untuk mengundurkan diri. Tingkat pengaruh ini sangat bergantung pada kondisi pribadi masing-masing individu serta jenis stres yang dialami. Strategi pengelolaan stres pada perawat dapat dikelompokkan ke dalam tiga pendekatan, yaitu stimulus atau reaktif, preventif atau responsif, dan transaksional atau menyeluruh.
--	--	--	--

Sumber: Data Primer

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Nasution (2017) dalam studinya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. . Penelitian menurut Wangsa & Edalmen (2022), ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Begitu pula dengan penelitian Siswoyo & Sulistyani (2020), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang berarti bahwa kecerdasan emosional memperkuat dampak stres kerja terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Apriliana et.al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian Yunitasari et.al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

2.3.2 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riffay (2019) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh Azeem & Akhtar (2014) menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki tingkat pengukuran sedang. Dimana, ditemukan hubungan yang signifikan antara *work-life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Penelitian oleh Arif et.al., (2014) mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hal ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliarti & Anindita (2022) dalam studinya menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik yang efektif dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang terjaga turut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Choeriyah & Utami (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang tinggi dan profil komitmen yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment* yang tinggi membuktikan bahwa *work-life balance* dan komitmen memiliki hubungan yang signifikan. Sejalan dengan penelitian Latupapua et.al., (2021) yang juga mengungkapkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* turut memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi sendiri berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work-life Balance* terhadap Komitmen organisasi.

2.3.3 Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Sokal et.al., (2021) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan administrasi divisi sangat penting bagi banyak guru yang mengalami *burnout* yang akan menunjukkan komitmen organisasi, dan dapat menghindari *burnout* meskipun tantangan meningkat dalam proporsi yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Hasil penelitian yang diteliti oleh Pratiwi et.al., (2023) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi rasa *burnout* yang dirasakan seseorang maka semakin rendah rasa komitmen organisasinya, sebaliknya semakin rendah rasa *burnout* yang dialami maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh Nugroho et.al., (2016) yang menyatakan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Prinodisma (2023) menunjukkan bahwa variabel *burnout* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Sejalan dengan penelitian oleh Sanjaya & Sutapa (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan/atau komitmen berorganisasi maka perilaku *turnover intention* akan semakin rendah. Sedangkan, pengaruh dari *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Sani & Suhana (2022) menunjukkan bahwa *burnout* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Serta komitmen organisasi secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian oleh Shirazi et.al., (2011) juga membuktikan bahwa tingkat *burnout* tergolong tinggi pada kedua kelompok guru yang diteliti. Pada tingkat individu, *burnout* membawa dampak negatif secara fisik dan psikologis, yang kemudian berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakhadiran, pengunduran diri, serta menurunnya komitmen terhadap organisasi. Ketika dilakukan perbandingan antara dua kelompok, ditemukan bahwa guru berstatus resmi sebagai pegawai dinas mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih besar dan penurunan signifikan dalam pencapaian pribadi dibandingkan dengan guru dari lembaga bimbingan belajar.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian oleh Kardiawan & Budiono (2018) menunjukkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja, stres kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian oleh Atrianah et.al., (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Sejalan dengan penelitian oleh Clipa & Boghean (2015) menunjukkan bahwa guru prasekolah mengalami tingkat stres yang tinggi, hampir setengah dari mereka tergoda untuk meninggalkan profesi ini. Tindakan

penanggulangan yang paling sering digunakan dilaporkan adalah yang positif, seperti kegiatan yang menyenangkan. Temuan akhir adalah bahwa menambah personel yang berkualifikasi dengan gaji yang wajar dalam kondisi kerja yang layak akan menjadi ukuran yang paling efektif dari lembaga yang kompeten untuk mengurangi stres. Penelitian oleh Renggani & Zona (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lucas et.al., (2022) menunjukkan bahwa guru mengalami kelelahan (kelelahan emosional yang tinggi, sinisme yang tinggi, dan efektivitas profesional yang rendah secara bersamaan). Ketahanan berkorelasi terbalik dengan stres, kelelahan emosional, sinisme, pengajaran yang berlebihan, dan kesulitan menjaga kedisiplinan di kelas. Penelitian yang diteliti oleh Fanani et.al., (2020) menunjukkan bahwa karyawan (perawat) responden memiliki tingkat stres kerja sedang dan karyawan (perawat) memiliki tingkat stres kerja rendah, karyawan (perawat) memiliki tingkat *burnout* tinggi dan karyawan (perawat) memiliki tingkat *burnout* sedang. Analisis data menunjukkan variabel tingkat stres kerja tidak berhubungan dengan variabel tingkat *burnout* perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Aghniya & Aulia (2022) dalam studinya menemukan bahwa stres kerja dan *burnout* termasuk dalam kategori netral. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *burnout* pada kinerja karyawan. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Febryanti et.al., (2023) dalam studinya menemukan bahwa adanya pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat perilaku *burnout* pada karyawan. Dimana, kategori tingkat stres kerja karyawan yang lebih dominan yaitu kategori sedang, sedangkan persentase tingkat *burnout* yang lebih dominan juga dikategori sedang. Maka dapat

disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Burnout*.

2.3.5 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Neumann et.al., (2018) juga membuktikan bahwa individu yang mengalami *burnout* cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang kurang baik serta tingkat kepuasan karier yang rendah. *Burnout*, tekanan moral, dan ketidakseimbangan *work-life balance* ditemukan pada berbagai tingkat variabel di seluruh profesi dalam bidang transplantasi sel hematopoietik (HCT), meskipun beberapa profesional tetap menunjukkan kepuasan karier yang tinggi. Penelitian ini juga menyoroti perlunya perhatian khusus terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan HCT, terutama terkait upaya mengurangi tekanan moral dan meningkatkan waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini dianggap krusial karena lingkungan kerja yang sehat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pelayanan serta menekan biaya, sekaligus mendorong pengembangan intervensi yang efektif dalam mengatasi tekanan kerja. Sejalan dengan penelitian Junaidin et.,al (2019) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*, namun berkontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Kim (2021) menunjukkan bahwa dokter bedah saraf menghadapi tingkat stres dan intensitas kerja yang sangat tinggi, disertai dengan rendahnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka juga rentan mengalami kelelahan yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya

work-life balance, tekanan dalam menjalankan tugas, serta kepuasan yang rendah dalam hubungan antarpribadi di tempat kerja. Tingginya tingkat *burnout* pada dokter bedah saraf, khususnya yang menangani kasus gangguan otak dan tulang belakang, berpotensi memberikan dampak serius terhadap keselamatan dan kesehatan pasien.

Hasil penelitian yang dilakukan Khairani (2018) membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat perempuan yang telah menikah. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami. Perawat yang mampu menjaga harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab domestik dengan efektif, sehingga tidak mengganggu pekerjaan di tempat kerja. Hal ini memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan terarah tanpa terbebani oleh masalah di luar pekerjaan yang dapat memicu kelelahan. Selain itu, penelitian oleh Lestari (2019) juga menyatakan *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan yang negatif ditunjukkan pada nilai koefisien regresi yang negatif. Sama halnya dengan penelitian oleh Siregar (2021) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja seseorang, maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Work-life Balance* terhadap *Burnout*

2.3.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Liao et.al., (2022) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan dengan kelelahan emosional. Komitmen kerja sebagian memediasi hubungan stres kerja dan kelelahan emosional. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *burnout* melalui komitmen kerja, dan pengaruh tersebut menjadi lebih lemah apabila tingkat dukungan sosial tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Smyth et.al (2015) menemukan bahwa hubungan antara perilaku menantang yang dialami dan stres dan kelelahan emosional yang dirasakan sampel penelitian. Stres dan kelelahan yang dirasakan juga dikaitkan dengan komitmen sampel penelitian terhadap pekerjaan mereka. Sehingga, sejumlah analisis regresi mengidentifikasi sejumlah prediktor kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi di antara pekerja pendukung disabilitas.

Hasil penelitian yang diteliti oleh Parashakti & Ekhsan (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout*. Semakin meningkat stress kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan *Burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirajaya & Supartha (2016) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta memiliki peran mediasi yang signifikan dalam keterkaitan antara *burnout* dan komitmen organisasional..

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Terdapat pengaruh negatif Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*.

2.3.7 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sahni (2019) mengungkapkan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan keterlibatan karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memandang diri mereka dan lingkungan kerja secara positif, sehingga tekanan akibat beban kerja berkurang, dan pada saat yang sama, keterlibatan serta loyalitas mereka terhadap organisasi meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2023) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *work-life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional yang dimilikinya, dan sebaliknya. Selain itu, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana tingkat *burnout* yang lebih tinggi akan menurunkan komitmen organisasi. Ditemukan pula adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work-life balance* dan *burnout*; semakin buruk keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan. Studi ini juga mengidentifikasi bahwa *burnout* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, tingkat *work-life balance* yang tinggi dapat menurunkan *burnout* dan pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi.

Sejalan dengan penelitian oleh Putranti (2018) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahwa ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan

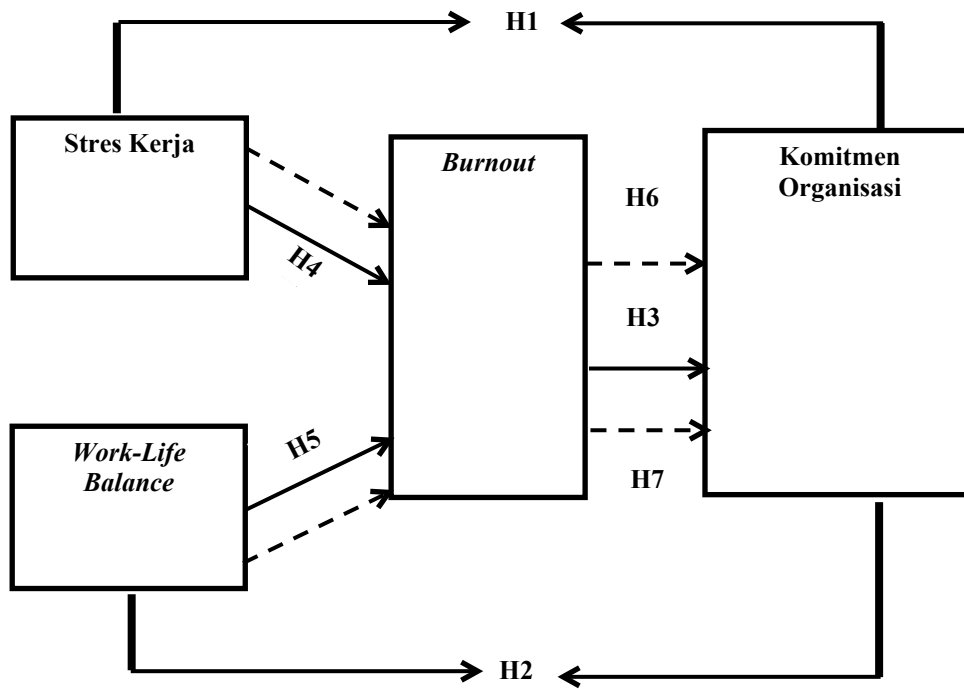
perawat terjaga dengan baik, maka komitmen mereka terhadap organisasi pun meningkat. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa burnout memberikan dampak negatif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat stres yang memicu burnout, maka semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi dan semakin besar kecenderungan untuk mengundurkan diri. Tingkat pengaruh ini sangat bergantung pada kondisi pribadi masing-masing individu serta jenis stres yang dialami. Strategi pengelolaan stres pada perawat dapat dikelompokkan ke dalam tiga pendekatan, yaitu stimulus atau reaktif, preventif atau responsif, dan transaksional atau menyeluruh.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7: Terdapat pengaruh positif *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh *Burnout*.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian teori yang telah dijelaskan serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara beberapa variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, dan *burnout*. Oleh karena itu, peneliti menyusun model konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni metode yang digunakan untuk menguji teori dengan menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sinambela (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka untuk mengolah informasi secara sistematis. Pendekatan ini ditandai dengan kemampuannya dalam menghasilkan data yang mencerminkan karakteristik dari objek, peristiwa, atau fenomena yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016). Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan peneliti untuk menguji teori melalui perumusan hipotesis dan pengumpulan data yang bertujuan membuktikan atau menolak hipotesis tersebut.

Menurut Sugiyono (2009) proses penelitian kuantitatif terdiri dari tujuh tahap yaitu:

1. Telaah teoritik. Pada tahapan ini peneliti melakukan kajian atau telaah teoritik dengan membaca laporan-laporan penelitian yang sejenis, serta teori-teori yang mendasari pola pikir penelitian. Tahapan ini sangat diperlukan untuk mengetahui hal-hal yang sudah pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang topik yang sama atau mirip. Peneliti juga perlu mempelajari kelebihan dan terutama kekurangan setiap penelitian yang pernah mereka lakukan, sehingga penelitian tersebut dapat diperbaiki. Perbaikan penelitian dapat dilakukan untuk setiap kekurangan penelitian yang pernah dilakukan atau hanya sebagian saja. Akhir tahap telaah teoritik ini adalah ditetapkannya topik, judul maupun tujuan penelitian yang akan dilakukan.

2. Identifikasi variabel. Setelah peneliti melakukan telaah teoritik, maka ia akan bisa melakukan identifikasi atas semua variabel yang terkait atau ada kaitan dengan topik yang akan ditelitinya, baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Masalah penelitian. Berdasarkan variabel-variabel yang telah teridentifikasi diatas, maka peneliti harus menentukan masalah penelitian yang dilakukannya. Masalah penelitian biasanya diformulasikan dalam bentuk kalimat tanya, seperti Bagaimanakah, Apakah, dan sebagainya.
4. Model penelitian. Berdasarkan masalah penelitian yang sudah dipaparkan dan variabel penelitian yang sudah ditentukan, tahapan berikutnya adalah peneliti membuat model penelitian. Model penelitian dibuat dengan menentukan variabel mana yang akan diperlakukan sebagai variabel dependen, variabel tergantung atau variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) dan variabel mana yang diperlakukan sebagai variabel bebas, variabel independen atau variabel yang mempengaruhi (*independent variable*).
5. Pengumpulan data. Tahapan berikutnya adalah mengumpulkan data penelitian yang akan dianalisis. Data primer bisa didapat secara langsung oleh peneliti dengan menggunakan wawancara, daftar pertanyaan, pengamatan, survei dan sebagainya. Dalam sebuah penelitian yang menggunakan data primer, validitas dan reliabilitas data merupakan salah satu kunci pokok kualitas hasil penelitian. Data sekunder bisa didapatkan dari sumber-sumber atau badan-badan independen penyedia data seperti BIS (Biro Pusat Statistik), ICMD (*Indonesian Capital Market Directory*) dan sumber lainnya.
6. Analisis data dan pembahasan. Setelah data dikumpulkan dan diuji validitas dan reliabilitasnya, tahap berikutnya adalah proses analisis data dan pembahasan. Metode analisis data yang dipergunakan tergantung permasalahan dan tujuan penelitian. Untuk permasalahan penelitian yang bertujuan menguji hubungan antar variabel, dapat

menggunakan analisis korelasi atau regresi. Untuk permasalahan penelitian yang bertujuan menguji perbedaan rata-rata antar variabel, dapat menggunakan analisis t test. Untuk penelitian multivariat dengan menggunakan model persamaan struktural dapat diuji dengan software Amos, Lisrel atau Partial Least Square (PLS).

7. Simpulan dan saran. Setelah data dianalisis dan dilakukan pembahasan secukupnya, tahap berikutnya adalah proses penarikan kesimpulan penelitian. Kesimpulan yang diambil harus konsisten dan dapat menjawab permasalahan penelitian. Bagian terakhir proses penelitian adalah proses pemberian saran untuk penelitian mendatang maupun saran yang lebih bersifat praktis. Saran yang diberikan harus relevan dengan permasalahan penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Wawonii Barat yang beralamat di Kecamatan Wawonii Barat Kabupaten Konawe Kepulauan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan sistem penyebaran kuesioner pada guru SMP Negeri se-Kecamatan Wawonii Barat.

3.3 Populasi dan Sampel

Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan kumpulan kejadian atau objek tertentu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian dalam ruang lingkup yang lebih umum. Oleh karena itu, populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek atau subjek yang berada dalam wilayah tertentu dan memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh Guru se-Kecamatan Wawonii Barat dengan jumlah 95 orang, dengan sumber data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Kepulauan, 2024.

Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan himpunan peristiwa atau objek tertentu yang berkaitan dengan penelitian dalam ruang lingkup yang luas.

Dengan demikian, populasi dapat diartikan sebagai kumpulan objek atau individu yang berada dalam wilayah tertentu dan memiliki karakteristik yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Tabel 3.1 Data Usia Responden

No.	Usia	Jumlah
1	20 – 30 tahun	11
2	31 – 40 tahun	67
3	41 – 45 tahun	9
4	46 – 50 tahun	3
5	> 51 tahun	5

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe Kepulauan, 2024.

Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel secara sensus, yang juga dikenal dengan istilah sampling jenuh. Berdasarkan pendapat Potale & Uhing (2015) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh adalah metode pengumpulan data di mana seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi yang berjumlah 95 guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan memperoleh informasi mengenai hal tersebut agar dapat dibuat suatu kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang berperan sebagai penyebab atau faktor yang memengaruhi variabel endogen, sehingga menimbulkan variasi pada variabel endogen.

Adapun variabel eksogen dalam penelitian ini meliputi:

- a) Stres Kerja [X1]
- b) *Work-Life Balance* [X2]

2. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel eksogen. Dalam penelitian ini, variabel endogen yang dimaksud adalah Komitmen Organisasi [Y].

3. Variabel Mediasi atau Intervening

Variabel mediasi atau yang sering disebut variabel intervening, adalah variabel yang berperan dalam menjembatani atau memengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan endogen, meskipun tidak secara langsung dapat diamati atau diukur. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah Burnout [M].

3.4.1 Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) stres adalah keadaan yang dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins & Judge (2008) indikator dari stres kerja yaitu:

Menurut Robbins & Judge (2008) terdapat beberapa indikator dari stres kerja, antara lain:

1. Tuntutan tugas, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi lingkungan kerja, dan pengaturan tata kerja secara fisik;
2. Tuntutan peran, yaitu tekanan yang muncul sebagai akibat dari tanggungjawab yang melekat pada peran tertentu dalam suatu organisasi

3. Tuntutan antar pribadi, yakni stres yang bersumber dari hubungan atau interaksi antar karyawan ditempat kerja;
4. Struktur organisasi, yaitu pengakuan dari organisasi terhadap pentingnya pengaturan interaksi antar individu ditempat kerja;
5. Kepemimpinan organisasi, yang mencakup kemampuan dalam memotivasi, memimpin, serta berbagai tindakan yang melibatkan interaksi sosial didalam lingkungan kerja.

Pernyataan pengukuran stres kerja dalam penelitian ini didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Robbins & Judge (2008), yang terdiri dari 15 butir pernyataan dalam bentuk survey, yaitu:

Tabel 3.2 Pernyataan Pengukuran Stres Kerja

No.	Pernyataan
1.	Saya mendapatkan beban kerja tambahan di luar tugas pokok saya
2.	Saya merasa beban pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
3.	Lingkungan tempat saya bekerja bising dikarenakan dekat dengan jalan raya
4.	Saya merasa tidak nyaman dengan intruksi yang diberikan oleh pemimpin saya
5.	Saya merasa terganggu dengan sikap pemimpin kepada saya
6.	Pemimpin selalu menyalahkan saya atas setiap hal yang saya kerjakan
7.	Perintah dari pemimpin harus dilaksanakan meskipun tidak sesuai
8.	Waktu saya bekerja (mengajar) di luar jam wajib tidak wajar (berlebihan)
9.	Waktu yang diberikan pada saat melaksanakan kegiatan lain tidak wajar (berlebihan)
10.	Saya dijauhi oleh guru lain karena sering berbeda pendapat
11.	Pemimpin mengharuskan saya untuk mendengarkan arahan rekan kerja
12.	Pemimpin mengharuskan saya untuk mengikuti arahan rekan kerja
13.	Saya mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja
14.	Saya sering tidak dilibatkan saat melaksanakan berbagai kegiatan lain disekolah
15.	Saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan pemimpin

Sumber: Data Primer

3.4.2 *Work-life Balance*

Menurut Fisher et.al., (2009) *work-life balance* merupakan *demands* yang merupakan persepsi adanya gangguan yang memengaruhi domain lain dan *resources* yang merupakan persepsi dari pekerjaan atau non-pekerjaan yang menjadi sumber untuk menyelesaikan tuntutan domain lain.

Berdasarkan pendapat Fisher et al. (2009), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*), dimensi ini ditandai dengan sejauh mana pekerjaan seseorang mengganggu aspek kehidupan pribadinya. Contohnya, ketika seorang karyawan harus bekerja lembur demi menyelesaikan target yang belum tercapai, maka waktu yang seharusnya digunakan untuk kehidupan pribadi menjadi berkurang karena tersita pekerjaan;
2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dimensi ini merujuk pada tingkat gangguan yang ditimbulkan oleh kehidupan pribadi individu terhadap pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, jika individu menghadapi permasalahan dalam kehidupan keluarga atau urusan pribadinya, maka hal tersebut dapat mempengaruhi focus dan kinerjanya saat menjalankan tugas ditempat kerja;
3. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dimensi ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadinya. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan di tempat

kerja dapat digunakan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga bermanfaat dalam menjalani aktivitas pribadi sehari-hari;

4. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dimensi ini menggambarkan sejauh mana aspek kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang ditempat kerja. Misalnya, suasana hati yang baik yang berasal dari hubungan pribadi atau keluarga yang harmonis dapat membuat individu merasa lebih bersemangat dan nyaman saat bekerja. Hal ini turut mendorong pencapaian target serta tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hubungan positif antara individu dengan lingkungan kerjanya juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

Pernyataan pengukuran work-life balance dalam penelitian ini merujuk pada studi yang dilakukan oleh Fisher et al. (2009) dengan memanfaatkan 12 item pernyataan dalam survei. Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan menggunakan skala likert, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pernyataan Pengukuran *Work-life Balance*

No.	Pernyataan
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup
2.	Saya masih dapat melakukan aktivitas lain di luar waktu kerja saya
3.	Tempat kerja saya memberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas
4.	Pekerjaan (mengajar) saya sering tidak didukung di kehidupan pribadi
5.	Waktu untuk saya bekerja sering terbatas karena harus menjalankan kehidupan pribadi
6.	Kehidupan pribadi saya kerap mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.
7.	Beban kerja yang cukup dalam pekerjaan (mengajar) yang saya lakukan menjadikan saya lebih mudah menjalani kehidupan pribadi
8.	Saya lebih mudah melakukan pekerjaan pribadi dengan keterampilan yang saya dapatkan di sekolah
9.	Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda
10.	Kegiatan dalam kehidupan pribadi membantu meningkatkan suasana hati sehingga saya dapat bekerja dengan baik
11.	Saya merasa puas dan bahagia dengan kondisi pekerjaan serta kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini
12.	Aktivitas di luar pekerjaan memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas kerja.

Sumber: Data Primer

3.4.3 Burnout

Menurut Maslach, et.al., (2008) *burnout* merupakan ekspresi dari situasi kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional dan mental), motivasi atau inisiatif yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menghadapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya.

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

1. Kelelahan (*Exhaustion*), indikator ini menggambarkan kondisi kelelahan yang berlangsung dalam jangka panjang, baik dari segi fisik, mental maupun emosional. Saat seseorang karyawan mengalami kelelahan ini, mereka cenderung merasa terbebani secara berlebihan dan menunjukkan tanda-tanda kelelahan yang melampaui batas, baik secara emosional maupun fisik;
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), aspek ini merujuk pada sikap negatif seperti sinisme dan kecenderungan menjauh dari lingkungan kerja. Ketika individu mengalami *depersonalisasi*, mereka menjadi lebih dingin, menjaga jarak emosional, dan enggan terlibat dalam interaksi di tempat kerja. Sikap sinis ini seringkali merupakan mekanisme pertahanan diri terhadap kelelahan dan kekecewaan, namun sayang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis serta menurunkan kemampuan individu untuk bekerja secara optimal;
3. Penurunan Pencapaian Diri (*A Feeling of Low Personal Accomplishment*), ciri dari dimensi ini adalah munculnya perasaan tidak berdaya, kurangnya kepuasan, serta anggapan bahwa setiap tugas terasa berat dan sulit diselesaikan. Penurunan pencapaian

diri mencerminkan melemahnya rasa percaya diri terhadap kemampuan dan produktivitas di tempat kerja. Ketika individu merasa tidak efektif, mereka lebih mudah merasa putus asa dan berkembang perasaan tidak kompeten dalam menjalankan tanggungjawab.

Pernyataan pengukuran *burnout* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Maslach et al. (2008) dengan menggunakan 14 item survey, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pernyataan Pengukuran *Burnout*

No.	Pernyataan
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan mengajar ini sangat menguras tenaga dan emosi
2.	Saya merasa telah bekerja dengan intensitas yang terlalu tinggi
3.	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara fisik
4.	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara emosional
5.	Bekerjasama dengan rekan kerja membutuhkan usaha yang besar bagi saya
6.	Pekerjaan membuat saya kurang memperhatikan lingkungan sekitar (lingkungan sekolah, lingkungan rumah, lingkungan masyarakat)
7.	Saya menjadi kurang sensitif terhadap orang lain saat melakukan pekerjaan
8.	Saya merasa rekan kerja sering membebankan tanggung jawab atas masalah organisasi kepada saya
9.	Saya merasa melakukan pekerjaan (mengajar) dengan seenaknya ketika menghadapi permasalahan di sekolah
10.	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap harinya
11.	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas penting dalam pekerjaan
12.	Saya kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaan
13.	Pekerjaan saya tidak mampu memberikan dampak positif bagi orang lain
14.	Saya tidak mampu menciptakan hubungan kerja yang nyaman dengan rekan kerja

Sumber: Data Primer

3.4.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis berupa hubungan karakteristik pekerja dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan didalam organisasi (Meyer & Allen, 2013).

Menurut Meyer & Allen (2013) terdapat tiga bentuk indikator untuk mengukur tingkat komitmen, yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) mengacu pada kedekatan emosional individu terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung ingin tetap menjadi bagian dari organisasi karena merasa sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi serta bersedia berperan aktif dalam membantu mewujudkan tujuan tersebut;
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berkaitan dengan persepsi individu terhadap konsekuensi atau kerugian yang mungkin timbul apabila mereka meninggalkan organisasi, termasuk risiko dan biaya yang harus ditanggung. Dimana, semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan didalam organisasi selama bekerja;
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari orang lain. Dimana, karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Pernyataan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada studi yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (2013), yang menggunakan 13 butir pernyataan dalam survei, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pernyataan Pengukuran Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan
1.	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin
2.	Saya memperhatikan dan menerima arahan dari pemimpin
3.	Saya mengikuti dan menjalankan petunjuk dari pemimpin
4.	Saya berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah
5.	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan lain diluar tanggung jawab utama saya
6.	Saya berniat untuk menyelesaikan karir di sekolah ini
7.	Saya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan setia kepada sekolah
8.	Saya bertanggung jawab terhadap keberhasilan tujuan sekolah
9.	Saya tetap akan bertahan meskipun kondisi sekolah sedang tidak baik
10.	Saya merasa bangga saat menceritakan sekolah ini kepada orang lain
11.	Saya merasa senang menjalani profesi sebagai guru
12.	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini
13.	Saya menganggap bahwa sekolah ini merupakan sekolah yang terbaik

Sumber: Data Primer

Tabel 3.6 Definisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator dan Butir Pernyataan	Skala
•	Stres Kerja (Robbins & Judge, 2008)	Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki hingga menimbulkan tekanan.	1. Saya mendapatkan beban kerja tambahan di luar tugas pokok kepada saya; 2. Saya merasa beban pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki; 3. Lingkungan tempat saya bekerja bising dikarenakan dekat dengan jalan raya; 4. Saya merasa tidak nyaman dengan intruksi yang diberikan oleh pemimpin saya; 5. Saya merasa terganggu dengan sikap pemimpin kepada saya; 6. Pemimpin selalu menyalahkan saya atas setiap hal yang	Sebanyak 15 butir pertanyaan survey menggunakan skala likert yang berkisar dari (6) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (1) Sangat Setuju (SS)

			saya kerjakan; 7. Perintah dari pemimpin harus dilaksanakan meskipun tidak sesuai; 8. Waktu saya bekerja (mengajar) di luar jam wajib tidak wajar (berlebihan); 9. Waktu yang diberikan pada saat melaksanakan kegiatan lain tidak wajar (berlebihan); 10. Saya dijauhi oleh guru lain karena sering berbeda pendapat; 11. Pemimpin mengharuskan saya untuk mendengarkan arahan rekan kerja; 12. Pemimpin mengharuskan saya untuk mengikuti arahan rekan kerja; 13. Saya mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja; 14. Saya sering tidak dilibatkan saat melaksanakan berbagai kegiatan lain disekolah; 15. Saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan pemimpin	
• <i>Work-Life Balance</i> (Fisher et al. 2009)	Suatu upaya individu dalam menjaga keseimbangan dan menjalankan tanggung jawab antara pekerjaan, kehidupan keluarga, kehidupan pribadi, serta aktivitas di luar	1. Saya memiliki jam kerja yang cukup; 2. Saya masih dapat melakukan aktivitas lain di luar waktu kerja saya; 3. Tempat kerja saya memberikan kemudahan dalam	Sebanyak 12 butir pertanyaan survey menggunakan skala likert yang berkisar	

		pekerjaan sebagai bagian dari tuntutan yang perlu dipenuhi, sehingga tercipta kehidupan yang harmonis dan seimbang. Hal ini bertujuan untuk mencapai kepuasan dalam menjalankan peran di setiap aspek kehidupan serta meminimalkan konflik yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan tanggung jawab.	melakukan aktivitas; 4. Pekerjaan (mengajar) saya sering tidak didukung di kehidupan pribadi; 5. Waktu untuk saya bekerja sering terbatas karena harus menjalankan kehidupan pribadi; 6. Kehidupan pribadi saya kerap mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja; 7. Beban kerja yang cukup dalam pekerjaan (mengajar) yang saya lakukan menjadikan saya lebih mudah menjalani kehidupan pribadi; 8. Saya lebih mudah melakukan pekerjaan pribadi dengan keterampilan yang saya dapatkan di sekolah; 9. Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda; 10. Kegiatan dalam kehidupan pribadi membantu meningkatkan suasana hati sehingga saya dapat bekerja dengan baik; 11. Saya merasa puas dan bahagia dengan kondisi pekerjaan serta kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini; 12. Aktivitas di luar	dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (6) Sangat Setuju (SS)
--	--	--	--	--

			pekerjaan memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas kerja.	
• <i>Burnout</i> (Maslach, 2008)	Respon negatif terhadap stres kerja yang muncul dalam bentuk psikologis, psikofisiologis, dan perilaku, yang bersifat merugikan. Kondisi ini merupakan fenomena kompleks yang tercermin melalui reaksi mental, emosional, fisik, dan perilaku terhadap pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan dampak buruk baik bagi individu maupun organisasi	1. Saya merasa bahwa pekerjaan mengajar ini sangat menguras tenaga dan emosi; 2. Saya merasa telah bekerja dengan intensitas yang terlalu tinggi; 3. Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara fisik; 4. Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara emosional; 5. Bekerjasama dengan rekan kerja membutuhkan usaha yang besar bagi saya; 6. Pekerjaan membuat saya kurang memperhatikan lingkungan sekitar (lingkungan sekolah, lingkungan rumah, lingkungan masyarakat); 7. Saya menjadi kurang sensitif terhadap orang lain saat melakukan pekerjaan; 8. Saya merasa rekan kerja sering membebankan tanggung jawab atas masalah organisasi kepada saya; 9. Saya merasa melakukan pekerjaan (mengajar) dengan seandainya ketika menghadapi	Sebanyak 14 butir pertanyaan survey menggunakan skala likert yang berkisar dari (6) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (1) Sangat Setuju (SS)	

			permasalahan di sekolah; 10. Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap harinya; 11. Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas penting dalam pekerjaan; 12. Saya kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaan; 13. Pekerjaan saya tidak mampu memberikan dampak positif bagi orang lain; 14. Saya tidak mampu menciptakan hubungan kerja yang nyaman dengan rekan kerja.	
Komitmen Organisasi (Meyer & Allen, 2013)	Perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu dan tanggung jawab.	1. Saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin; 2. Saya memperhatikan dan menerima arahan dari pemimpin; 3. Sayamengikuti dan menjalankan petunjuk dari pemimpin; 4. Saya berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah; 5. Saya bersedia terlibat dalam kegiatan lain diluar tanggung jawab utama saya; 6. Saya berniat untuk menyelesaikan karir di sekolah ini; 7. Saya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan setia kepada sekolah; 8. Saya bertanggung jawab terhadap	Sebanyak 13 butir pertanyaan survey menggunakan skala likert yang berkisar dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (6) Sangat Setuju (SS)	

			keberhasilan tujuan sekolah; 9. Saya tetap akan bertahan meskipun kondisi sekolah sedang tidak baik; 10. Saya merasa bangga saat menceritakan sekolah ini kepada orang lain; 11. Saya merasa senang menjalani profesi sebagai guru; 12. Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini; 13. Saya menganggap bahwa sekolah ini merupakan sekolah yang terbaik	
--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis data

Data adalah komponen dasar dari informasi. Dapat berupa angka, huruf, gambar, suara, kondisi, symbol atau bentuk lainnya. Dalam konteks penelitian, data diolah dan dianalisis untuk menjawab hipotesis serta pertanyaan penelitian. Secara umum, data merupakan fakta-fakta yang digunakan untuk merumuskan kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan.

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer , yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, baik secara individu maupun oleh suatu lembaga. Metode pengumpulan data dapat mencakup wawancara, observasi, maupun penyebaran kuesioner. Berdasarkan sifatnya, data yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan kata lain, kuesioner adalah instrumen berupa daftar pertanyaan yang dirancang oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari partisipan penelitian yang setiap itemnya berhubungan dengan topik penelitian, dan kemudian disebarkan kepada responden untuk memperoleh jawaban dari mereka.

Tujuan utama dari pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh data yang tepat dan relevan dengan isu yang diteliti serta mendukung pencapaian tujuan dari penelitian tersebut sekaligus memastikan data yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi. Oleh karena itu, peneliti perlu memastikan bahwa setiap pertanyaan yang disusun dalam kuesioner selaras dengan hipotesis dan sasaran penelitian (Basuki & Prawoto, 2016).

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat. Setiap item dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial yang diteliti. Masing-masing pertanyaan disusun sedemikian rupa agar dapat mencerminkan respons responden secara terukur. Setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian.

Setiap butir pertanyaan disertai dengan 6 (enam) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki nilai atau skor tertentu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert Kuesioner

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	1
2.	Setuju (S)	2
3.	agak setuju (AS)	3
4.	Agak tidak setuju (ATS)	4
5.	Tidak setuju (TS)	5
6.	Sangat tidak setuju (STS)	6

Sumber: Data Primer

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah tahap dalam proses penelitian yang berfungsi untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar dapat ditarik kesimpulan yang relevan dan mendukung proses pengambilan keputusan. Secara garis besar, metode analisis ini terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif umumnya menggunakan teknik statistik, sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan melalui analisis tematik, yang melibatkan proses pengkodean dan pengolahan data dalam bentuk naratif atau teks.

Metode analisis data kuantitatif merupakan pendekatan yang mengandalkan ketelitian dalam menghitung data secara tepat, serta kemampuan untuk menafsirkan informasi yang kompleks. Beberapa teknik yang termasuk dalam metode ini antara lain analisis deskriptif, regresi, dan analisis faktor. Analisis kuantitatif mencakup berbagai jenis teknik seperti korelasi, regresi, perbandingan, dan analisis deskriptif. Pendekatan ini menggunakan data sekunder yang diolah melalui metode statistik atau matematis. Keunggulan dari metode ini adalah kemampuannya dalam menghasilkan kesimpulan yang objektif, terukur, dan menyeluruh.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2015), analisis deskriptif adalah suatu cara untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data melalui berbagai ukuran statistik seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varians, nilai maksimum dan minimum, jumlah total (*sum*), rentang (*range*), kurtosis, serta tingkat kemencengan distribusi. Secara umum, analisis deskriptif dalam penelitian merupakan proses mengubah data menjadi bentuk tabulasi agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Tabulasi ini menyajikan ringkasan dan pengorganisasian data dalam bentuk tabel angka atau grafik. Metode ini bertujuan untuk memahami karakteristik dan hubungan antar variabel secara lebih mendalam dengan mengamati aspek tertentu secara terperinci, guna memperoleh data yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Selanjutnya, data tersebut dianalisis dan diolah berdasarkan teori yang ada agar dapat disimpulkan secara tepat.

3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Menurut Ghozali (2015), *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang memungkinkan peneliti untuk mengkaji hubungan yang kompleks antar variabel, baik yang bersifat recursive maupun *non-recursive*, guna memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap keseluruhan model. SEM memungkinkan pengujian dua model secara simultan, yaitu:

1. Model struktural digunakan untuk menelaah keterkaitan antara konstruk bebas (*independen*) dan konstruk terikat (*dependen*);
2. Model pengukuran berfungsi untuk menilai hubungan antara indikator-indikator dengan konstruk laten berdasarkan nilai loading yang dihasilkan.

Model persamaan struktural (SEM) adalah suatu pendekatan analisis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten, sehingga sering disebut sebagai analisis variabel laten atau hubungan struktural linier. Hubungan antar variabel dalam SEM serupa dengan yang terdapat dalam analisis jalur (*path analysis*). Namun, perbedaannya terletak pada jenis variabel yang digunakan: analisis jalur menggunakan variabel yang dapat diukur secara langsung (*observable*), sedangkan SEM memanfaatkan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobservable*).

Pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten, sehingga kerap dikenal sebagai analisis variabel laten (*latent analysis*) atau model hubungan struktural linier (*linear structural relationship*). Meskipun pola hubungan antar variabel dalam SEM menyerupai yang terdapat dalam analisis jalur (*path analysis*), terdapat perbedaan dalam jenis variabel yang digunakan, terdapat perbedaan mendasar di antara keduanya. Analisis jalur menggunakan variabel yang dapat diukur secara langsung (*observable*), sedangkan SEM menggunakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobservable*).

3.6.3 *Partial Least Square*

Secara umum, SEM-PLS digunakan untuk mengevaluasi hubungan prediktif antar konstruk dengan tujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh antar konstruk yang diteliti. Ringle et al. (2018) menjelaskan bahwa *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang mampu menangani masalah kolinearitas tinggi melalui proyeksi variabel dependen berdasarkan serangkaian variabel independen. Selain berfungsi untuk mengkonfirmasi teori yang telah ada, PLS juga berguna dalam membangun hubungan antar variabel yang belum memiliki dasar teoritis yang kuat, maupun dalam menguji proposisi baru. Penggunaan SEM-PLS memiliki implikasi logis, yaitu analisis dapat dilakukan

meskipun tanpa landasan teori yang kokoh, karena pendekatan ini bersifat non-parametrik dan tidak terikat pada sejumlah asumsi statistik yang ketat. Keakuratan model prediktif dalam SEM-PLS diukur melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Pendekatan ini sangat sesuai untuk penelitian yang bertujuan mengembangkan teori baru.

Meurut Ringle et al. (2018) PLS memiliki beberapa keunggulan utama, diantaranya:

1. Tidak mensyaratkan data multivariate normal;
2. Dapat digunakan dengan ukuran sampel kecil (antar 30-100), meskipun jumlah sampel yang lebih besar juga akan semakin baik;
3. Dapat digunakan tidak hanya untuk memverifikasi teori, tetapi juga untuk menggambarkan serta memahami hubungan antar variabel laten;
4. Mampu menganalisis konstruk yang terdiri dari indikator reflektif dan formatif secara simultan, yang tidak memungkinkan dilakukan dalam SEM konvensional karena dapat menyebabkan model menjadi tidak teridentifikasi.

Menurut Haryono (2016), penilaian terhadap outer model atau model pengukuran dalam pendekatan PLS dilakukan dengan menggunakan dua jenis indikator, yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Model indikator reflektif mengacu pada teori pengukuran klasik (*classical test theory*), yang menyatakan bahwa perbedaan skor dalam pengukuran suatu konstruk disebabkan oleh gabungan antara skor sejati (*true score*) dan kesalahan (*error*). Karakteristik utama dari model reflektif meliputi:

- a. Arah hubungan kausalitas dianggap berasal dari konstruk menuju indikator;

- b. Indikator-indikator diharapkan memiliki korelasi satu sama lain, mewujudkan adanya reliabilitas konsistensi internal;
- c. Penghapusan satu indikator dari model tidak akan mempengaruhi makna keseluruhan konstruk;
- d. Model ini memperhitungkan kesalahan pengukuran tingkat indikator.

Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,7$. Namun dalam praktek empiris, nilai $\geq 0,5$ masih dianggap dapat diterima, dan beberapa ahli bahkan mentoleransi nilai hingga 0,4. Jika nilai *loading factor* $\leq 0,4$ maka indikator tersebut sebaiknya dikeluarkan dari model (*drop*). Nilai kuadrat dari *loading factor* disebut *communalities* yang menunjukkan seberapa besar proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk.

2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Pengujian validitas yang biasa digunakan dalam pendekatan klasik tidak sesuai untuk diterapkan pada model pengukuran formatif. Konsep reliabilitas seperti konsistensi internal maupun validitas konstruk termasuk validitas konvergen dan diskriminan tidak lagi relevan dalam konteks model ini. Oleh karena itu, dalam model formatif, reliabilitas konstruk tidak dipandang sebagai indikator yang tepat dalam menilai kualitas pengukuran. Sebagai gantinya, penilaian kualitas pengukuran harus didasarkan pada landasan teori yang kuat serta pandangan dari para ahli di bidang terkait.

Pemilihan antara metode PLS dan SEM bergantung pada beberapa pertimbangan, seperti ukuran sampel, jenis hubungan antara indikator dan konstruk, kekuatan landasan teori serta tujuan dari analisis yang dilakukan. Adapun karakteristik dari model indikator formatif yaitu:

- a. Hubungan kausal diasumsikan berasal dari indikator ke konstruk;

- b. Indikator dianggap berdiri sendiri, sehingga pengujian konsistensi internal seperti *Cronbach's Alpha* tidak diperlukan;
- c. Penghapusan salah satu indikator dapat mengubah makna keseluruhan konstruk;
- d. Letak kesalahan pengukuran terjadi pada level konstruk (zeta), bukan pada indikator.

Dalam analisis SEM-PLS, secara umum terdapat dua komponen utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran menggambarkan hubungan antara konstruk laten terhadap indikator-indikatornya. Evaluasi pada model ini dalam PLS dilakukan melalui pengujian *outer model*, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana model memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Menurut Ghazali (2015), pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaannya dapat secara akurat mencerminkan variabel yang ingin diteliti.

Pengujian *convergent validity* dapat dilakukan dengan menilai nilai *loading factor* dari setiap indikator terhadap konstruknya. Pedoman umum yang digunakan menyatakan bahwa nilai *loading factor* sebaiknya lebih dari 0,7 agar dianggap memenuhi *convergent validity*. Sementara itu, untuk menguji *discriminant validity*, dapat dilihat melalui nilai *cross loading* masing-masing variabel. Selain itu, *discriminant validity* juga dapat diuji dengan cara membandingkan akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lain dalam model.

Pengujian reliabilitas konstruk menggunakan *Cronbach's Alpha* sering kali menghasilkan estimasi yang lebih rendah atau kurang tepat, sehingga penggunaan nilai *composite reliability* lebih direkomendasikan. Menurut Ghozali (2015), nilai *composite reliability* yang ideal berada di atas 0,7. Namun demikian, Hair et al. (2011) menyatakan bahwa nilai antara 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima dalam situasi tertentu.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Penilaian terhadap model struktural, yang juga dikenal sebagai *inner model*, bertujuan untuk mengevaluasi hubungan prediktif antar variabel laten. Evaluasi ini dilakukan dengan menilai sejauh mana varians dari konstruk laten endogen dapat dijelaskan, yang diukur melalui nilai R-square. Beberapa indikator yang digunakan dalam analisis *inner model* meliputi R-square, Q-square (*predictive relevance*), dan *Goodness of Fit* (GoF) Index. Nilai R-square (R^2) merepresentasikan koefisien determinasi pada konstruk laten endogen dan mengindikasikan kekuatan pengaruh antar variabel laten. Sementara itu, Q-square (Q^2) digunakan untuk menilai seberapa baik model dalam memprediksi data observasi. Semakin mendekati angka 1, maka model tersebut semakin baik dalam memprediksi dan dinyatakan cocok (*fit*) dengan data. Selain itu, *GoF Index* digunakan sebagai ukuran evaluasi secara keseluruhan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan data secara menyeluruh dengan cara yang sederhana.

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati arah hubungan dan nilai signifikansinya berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Jika arah hubungan sesuai dengan teori dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis dianggap terbukti atau

diterima. Namun, jika arah hubungan sesuai teori tetapi nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan tidak terbukti atau ditolak.

Dalam pendekatan SEM-PLS, penentuan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis ditentukan berdasarkan nilai *p-value* (Hair et al., 2011), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0) diterima dan Hipotesis alternatif (H_a) ditolak jika $P\text{-values} > 0,05$.
2. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika $P\text{-values} < 0,05$.

3.8 Pengujian Efek Mediasi

Menurut Ghozali (2015), suatu variabel dapat dikategorikan sebagai variabel intervening apabila variabel tersebut berperan dalam menjembatani pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. Pengujian terhadap pengaruh mediasi ini dapat dilakukan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel. Untuk menilai signifikansi pengaruh tidak langsung, perhitungan dilakukan terhadap nilai t dari hasil perkalian koefisien a dan b (ab), dengan menggunakan rumus tertentu.

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

Sab = standar error pengaruh tidak langsung, dimana

$Sab =$

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

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 6 hingga 20 Januari 2025. Pengumpulan data dilakukan secara langsung (*offline*) dalam kurun waktu sekitar 14 hari. Hal ini disebabkan karena sebagian responden sedang menjalani cuti bersama di luar daerah, sehingga peneliti perlu menunggu hingga seluruh kuesioner dapat dikembalikan secara lengkap. Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat, dengan jumlah total 95 orang. Seluruh kuesioner yang dibagikan sebanyak 95 lembar berhasil dikembalikan secara lengkap dan selanjutnya digunakan untuk proses pengujian dan analisis. Hasil pengembalian kuesioner ditampilkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dibagikan	95	100%
Total kuesioner yang diterima kembali	95	100%
Total kuesioner yang layak diolah	95	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan secara berurutan berdasarkan usia dan masa kerja. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3.

Tabel 4.2 Data Usia Responden

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	11	10.8%
2	31-40 tahun	67	67.6%
3	41-45 tahun	9	9.0%
4	46-50 tahun	3	2.8%

5	> 51 tahun	5	4.8%
---	------------	---	------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebesar 67,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru pada kelompok usia tersebut umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap berbagai persoalan, baik dalam kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja. Usia yang tergolong matang cenderung berkaitan dengan kualitas positif, seperti kestabilan emosi, komitmen terhadap pekerjaan, serta etika kerja yang baik dan produktif. Pada umumnya para pekerja muda memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Begitu juga dengan para pekerja guru pada usia 31-40 tahun dianggap usia produktif, memiliki semangat dan ambisi tinggi serta sudah memiliki kecukupan pengalaman sehingga pelaksanaan tugas profesinya juga sebanding dengan semangat dan pengalaman yang dimiliki (Waluyo, 2015).

Tabel 4.3 Data Masa Kerja Responden

No	Lama Bekerja	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, 2025

Berdasarkan data karakteristik responden pada Tabel 4.3, diketahui bahwa sebagian besar guru SMP Negeri se-Kecamatan Wawonii Barat memiliki masa kerja antara 14 hingga 18 tahun, dengan persentase sebesar 24,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa guru dengan rentang masa kerja tersebut telah memiliki pengalaman yang memadai, sehingga memiliki wawasan yang luas terkait dengan lingkungan kerja mereka. Guru yang telah lama mengabdikan umumnya menunjukkan tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Kunandar (2007) pengalaman mengajar mengacu pada lamanya seorang guru mengajar di sekolah, guru yang bertahun-tahun mengajar akan dapat memperbaiki keterampilan mengajar, guru yang

telah memiliki pengalaman mengajar dalam waktu yang lama akan semakin tinggi tingkat kemampuan dan keterampilan mengajarnya, dan semakin tinggi pula kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruannya.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Uraian variabel dalam analisis statistik deskriptif pada penelitian ini mencakup nilai minimum dan maksimum, dengan rentang penilaiannya dapat dilihat 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	Agak Tidak Setuju
4	3.42 – 4.21	Agak Setuju
5	4.21 – 5.00	Setuju
6	5.00 – 6.00	Sangat Setuju

Sumber: Data primer diolah, 2025

1. Stres Kerja

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Stres Kerja

Kode	Item Pertanyaan	Rata-rata
X1.1	Saya mendapatkan beban kerja tambahan di luar tugas pokok saya	4.726
X1.2	Saya merasa beban pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4.653
X1.3	Lingkungan tempat saya bekerja bising dikarenakan dekat dengan jalan raya	4.758
X1.4	Saya merasa tidak nyaman dengan intruksi yang diberikan oleh pemimpin kepada saya	4.800
X1.5	Saya merasa terganggu dengan sikap pemimpin kepada saya	5.053
X1.6	Pemimpin selalu menyalahkan saya atas setiap hal yang saya kerjakan	4.989
X1.7	Perintah dari pemimpin harus dilaksanakan meskipun tidak sesuai	5.000
X1.8	Waktu saya bekerja (mengajar) di luar jam wajib tidak wajar (berlebihan)	4.747
X1.9	Waktu yang diberikan pada saat melaksanakan kegiatan lain tidak wajar (berlebihan)	5.011
X1.10	Saya dijauhi oleh guru lain karena sering berbeda pendapat	4.579
X1.11	Pemimpin mengharuskan saya untuk mendengarkan arahan	4.779

	rekan kerja	
X1.12	Pemimpin mengharuskan saya untuk mengikuti arahan rekan kerja	4.747
X1.13	Saya mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja	4.989
X1.14	Saya sering tidak dilibatkan saat melaksanakan berbagai kegiatan lain disekolah	4.958
X1.15	Saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan pemimpin	4.779

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 untuk variabel stres kerja, terdapat 15 butir pertanyaan yang dianalisis. Rata-rata terendah terdapat pada indikator X1.10 dengan nilai 4.579, sedangkan rata-rata tertinggi berada pada indikator X1.15 sebesar 5.053.

Nilai rata-rata stress kerja menunjukkan kecenderungan responden memiliki pemahaman yang jelas mengenai faktor-faktor pemicu stres kerja. Meskipun mereka cenderung mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi yang muncul secara spontan, para guru tetap mampu menjaga sikap dan etika dalam berinteraksi dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun pihak lain guna menghindari terciptanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

2. *Work-life Balance*

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif *Work-life Balance*

Kode	Item Pertanyaan	Rata-Rata
X2.1	Saya memiliki jam kerja yang cukup	4.442
X2.2	Saya dapat melakukan aktivitas lain di luar jam kerja saya	4.232
X2.3	Tempat kerja saya memberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas	4.674
X2.4	Pekerjaan (mengajar) saya sering tidak didukung di kehidupan pribadi	2.516
X2.5	Waktu untuk saya bekerja sering terbatas karena harus menjalankan kehidupan pribadi	3.126
X2.6	Kehidupan pribadi saya kerap mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.	2.600
X2.7	Beban kerja yang cukup dalam pekerjaan (mengajar) yang saya lakukan menjadikan saya lebih mudah menjalani kehidupan pribadi	3.674
X2.8	Saya lebih mudah melakukan pekerjaan pribadi dengan keterampilan yang saya dapatkan di sekolah	4.316
X2.9	Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda	4.253

X2.10	Kegiatan dalam kehidupan pribadi membantu meningkatkan suasana hati sehingga saya dapat bekerja dengan baik	4.484
X2.11	Saya merasa puas dan bahagia dengan kondisi pekerjaan serta kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini	3.737
X2.12	Aktivitas di luar pekerjaan memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas kerja	4.421

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *work-life balance*, terdapat 12 butir pertanyaan yang dianalisis. Nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator X2.4 sebesar 2.516, sementara nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X2.3 dengan skor 4.674.

Nilai rata-rata *work-life balance* menunjukkan kecenderungan responden merasa kurang optimal dalam memisahkan urusan pribadi dan lingkungan kerja. Namun, di sisi lain, institusi tempat mereka bekerja telah menyediakan fasilitas dan dukungan yang memungkinkan guru memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga suasana kerja tetap terasa nyaman dan kondusif.

3. *Burnout*

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif *Burnout*

Kode	Item Pertanyaan	Rata-rata
X3.1	Saya merasa bahwa pekerjaan mengajar ini sangat menguras tenaga dan emosi	4.842
X3.2	Saya merasa telah bekerja dengan intensitas yang terlalu tinggi	4.832
X3.3	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara fisik	5.000
X3.4	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara emosional	5.032
X3.5	Bekerjasama dengan rekan kerja membutuhkan usaha yang besar bagi saya	5.137
X3.6	Pekerjaan membuat saya kurang memperhatikan lingkungan sekitar (lingkungan sekolah, lingkungan rumah, lingkungan masyarakat)	5.053
X3.7	Saya menjadi kurang sensitif terhadap orang lain saat melakukan pekerjaan	4.989
X3.8	Saya merasa rekan kerja sering membebankan tanggung jawab atas masalah organisasi kepada saya	5.074
X3.9	Saya merasa melakukan pekerjaan (mengajar) dengan seandainya ketika menghadapi permasalahan di sekolah	5.000
X3.10	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap harinya	4.789

X3.11	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas penting dalam pekerjaan	4.884
X3.12	Saya kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaan	4.895
X3.13	Pekerjaan saya tidak mampu memberikan dampak positif bagi orang lain	5.011
X3.14	Saya tidak mampu menciptakan hubungan kerja yang nyaman dengan rekan kerja	4.926

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 untuk variabel *burnout*, terdapat 14 butir pertanyaan yang dianalisis. Rata-rata terendah terdapat pada indikator X3.10 dengan nilai 4.789, sementara rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X3.5 sebesar 5.137.

Nilai rata-rata *burnout* menunjukkan responden cenderung menjalankan tugas mereka semata-mata sebagai bentuk pemenuhan kewajiban, tanpa terlalu memperhatikan proses maupun hasil kerja. Sikap ini berpotensi menyebabkan kelelahan emosional dan fisik, yang pada akhirnya dapat membuat mereka kurang peduli terhadap kondisi di sekitarnya, baik dalam kehidupan pribadi maupun di lingkungan kerja.

4. *Komitmen Organisasi*

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

Kode	Item Pertanyaan	Rata-rata
X4.1	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin	4.989
X4.2	Saya memperhatikan dan menerima arahan dari pemimpin	5.021
X4.3	Saya mengikuti dan menjalankan petunjuk dari pemimpin	5.263
X4.4	Saya berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah	5.168
X4.5	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan lain diluar tanggung jawab utama saya	4.916
X4.6	Saya berniat untuk menyelesaikan karir di sekolah ini	5.053
X4.7	Saya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan setia kepada sekolah	5.189
X4.8	Saya bertanggung jawab terhadap keberhasilan tujuan sekolah	5.179
X4.9	Saya tetap akan bertahan meskipun kondisi sekolah sedang tidak baik	5.021
X4.10	Saya merasa bangga saat menceritakan sekolah ini kepada orang lain	5.211
X4.11	Saya merasa senang menjalani profesi sebagai guru	5.432
X4.12	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini	5.526

X4.13	Saya menganggap bahwa sekolah ini merupakan sekolah yang terbaik	5.537
-------	--	-------

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 yang membahas variabel komitmen organisasi, terdapat 13 indikator yang dianalisis. Indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah X4.5 sebesar 4.916, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X4.13 sebesar 5.537.

Nilai rata-rata komitmen organisasi menunjukkan kecenderungan responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi, serta menjalin hubungan yang positif dengan institusi tempat mereka bekerja.

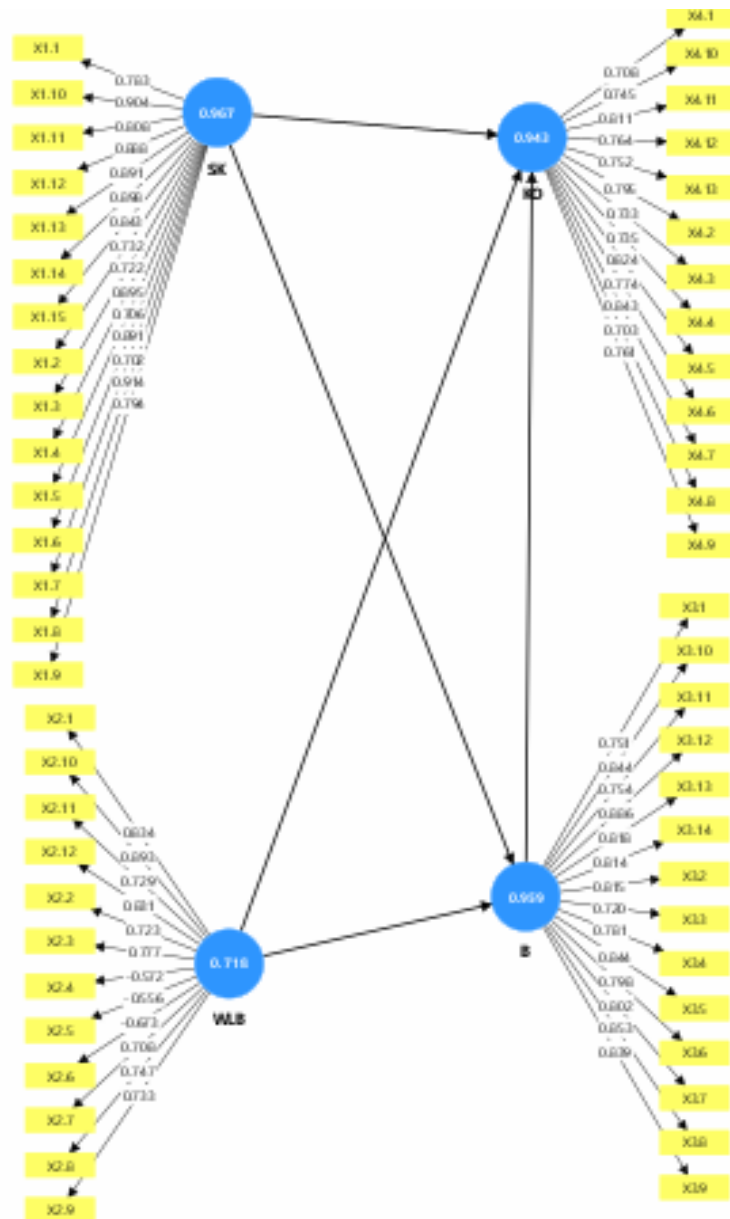
4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SMARTPLS

4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menunjukkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, validitas diuji untuk memastikan bahwa konstruk yang digunakan telah memenuhi syarat yang diperlukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Terdapat dua jenis evaluasi yang digunakan dalam pengujian validitas ini, yaitu:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen bertujuan untuk menguji setiap konstruk dalam model unidimensionalitas dengan menilai nilai validitas konvergen (*outer loading*) dari masing-masing indikator konstruk. Sebuah indikator dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7. Namun, untuk model yang masih dalam tahap pengembangan, nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 akan dikeluarkan dari proses analisis. Hasil dari analisis validitas konvergen dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Model Struktural Outer Model

Mengacu pada Gambar 4.1, terlihat bahwa seluruh nilai *loading factor* berada di atas 0,6, sehingga tidak ada satu pun indikator yang harus dieliminasi dari model analisis dalam penelitian ini. Informasi lebih rinci mengenai hasil tersebut dapat ditemukan pada tabel 4.9 hingga tabel 4.12.

Tabel 4.9 Nilai *Loading Factor* Stres Kerja

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0.783	Valid
	X1.2	0.732	Valid
	X1.3	0.722	Valid
	X1.4	0.895	Valid
	X1.5	0.706	Valid
	X1.6	0.891	Valid
	X1.7	0.702	Valid
	X1.8	0.914	Valid
	X1.9	0.794	Valid
	X1.10	0.904	Valid
	X1.11	0.808	Valid
	X1.12	0.888	Valid
	X1.13	0.891	Valid
	X1.14	0.898	Valid
	X1.15	0.843	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa seluruh variabel manifest memiliki nilai diatas 0,6. Dengan demikian, semua item pada variabel stres kerja tetap dipertahankan dalam model penelitian dan tidak ada yang dieliminasi dikarenakan telah memenuhi standar validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* seluruh indikator yang melebihi 0,6, sehingga semua konstruk pada variabel-variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Nilai *Loading Factor* *Work-life Balance*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
	X2.1	0.834	Valid
	X2.2	0.723	Valid
	X2.3	0.777	Valid
	X2.4	-0.572	Invalid

<i>Work-Life Balance</i>	X2.5	-0.556	Invalid
	X2.6	-0.673	Invalid
	X2.7	0.708	Valid
	X2.8	0.747	Valid
	X2.9	0.733	Valid
	X2.10	0.893	Valid
	X2.11	0.729	Valid
	X2.12	0.831	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Mengacu pada tabel 4.10, menyajikan *output* uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan variabel *work-life balance*. Hasil uji mengemukakan terdapat 9 item pertanyaan variabel *work-life balance* yang dikatakan valid karena nilai *loading factor* di atas 0,6. Analisis juga mengungkapkan teridentifikasi 3 item tidak valid dengan nilai *loading factor* di bawah 0,6, yaitu item X2.4, X2.5 dan X2.6. Berdasarkan hasil analisis tersebut, 9 indikator pertanyaan variabel *work-life balance* tetap digunakan dalam model penelitian karena telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor Burnout*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	X3.1	0.751	Valid
	X3.2	0.815	Valid
	X3.3	0.720	Valid
	X3.4	0.781	Valid
	X3.5	0.844	Valid
	X3.6	0.798	Valid
	X3.7	0.802	Valid
	X3.8	0.853	Valid
	X3.9	0.839	Valid
	X3.10	0.844	Valid
	X3.11	0.754	Valid
	X3.12	0.886	Valid
	X3.13	0.818	Valid
	X3.14	0.814	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, semua indikator yang mewakili variabel menunjukkan nilai di atas 0,6. Dengan demikian, seluruh item pada variabel *burnout* dipertahankan dalam model penelitian karena telah memenuhi syarat validitas konvergen. Validitas ini terlihat dari nilai *loading factor* tiap indikator yang melebihi 0,6, sehingga seluruh konstruk dalam variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.12 Nilai *Loading Factor* Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	X4.1	0.708	Valid
	X4.2	0.795	Valid
	X4.3	0.733	Valid
	X4.4	0.735	Valid
	X4.5	0.824	Valid
	X4.6	0.774	Valid
	X4.7	0.843	Valid
	X4.8	0.703	Valid
	X4.9	0.761	Valid
	X4.10	0.745	Valid
	X4.11	0.811	Valid
	X4.12	0.764	Valid
	X4.13	0.752	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.12, seluruh indikator yang merepresentasikan variabel komitmen organisasi memiliki nilai di atas 0,6. Oleh karena itu, semua item pada variabel tersebut tetap dimasukkan dalam model penelitian karena telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *loading factor* setiap indikator yang berada di atas 0,6, sehingga seluruh konstruk pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

2. *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validitas berikutnya adalah *discriminant validity*, yang digunakan untuk mengevaluasi keabsahan konstruk dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap korelasi antar konstruk. Sebuah model dikatakan memiliki

discriminant validity yang memadai apabila nilai akar AVE dari masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap konstruk lain, sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 *Discriminant Validity*

Variabel	SK	WLB	KO	B
Stres Kerja	0.572*			
<i>Work-life Balance</i>	0.253	0.367*		
Komitmen Organisasi	0.258	0.267	0.279*	
<i>Burnout</i>	0.239	0.280	0.294	0.334*

Sumber: Data Primer diolah, 2025 (*nilai akar AVE)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE dari seluruh konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Misalnya, variabel stres kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,572, yang lebih tinggi daripada nilai koefisien korelasinya dengan variabel *work-life balance*, komitmen organisasi, dan *burnout* yang berada dalam rentang 0,239 hingga 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk stres kerja memenuhi syarat validitas diskriminan. Hal serupa juga berlaku untuk variabel lainnya: *work-life balance* dengan akar AVE sebesar 0.367, komitmen organisasi sebesar 0,279 dan *burnout* sebesar 0,334. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model ini menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang baik dan kuat.

3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Pengujian reliabilitas konstruk bertujuan untuk menilai apakah variabel yang digunakan dalam penelitian sudah memenuhi kriteria keandalan, yang diukur melalui nilai *composite reliability*. Pedoman umum yang digunakan untuk menentukan reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2015), meskipun nilai antara 0,5 hingga 0,6 masih dianggap dapat diterima dalam kondisi tertentu (Hair et.al., 2011).

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's	Composite Reliability	Composite Reliability	Average Variance Extracted	Evaluasi Model
<i>Burnout</i>	0.943	(rho) 0.964	(rho) 0.964	0.587	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.943	0.965	0.949	0.587	Reliabel
Stres Kerja	0.967	0.971	0.970	0.686	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.718	0.938	0.830	0.544	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Mengacu pada tabel 4.14, seluruh variabel menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 dan nilai composite reliability melebihi 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis model struktural.

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Evaluasi terhadap inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Penilaian *inner model* dilakukan dengan mengamati seberapa besar varians yang dapat dijelaskan melalui nilai *R-square* (R^2) pada konstruk laten endogen. Nilai R^2 ini menunjukkan koefisien determinasi serta parameter jalur dari konstruk endogen. Selain itu, nilai *Q-square* (Q^2) juga digunakan untuk mengukur kemampuan prediktif dari model. Hasil perhitungan inner model berdasarkan data yang digunakan dalam penelitian dan diolah melalui SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji R-square dan Q-square

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Q Square
Stres Kerja	<i>Burnout</i>	0.329	0.315
<i>Work-Life Balance</i>	Komitmen Organisasi	0.163	0.135

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel *burnout* sebesar 0,329. Ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan work-life balance secara substansial mampu menjelaskan variabel *burnout* sebesar 32,9%, sementara sisanya, yaitu 67,1%,

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Untuk variabel komitmen organisasi, nilai *R-square* yang diperoleh adalah 0,163, yang berarti bahwa stres kerja dan *work-life balance* berkontribusi sebesar 16,3% dalam menjelaskan komitmen organisasi, dan sisanya sebesar 83,7% berasal dari faktor lain.

Evaluasi model SmartPLS juga dilakukan dengan menggunakan nilai *Q-square* untuk menilai kemampuan prediktif model. Apabila nilai *Q-square* lebih dari 0, maka model dianggap memiliki daya prediksi yang baik (*predictive relevance*), sedangkan jika nilainya kurang dari atau sama dengan 0, maka model dinilai kurang memiliki kemampuan prediksi. Mengacu pada tabel 4.15, diketahui bahwa variabel *burnout* memiliki nilai *Q-square* sebesar 0,315 (31,5%) dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,135 (13,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa model yang melibatkan stres kerja dan *work-life balance* dalam memengaruhi *burnout* dan komitmen organisasi memiliki relevansi prediktif yang memadai.

Dalam penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti *perceived organizational support*, tingkat beban kerja, dan kepuasan kerja guna memperkaya analisis.

4.4 Uji Hipotesis

1. Analisis Pengaruh Langsung

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode SEM-PLS, yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan menilai adanya pengaruh atau keterkaitan di antara konstruk tersebut. Menurut Ringle et al. (2018), *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik analisis yang mampu menangani masalah kolinearitas tinggi melalui proyeksi variabel dependen terhadap sejumlah variabel independen. PLS tidak hanya digunakan untuk mengonfirmasi teori yang telah ada, tetapi juga berguna dalam membangun hubungan baru yang

belum memiliki dasar teoritis, serta untuk menguji proposisi. Hasil pengujian hubungan antar konstruk dalam penelitian ini dapat dilihat melalui analisis jalur yang disajikan pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dengan menggunakan SEM-PLS

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	0.144	1.514	0.179	H1 ditolak
<i>Work-Life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	0.541	4.820	0.047	H2 diterima
<i>Burnout</i> -> Komitmen Organisasi	0.143	1.343	0.130	H3 ditolak
Stres Kerja -> <i>Burnout</i>	0.082	0.734	0.000	H4 diterima
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Burnout</i>	0.238	1.991	0.463	H5 ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2025 (*sig p-values < 0.05)

1. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,179, yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan tidak terbukti dan ditolak.
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,047, yang juga lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 dinyatakan terbukti dan diterima.
3. Pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,130. Karena nilainya melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan tidak terbukti dan ditolak.

4. Pengaruh stres kerja terhadap *burnout* menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000, karena nilainya dibawah signifikansi 0,05. Ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dan hipotesis 4 terbukti dan diterima.
5. Pengaruh *work-life balance* terhadap *burnout* memiliki nilai p-value sebesar 0,463 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Oleh karena itu, hipotesis 5 dinyatakan tidak terbukti dan ditolak.

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SEM-PLS, yang bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk guna mengetahui ada tidaknya pengaruh di antara konstruk-konstruk tersebut. Ringle et al. (2018) menjelaskan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang efektif untuk menangani kolinearitas tinggi dengan memproyeksikan variabel dependen dari sekumpulan variabel independen. Teknik PLS tidak hanya digunakan untuk mengonfirmasi teori yang ada, tetapi juga bermanfaat dalam membangun hubungan baru yang belum memiliki dasar teori atau dalam menguji suatu proposisi. Pengujian terhadap efek mediasi atau pengaruh tidak langsung dilakukan melalui pendekatan yang dikembangkan oleh Sobel, dengan hasil pengujiannya disajikan pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dengan menggunakan SEM-PLS

Pola Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja -> <i>Burnout</i> -> Komitmen Organisasi	0.078	1.521	0.128*	H6 ditolak
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Burnout</i> -> Komitmen	0.012	0.487	0.626*	H7 ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2025 (*sig p-values 0.05)

1. Pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui *burnout* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,128 yang secara signifikan lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara statistik stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *burnout*, sehingga hipotesis 6 tidak terbukti dan dinyatakan ditolak;
2. Pengaruh tidak langsung antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi melalui *burnout* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,626, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *burnout*, sehingga hipotesis 7 tidak terbukti dan dinyatakan ditolak.

Fenomena ini bisa terjadi karena komitmen organisasi guru di wilayah ini lebih dipengaruhi faktor intrinsik, seperti dedikasi terhadap profesi keguruan atau pengaruh budaya lokal, bukan semata kondisi *burnout* yang dirasakan.

4.5 Pembahasan dan Implikasi

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi”. Pada guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat, stres kerja tidak terbukti memberikan dampak signifikan terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi. Salah satu penyebabnya adalah adanya respons positif dari pihak sekolah dalam menanggapi berbagai keluhan guru. Dengan demikian, meskipun para guru mengalami tekanan kerja, mereka tetap menunjukkan keinginan kuat dan komitmen untuk terus menjadi bagian dari institusi sekolah tersebut. Hal ini didukung oleh nilai *p-values* sebesar 0,179, yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Secara arah hubungan, semakin tinggi stres kerja, justru komitmen organisasi cenderung meningkat. Fenomena ini tercermin dari skor rata-rata tertinggi pada

indikator stres kerja, yakni saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan pemimpin, sementara pada indikator komitmen organisasi, skor tertinggi diperoleh pada pernyataan saya menganggap sekolah ini sebagai sekolah terbaik. Artinya, meskipun para guru mengalami hambatan komunikasi dengan pimpinan yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan komunikasi, struktur organisasi yang belum optimal, atau rendahnya rasa percaya diri mereka tetap merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap permasalahan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka memandang permasalahan tersebut sebagai bagian dari tugas profesional yang menuntut konsentrasi tinggi demi kemajuan sekolah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Wangsa & Edalmen (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil ini didukung oleh penelitian Christover & Ie (2021) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja tidak secara langsung menurunkan komitmen organisasi, bahkan dalam beberapa kasus justru menunjukkan peningkatan. Penelitian Utami et al. (2019) juga mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi komitmen organisasional secara positif, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja, maka komitmen organisasional juga meningkat. Demikian pula, penelitian Ie et al. (2021) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi juga tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, baik beban kerja maupun kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ketika dimediasi oleh stres kerja.

Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun guru mengalami stres kerja, dampaknya terhadap komitmen organisasi cenderung negatif. Namun, komitmen tersebut tetap dapat terjaga karena guru mampu mempertahankan konsentrasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini didukung oleh adanya berbagai bentuk dukungan dari sekolah, seperti jaminan kesehatan, perlindungan keamanan, pemberian insentif triwulanan, serta fasilitas transportasi, yang secara keseluruhan membantu menjaga stabilitas komitmen terhadap organisasi.

2. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “*work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi”. Hal ini dapat diartikan bahwa rendahnya tingkat *work-life balance* dapat menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki guru terhadap organisasinya. *Work-life balance* sendiri merujuk pada upaya individu dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Artinya, ketika guru berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih mampu mengelola berbagai tantangan di lingkungan kerja. Kondisi ini menumbuhkan rasa dihargai dan diakui, serta mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara positif.

Work-life balance sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jenis kelamin (*gender*), pengaturan waktu kerja, dukungan organisasi dan keluarga serta tingkat stres kerja. Dimana guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan umumnya merasa lebih mampu mengendalikan pekerjaannya serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keseimbangan ini mendorong individu untuk berpikir secara bijak dalam menata waktu antara tuntutan profesional dan kehidupan personal. Dengan tercapainya

keseimbangan tersebut, aktivitas di luar pekerjaan tidak akan mengganggu kinerja di tempat kerja, sehingga individu dapat menjalani hidup yang selaras dan seimbang serta merasakan kepuasan dalam melaksanakan berbagai peran. Selain itu, *work-life balance* juga membantu mengurangi konflik yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam tanggung jawab.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, dimana penelitian ini mengukur pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi sedangkan penelitian yang dilakukan mengkaji hubungan antara stres kerja, *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi *burnout* dan dilakukan pada objek penelitian yang berbeda. Penelitian sebelumnya objek penelitiannya ialah karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan objek penelitiannya ialah guru SMP.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen organisasi. Kondisi ini mendorong individu untuk lebih mempertimbangkan kapasitas mereka dalam mengelola tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Helmy (2021), Latupapua et al. (2021), Juliarti & Anindita (2022), serta Azeem & Akhtar (2014) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “*burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi”. Hal ini dapat diartikan bahwa *burnout* dapat memengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi. Namun, pada guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat, tingkat *burnout* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, para guru tetap berupaya menjalankan tugasnya dengan baik karena merasa memiliki tanggung jawab serta tujuan yang ingin dicapai. Temuan ini diperkuat oleh nilai p-value sebesar 0,130, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dilihat dari arah hubungan, meningkatnya tingkat *burnout* justru diikuti dengan kecenderungan meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari rata-rata tertinggi pada indikator *burnout* yaitu bekerja sama dengan rekan kerja membutuhkan usaha yang besar bagi saya, sedangkan pada indikator komitmen organisasi, pernyataan dengan skor tertinggi adalah saya menganggap sekolah ini sebagai sekolah terbaik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Pratiwi et.al., (2023) dalam studinya menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi generasi X dan Y selain itu juga arah pengaruh yang diberikan adalah negatif. Artinya semakin tinggi rasa *burnout* yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi pada generasi tersebut. Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pricillla (2021), yang menunjukkan bahwa kelelahan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru. Artinya, tingkat kelelahan yang dirasakan tidak secara langsung berdampak pada komitmen terhadap organisasi, karena komitmen yang kuat dapat mencegah munculnya berbagai gejala negatif seperti keinginan

untuk melakukan mogok kerja, meningkatnya ketidakhadiran, niat untuk resign, maupun ketidakpuasan dalam bekerja. Temuan ini juga didukung oleh studi Nugroho & Iqbal (2016) yang menyatakan bahwa variabel kelelahan kerja (*job burnout*) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Maharani (2012) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional yang timbul akibat tekanan kerja yang tinggi, khususnya dialami oleh individu yang pekerjaannya menuntut banyak interaksi dan pelayanan terhadap orang lain. Dengan demikian, *burnout* dapat dipahami sebagai bentuk stres yang semakin berat karena dipengaruhi oleh dinamika hubungan sosial, termasuk persepsi individu terhadap dirinya sendiri dan orang lain dalam lingkungan kerja. Namun, kondisi ini dapat diminimalkan apabila atasan mampu memberikan solusi, misalnya dengan menyelenggarakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kinerja guru serta memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat dan ide secara terbuka. Hal ini akan menciptakan umpan balik yang positif antar rekan kerja, sehingga guru memaknai permasalahan yang muncul sebagai bagian dari tanggung jawab profesional yang membutuhkan konsentrasi tinggi demi kemajuan sekolah.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*”. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja akan berdampak pada *burnout*. Artinya, tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki *burnout* yang tinggi pula.

Berdasarkan penelitian Fanani et.al., (2020) menemukan karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung juga memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Menurut Ivancevich et.al., (2006) *burnout* merupakan sebuah proses psikologis yang muncul akibat stres kerja yang terus-menerus dan tidak teratasi yang mengakibatkan kelelahan emosional, perubahan dalam kepribadian, serta perasaan tidak berdaya dan penurunan kinerja. Temuan ini sesuai

dengan penelitian Renggani & Zona (2024) yang melakukan penelitian tentang stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dimana apabila kondisi stres kerja tinggi maka tingkat *burnout* akan tinggi pula yang dialami oleh karyawan ketika beban pekerjaan yang mereka hadapi tidak sebanding dengan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

5. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “*work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*”. *Work-life balance* berkorelasi dengan tingkat *burnout* yang tinggi. Hal ini dapat terjadi karena adanya tekanan yang tidak terkelola dengan baik, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai.

Hasil ini berbeda dengan temuan Kartika (2019) yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan *burnout*, di mana semakin baik *work-life balance* seseorang, maka tingkat *burnout* akan semakin rendah.

Berdasarkan wawancara dengan para responden, diperoleh dukungan terhadap temuan penelitian ini bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *burnout*:

- Responden 1: Saya merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tetapi ketika kembali mengajar di sekolah, saya tetap merasa lelah karena kurangnya dukungan sosial dari atasan yang menurunkan semangat kerja.
- Responden 2: Meskipun keseimbangan hidup saya cukup baik, saya masih merasa kelelahan karena sering bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab utama, sementara gaji yang saya terima tidak sebanding.
- Responden 3: Meski kehidupan pribadi dan pekerjaan saya seimbang, tekanan dari atasan yang menuntut penyelesaian tugas dengan cepat membuat saya tetap merasa lelah.

- Responden 4: Walaupun saya sudah bisa menjaga keseimbangan antara urusan pribadi dan pekerjaan, masalah kesehatan seperti sakit kepala dan gangguan tidur membuat saya merasa terus-menerus kelelahan.
- Responden 5: Rasa kurang percaya diri terhadap kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan membuat saya sering kali merasa tidak puas dengan hasil kerja saya sendiri.

Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa tekanan kerja terutama yang bersumber dari jam kerja yang berlebihan, alur kerja yang tidak konsisten, dan sistem penjadwalan memiliki peran signifikan dalam memicu *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) telah tercapai, kondisi *burnout* tetap dapat terjadi apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik.

6. Pengaruh Sres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, dimana nilai *p-values* sebesar 0.128 diatas nilai signifikansi 0.05. Sehingga stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya, ketika tingkat stres kerja dan komitmen organisasi meningkat, tingkat kelelahan kerja (*burnout*) juga cenderung ikut meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Liao et al. (2022) mendukung temuan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kelelahan emosional, di mana komitmen kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut. Dengan kata lain, stres kerja secara tidak langsung memengaruhi kelelahan emosional melalui komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Wirajaya dan Supartha (2016), yang menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja

yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout*, yang menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap *burnout* melalui komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat kelelahan kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa besar stres kerja yang dirasakan individu. Selain itu, komitmen organisasi berperan penting dalam membantu individu mengatasi tekanan kerja, memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Terdapat korelasi negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Stres kerja yang tinggi cenderung berkaitan erat dengan meningkatnya *burnout* di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh stres kerja terhadap penurunan komitmen organisasi. Namun, pada guru-guru SMP di Kecamatan Wawonii Barat, meskipun mengalami tingkat stres dan *burnout* yang tinggi, mereka tetap menunjukkan komitmen organisasi yang kuat. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang aktif mendengarkan keluhan, memberikan pelatihan, serta dukungan psikologis kepada para guru. Dukungan tersebut membantu guru melihat tantangan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional yang dapat diatasi dengan meningkatkan komitmen terhadap sekolah. Komitmen organisasi yang kuat pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin besar pula kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Kesimpulannya, pengelolaan stres kerja yang dialami oleh guru sangatlah penting, disertai dengan penyediaan kegiatan alternatif untuk mencegah timbulnya stres yang berlebihan. Langkah ini juga berkontribusi dalam menjaga komitmen guru terhadap organisasi, sehingga mereka merasa memiliki kebanggaan sebagai bagian dari sekolah dan terdorong untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan sekolah secara maksimal.

7. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,626 yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Artinya, bahwa saat tingkat stres kerja meningkat, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) seseorang juga cenderung meningkat, yang kemudian diiringi dengan meningkatnya tingkat kelelahan kerja (*burnout*).

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun guru memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang tinggi, serta komitmen organisasi yang juga tinggi, namun tetap mengalami *burnout*. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing individu, jenis kelelahan yang dialami, serta faktor-faktor pemicunya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap proses kerja dan pencapaian hasil, sehingga *burnout* tetap dapat terjadi meskipun *work-life balance* dan komitmen organisasi berada pada level yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Winata dan Nurhasanah (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat *burnout*. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Temuan mereka juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Hasil ini sejalan dengan temuan Ratnawati (2018), yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif secara langsung terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka komitmen karyawan terhadap organisasi cenderung menurun.

Dengan demikian, meskipun seseorang memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu dan jadwal kerja serta bersikap optimis terhadap pekerjaannya, tetap saja merasa kewalahan akibat beban kerja yang terus-menerus tanpa henti yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* 0.179 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan hasil analisis tersebut artinya pengaruh negatif stres kerja para guru mereka tetap menunjukkan keinginan kuat dan komitmen untuk terus menjadi bagian dari institusi sekolah tersebut;
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.047 yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan nilai tersebut maka tingkat *work-life balance* semakin baik maka semakin tinggi pula tingkat komitmen guru terhadap organisasi begitupun sebaliknya;
3. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *burnout* terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.130 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Artinya *burnout* dirasakan seseorang yang pekerjaannya menuntut interaksi langsung dengan penerima layanan, mengalami tingkat *burnout* yang tinggi, tetapi para guru tetap berupaya menjalankan tugasnya dengan baik karena merasa memiliki tanggung jawab serta tujuan yang ingin dicapai;

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *burnout*. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Artinya tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki *burnout* yang tinggi pula;
5. Terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *work-life balance* terhadap *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.463, yang lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Dengan kata lain dapat diartikan bahwa *work-life balance* berdampak pada *burnout*. Hal ini dapat terjadi karena adanya tekanan yang tidak terkelola dengan baik, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai;
6. Stres kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dimediasi *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.128 yang lebih besar dari 0.05, dimana pengelolaan stres kerja yang dialami oleh guru sangatlah penting dikarenakan langkah ini berkontribusi dalam menjaga komitmen guru terhadap organisasi, sehingga mereka merasa memiliki kebanggaan sebagai bagian dari sekolah dan terdorong untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan sekolah secara maksimal;
7. *Work-life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan dimediasi *burnout*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar 0.626 yang melebihi tingkat signifikansi 0.05, sehingga meskipun seseorang memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu serta bersikap optimis terhadap pekerjaannya, tetap saja merasa kewalahan akibat beban kerja yang terus-menerus tanpa henti yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa poin penting yang sebaiknya menjadi perhatian bagi guru SMP se-Kecamatan Wawonii Barat sebagai acuan dalam pengambilan keputusan atau penetapan kebijakan, yaitu:

1. Untuk Sekolah:

- a. Peningkatan variabel stres kerja terutama pada item mampu mengetahui penyebab dari kemarahan. Guru se-Kecamatan Wawonii Barat 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 guru, karena tidak semua hal bisa langsung selesai dengan sendirinya;
- b. Perlu adanya program penguatan manajemen waktu untuk meningkatkan *work-life balance* guru;

2. Untuk Dinas Pendidikan: perlu penyusunan program pendampingan psikososial bagi guru sebagai upaya menurunkan *burnout*;

3. Untuk Penelitian lanjutan: untuk peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian yang sama demi kesempurnaan penelitian ini. Maka disarankan untuk menambahkan variabel moderator seperti dukungan organisasi atau kepuasan kerja, penelitian dalam populasi dan sampel yang lebih luas sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dengan temuan di sekolah lainnya.

4.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach 6th Edition*. California: Wadsworth Cengage Learning.
- Abdullah, A. S., & Ismail, S. N. (2019). *A structural equation model describes factors contributing teachers' job stress in primary schools*. International Journal of Instruction, 12(1), 1251-1262. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1201236.pdf>.
- Abendroth, A.K., & Den D.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>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aghniya T.N & Aulia P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia*. Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 132-140. SEIKO : Journal of Management & Business. ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online).DOI: 10.37531/sejaman.v4i3.2432.
- Alamsyah, T. & Abadiyah, R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Burnout pada Karyawan PT. Puspa Agro*. Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 1(1), pp.12-12.)
- Albert, A., & Widjaja, O. H. (2021). *Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(4), 884. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>.

- Alhija, F. N.A. (2015). *Teacher stress and coping: The role of personal and job characteristics*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 185, 374-380. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.415>.
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). *Predicting engagement and performance through firm's internal factors*. Journal of Advances in Management Research, 16(5), 763-780. doi: 10.1108/jamr-11-2018-0098.
- Allen.,J., Natalie.,P.& Meyer.,J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*: Jurnal of Occupational Psychology. 63, 1-18.
- 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.
- 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).
- Asih, G. Y., Hardani, W., & Rusmalia, D. (2018). Stres kerja.
- 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>.
- Atrianah, Dimala, C. P., & Wulandari, C. R. (2023). *Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 10(2), 380-393. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.4155>.

- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). *The Influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees*. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058 2014, Vol.4, No. 2.
- Babakus, E., David W. Cravens., Mark Johnston & William C. Moncrief. (1999). *The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships*. Journal of the Academy of Marketing Science. Vol.27 No.1, p.58-70.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(2), 951-962.
- Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). *Exploring the Distinctive Nature of Work Commitments: Their Relationship with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave*. Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. 14, pp.41-56.
- 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.
- Belcastro, Elman, & Grand, (2021). *The Relationship of Affective and Continuance Organizational Commitment with Correctional Staff Occupational Burnout: A Partial Replication and Expansion Study*. Journal Sagepub. Vol. 41 No 10. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854814539683?icid=int.sj-abstract.similar-articles.5>.

- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29–37. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013).
- Belcastro, Elman, & Grand, (2021). *The Relationship of Affective and Continuance Organizational Commitment with Correctional Staff Occupational Burnout: A Partial Replication and Expansion Study*. Journal Sagepub. Vol. 41 No 10. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854814539683?icid=int.sj-abstract.similar-articles.5>.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29–37. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013).
- Boshoff, S. M., Potgieter, J. C., Ellis, S. M., Mentz, K., & Malan, L. (2018). *Validation of the Teacher Stress Inventory (TSI) in a multicultural context: The sabpa study*. South African Journal of Education, 38(1), 1-13. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1204393.pdf>.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2005). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres,' dalam Pendamping Penelitian Untuk Psikologi Kesehatan Organisasi*, ed. A. Antoniou dan C. Cooper, Cheltenham: Edward Elgar, hlm. 346-365.
- Byrne. (2005). “*Work-life balance: Why Are We Talking About It at All?*”. Business Information Review. 22(1), 53-59.
- Boshoff, S. M., Potgieter, J. C., Ellis, S. M., Mentz, K., & Malan, L. (2018). *Validation of the Teacher Stress Inventory (TSI) in a multicultural context: The sabpa study*. South African

- Journal of Education, 38(1), 1-13. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1204393.pdf>.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. (2005). *Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres,' dalam Pendamping Penelitian Untuk Psikologi Kesehatan Organisasi*, ed. A. Antoniou dan C. Cooper, Cheltenham: Edward Elgar, hlm. 346-365.
- Byrne. (2005). “*Work-life balance: Why Are We Talking About It at All?*”. Business Information Review. 22(1), 53-59.
- Chuan, C. L. (2005). *A Critical Review of Commitment Studies: A Call for Research in Sarawak School Settings*. Jurnal Penyelidikan MBPL. Vol.6. pp.73-82.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). *Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers*. Applied HRM Research. Vol 11, No. 1. 39-64.
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working*. Jurnal Riset Psikologi, 9-16.
- Christin, L., Destiana, NS, Sari, DP & Anggiani, S. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga*. Jurnal Manajemen Bisnis, 18 (1), hlm.75-84.).
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). *Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers*. The 6th International Conference Edu World 2014 “Education Facing Contemporary World Issues”, 7th-9th November 2014, Procedia-Social and Behavioral Sciences 180 (2015) 907-915.
- Collie, R. J., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2017). *School context and educational system factors impacting educator stress*. In McIntyre T., McIntyre S., & Francis (Ed.), Educator Stress. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being. (pp. 3-22). Springer,

Cham.https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_1.

- Christover, G., & Ie, M. (2021). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999-1008.
- Chuan, C. L.(2005) . *A Critical Review of Commtment Studies: A Call for Reseacrh in Sarawak School Settings*. Jurnal Penyelidikan MBPL. Vol.6. pp.73 82.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). *Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers*. Applied HRM Research. Vol 11, No. 1. 39-64.
- Churiyah, M. (2011). *Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. Jurnal Riset Psikologi*, 9-16.
- Christin, L., Destiana, NS, Sari, DP & Anggiani, S. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. Jurnal Manajemen Bisnis* , 18 (1), hlm.75-84.).
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). *Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers*. The 6th International Conferene Edu World 2014 “Education Facing Contemporary World Issues”, 7th-9th November 2014, Procedia-Social and Behavioral Sciences 180 (2015) 907-915.
- Collie, R. J., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2017). *School context and educational system factors impacting educator stress*. In McIntyre T., McIntyre S., & Francis (Ed.), *Educator Stress. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. (pp. 3-22). Springer,

Cham.https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_1.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi VII)*. Yogyakarta. Erlangga.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit*. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1141.
- Delecta, D. (2016). *Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Psychological Well-Being*. International Journal of Workplace Health Management, 9(4), 428-442.
- Dwi, PHR (2018). *Komitmen organisasi perawat rumah sakit: Studi empiris tentang keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen kelelahan*. Peneliti Eropa. Seri A , (9-3), 235-248.
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit*. Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(2), 1141.
- Delecta, D. (2016). *Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Psychological Well-Being*. International Journal of Workplace Health Management, 9(4), 428-442.
- Dwi, PHR (2018). *Komitmen organisasi perawat rumah sakit: Studi empiris tentang keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen kelelahan*. Peneliti Eropa. Seri A , (9-3), 235-248.
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). *The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan*. International Journal of Innovation and Economic Development, 4(6), 32-50.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the*

- transformational leadership towards employee performance*. European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144-150.
- Faiza, L. R., Mumayizah, M., & Fitri, N. A. (2024). *Pentingnya Self-Care dalam Profesionalisme Guru: Strategi Manajemen Stress untuk Menghadapi Perubahan Kurikulum*. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 7, No. 3).
- Farber, Barry A., (2007). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*, San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Fanani, E., Martiana, T., & Qomarudin, B. (2020). *Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit*. *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86-89.
- Febryanti, R., Damayanti, D. D., & Alamanda, K. P. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(1), 9-15.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/life balance: A construct development study*. ProQuest Dissertations Publishing.
- 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).
- 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>.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Freudenberger, H.J., & Richelson, G. (2003). *Burnout: How to Beat The High Cost of Succes*.

New York: Bantam Book.

Gaol, N. T.L., & Siburian, P. (2018). *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.*

Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>.

Garton, E. (2017). *Employee Burnout Is a Problem with The Company, Not the Person.* Harvard Business Review.

Garwood, J. D., Werts, M. G., Varghese, C., & Gosey, L. (2018). *Mixed-methods analysis of rural special educators' role stressors, behavior management, and burnout.* Rural Special Education Quarterly, 37(1), 30-43. <https://doi.org/10.1177/8756870517745270>.

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.

Greenberg, J. & Baron, R.A. (2007). *Behavior in Organization, Understanding and Managing the Human side of Work.* Edisi kelima, New Jersey: Prentice Hall inc., Englewood Cliff.

Gregersen, H. B. (1993). *Multiple Commitment at work and extra role behavior during three stages organizational tenure.* Journal of Business Research, 26. 31-47.

Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet.* Journal of Marketing Theory and Practice. 19, 139-151.

Hakanen, Jari J, Bakker, Arnold B, & Schaufeli, Wilmar B. (2006). *Burnout and Work Engagement among Teacher.* Journal of School Psychology. Vol.43. pp. 495-513.

Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & Van Veen, K. (2019). *The longitudinal effects of induction on beginning teachers' stress.* British Journal of Educational Psychology, 89(2), 259-287. <https://doi.org/10.1111/bjep.12238288>.

Haryono, S. (2016). *Buku 3 in 1 Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel*

- dan PLS*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasan, N. H. (2023). *Pengaruh Islamic Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Oleh Burnout (Studi Pada Karyawan Wanita Kantor Kementerian Agama Pekanbaru, Riau)*.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 154-164.*
- Hidayat, R. & Sureskiarti, E. (2020), *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerjapada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2019*, Borneo Student Research, Vol. 1, No. 3, 2020, E-ISSN: 2721-5727.
- Hudson, A. (2015). *The case for work/life balance: Closing the gap between policies and practice.*
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work-Life Balance Book 1st Edition*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA.
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Ie, M., Henny, H., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). *Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi karyawan. Prosiding serina, 1(1), 799-810.*
- Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- J.C. Pinto, P. Martins, T.B. Pinheiro, A.C. Oliveira, Anxiety. (2015). *Depression and stress: a study with young Portuguese adults and adults, Psych. Heal. Dis. 16 (2) (2015) 148-163,*

10.15309/15psd1602 02.

- 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>.
- Juliarti Trisna, N.P., & Anindita, R. (2022). *Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. p-ISSN: 2581-2769. e-ISSN: 2598-9502.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (<https://kbbi.web.id/stres> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/komitmen>).
- Kartinah, A. M., Anisah, T. N., & Sunyoto, Danang, S. (2023). *Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia*. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP), 7(1), 513–523.
- Kardiawan R., & Budiono (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Kebbi, M., & Al-Hroub, A. (2018). *Stress and coping strategies used by special education and general classroom teachers*. International Journal of Special Education, 33(1), 34-61. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1184086>.
- Khairani, N. (2018). *Hubungan Work Life Balance dengan Burnout pada Perawat Wanita Menikah*.

- Kilapong, Samuel. (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado*. Jurnal Emba. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kim, T.G. (2021). *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 2021; 64(4): 644-664
- Kim, H.K. (2014). *Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment*, Global Business and Management Research: An International Journal 6(1).
- Kreitner, R. & Angelo, K. (2004). *Organization Behavior*. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Kunandar. (2007). *Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). *Teacher stress in Taiwanese primary schools*. Journal of Educational Enquiry, 5(2), 86-104.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456.1052&rep=rep1&type=pdf>
- Laksita R.F., Mumayizah, N.A.F. (2024). *Pentingnya Self-Care dalam Profesionalisme Guru: Strategi Manajemen Stress untuk Menghadapi Perubahan Kurikulum*. Social, Humanities, and Educational Studies SHEs: Conference Series 7 (3), 986-991.
- Lambersky, J. (2016). *Understanding the human side of school leadership: principals' impact on teachers' morale, self-efficacy, stress, and commitment*. Leadership and Policy in Schools, 15(4), 379-405. <https://doi.org/10.1080/15700763.2016.1181188>.
- Latupapua, C.V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). *Pengaruh Work Life Balance*

- Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah*. Volume 05, No 01, Page 52-64. ISSN 2614-0160 (Online).ISSN 2597-7830 (Print). DOI: <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>.
- 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.
- Lefton, L. A. (1997). *Psychology Sixty Edition*. United State of America: Allyn & Bacon.
- Lengkong, S., Victor P. K. Lengkong & Pondaag, J.J. (2023). *Pengaruh burnout, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah kabupaten minahasa utara*. Jurnal EMBA Vol. 11 No. 3, Juli 2023, Hal. 196-207, ISSN 2303-1174.
- Lestari, D. A. K. (2019). *Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Li, C., Zhang, L. J., & Jiang, G. (2021). *Conceptualization and measurement of foreign language learning burnout among Chinese EFL students*. Journal of Multilingual and Multicultural Development, 1–15. <https://doi.org/10.1080/01434632.2021.1931246>.
- Liao H., Liang R., He H., Huang Y., & Liu M., (2022). *Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese pediatric nurses: A moderated mediation model*. Journal of Pediatric Nursing, Vol.67, Hal. e16-e23, ISSN: 0882-5963. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009>.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). *Chinese teachers' work stress and their turnover intention*. International Journal of Educational Research, 53, 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>.

- Lubis, E. D. T., Nasution, S. S., & Tanjung, R. (2022). *Stres Kerja pada Perawat di Lembaga Pemasyarakatan*. Journal of Telenursing (JOTING), 4(2), 988-997.
- Lucas Moreno, J.L., Martinez Ramon, P.J., Morales Francisco, R. M., Esteban, R.C., & Mendez, I.E., (2023). *Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk?*. International Journal of Mental Health Promotion, ISSN:1462-3730(cetak), ISSN:2049-8543(online), DOI: 10.32604/ijmhp.2023.025901, IJMHP, 2023, vol.25, no.2.
- Luthan. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Luthan. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Luthans, L. A. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based. Approach 12th Edition*. New York: The Mc Grow-Hill Companies.
- McCarty, W. P., & Skogan, W. G. (2013). *Job-Related Burnout Among Civilian and Sworn Police Personnel*. Police Quarterly, 16(1), 66–84. <https://doi.org/10.1177/1098611112457357>.
- Maharani, P. S. (2012). *Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan*. Jurnal STIKES, 6(4), 167-178.
- Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N. J., Shelton, C., Brown, K. C., & Weaver, M. T. (2010). *Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers*. AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses, 58(5), 197-205. <https://doi.org/10.3928/08910162-20100416-01>.
- Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan*

- stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt.bank Negara indonesia(persero)tbk. Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annu Rev Psychol*, 52:397-422.
- Maslach,C. (2007). *Apakah Anda Mengalami Burnout?*, www.Depdiknas.Com, h. 2.
- Maslach, C & Leiter M.P. (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>.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maphalala, M.C (2014). *Manifestations of work stress in teachers profession: The unheard voice of teachers*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 77.
- McDonald, P., & Bradley, L.M. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series, 15.
- Melamed S, Ugarten U, Shirom A, Kahana L, Lerman Y & Froom P. (1999). *Chronic burnout, somatic, arousal and elevated salivary cortisol levels*. *J Psychosom Res* 1999;46:591–8. [https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(99\)00007-0](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(99)00007-0).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61e89.10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mobley, W., H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*.

Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.

Mobley, W., H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). *Work-life balance challenges for Indian employees: socio-cultural implications and strategies*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 4(1), 15-21.

Mowday, R., T. Steers, R., M. & Porter, L., W. (1979). *Pengukuran komitmen organisasi*. Jurnal Perilaku Kejuruan, 1979, 14(2) 224-247.

Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2019). *Hubungan antara Tingkat Stres dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa*. Jurnal keperawatan jiwa, 5(2), 82-86.

Muharrom, Aslan, & Jaelani. (2023). *Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smk Pusat Keunggulan Smk Muhammadiyah Sintang*. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal (JIPKL, 3(Januari), 1-13.

Mujtaba, T., & Reiss, M. (2013). *Factors that lead to positive or negative stress in secondary school teachers of mathematics and science*. Oxford Review of Education, 39(5), 627-648.
<https://doi.org/10.1080/03054985.2013.840279>.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).

Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative*. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 407-428.

Nasroh, L.A. (2024). *Menjaga Mental Guru Agar Tetap Waras Di Tengah Gempuran Tugas*. Jurnal Pembaharuan Pendidikan Volume. 8 No.1. Th. 2024. ISSN C:. 2580-7986.
<https://www.jurnaltakdib.pgrikemenagkbbm.or.id/index.php/takdib/index>.

- Neumann, JL, Mau, LW, Virani, S., Denzen, EM, Boyle, DA, Boyle, NJ, & Burns, LJ (2018). *Kelelahan, tekanan moral, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan karier di kalangan profesional transplantasi sel hematopoietik. Biologi Transplantasi Darah dan Sumsum Tulang* , 24 (4), 849-860.
- Nugroho, H.R., & Iqbal, M.H.S. (2016). *Pengaruh job burnout dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. 2 Agustus.
- Nurhasanah, S. & Febriani, R. (2023). *The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction with Burnout as an Intervening Variable. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* , 3 (03), hal.238-248.).
- Oktaviani, D.N., & Irmayanti, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Wijaya Putra.
- Oplatka, I. (2007). *Managing emotions in teaching: Toward an understanding of emotion displays and caring as nonprescribed role elements. Teachers College Record*, 109, 1374-1400. <https://doi.org/10.1177/016146810710900603>.
- Otilia Clip & Amelia Boghean. (2015). *Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers*. The 6th International Conference Edu World 2014 “Education Facing Contemporary World Issues”, 7th -9th November 2014, Procedia-Social and Behavioral Sciences 180 (2015) 907-915
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga Mondragon, N. (2020). *Tingkat stres, kecemasan, dan depresi pada tahap awal wabah COVID-19 pada sampel populasi di Spanyol utara*. Cadernos de Saude Publica, 36.

- Parashakti, R.D & Ekhsan, M. (2022). *Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>.
- 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>.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management.
- Pinto, J.C., Martins, P., Pinheiro, T.B., & Oliveira, A.C. (2015). *Anxiety, depression and stress: a study with young Portuguese adults and adults*, Psych. Heal. Dis. 16 (2), 148-163, 10.15309/15psd1602 02.
- 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.
- Pratiwi, Ajheng M, A., Alieffiandi Agitama, M.P., Ardiansah, B.A., & Suryanti, S.A. (2023). *Pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi pada generasi x dan y*. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398, Vol. 8, No. 7, Juli.
- 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.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan*

- Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 3, No. 1, 001-117. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba%20/article/view/6567>.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). *Analisis faktor-faktor work life balance pada pegawai Pt. industri telekomunikasi indonesia (persero) bandung*. Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>.
- Pratiwi, A.M.A., Pertiwi, M., Agitama, A., Ardiansah, B.A & Suryanti, S.A. (2023). *Pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi pada generasi x dan y*.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). *Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi*. SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 5(2), 1-14.
- Pricilla Sijabat, E. (2021). *Keterkaitan Antara Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Efikasi Diri Perspektif Guru Sma Xaverius 1 Jambi* (Doctoral Dissertation, Manajemen).
- Putranti, H.R.D (2018). *Organizational Commitment of Hospital Nurses: An Empirical Study on Work Life Balance and Burnout Management*. Russian Federation European Researcher. Series A, 9 (3).
- Q.Badu, S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Ideas (ed).
- Rahayu, S., Rossari, D. V., Wangsanata, S. A., Saputri, N. E., & Saputri, N. D. (2021). *Hambatan Guru Sekolah Dasar Dalam Melaksanakan Kurikulum Sekolah Penggerak Dari Sisi Manajemen Waktu Dan Ruang Di Era Pandemi Covid-19*. Jptam.Org, 5, 5759–5768. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1869>.
- Randal, D, M., Fedor, D, B., & Longenecker, C. O. (1990). *The behavioral expression of*

- organizational commitment*. Journal of vocational behavior. 36(2), 210-224.
- Razak, Sarpan, & Ramlan. (2010). *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. International Review of Management and Marketing.
- Renggani, R., & Zona, M. A. (2024). *Stres Kerja dan Burnout: Peran Mediasi Resilience pada Perawat di RSUD dr. Rasidin Padang*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(2), 151-164.
- Richard M. Steers (1985). *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta :Erlanga.
- 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.
- Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Sebelas)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2008). *Perilaku Organisasi (Terjemahan) Edisi Kedua belas Buku Dua*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2009). *Organizational behavior 13 ed.*, Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 7)*. Salemba Empat.
- Safitri, I., (2019) . *Pengaruh stres kerja, burnout dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt alkagra seni glass*. (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta.)
- 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) 285–300 ISSN 1800-6450.
- Salmera-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J.E. (2009). *School burnout inventory (SBI)*. European Journal of Psychological Assessment, 25 (1). 48-57. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.1.48>.
- Sani, M.P, & Suhana. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal)*. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>. Vol 7 Issue 2 (2022) Pages 286-305. Jurnal Mirai Management. ISSN : 2598-8301 (Online).
- Sanjaya, N.G, & Sutapa N. (2023). *Pengaruh Job Burnout, Kepuasan, dan Komitmen Berorganisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Sari Indah Pembungkus Industri*. Jurnal Titra, Vol. 10, No. 2, Juli 2022, pp. 673-680.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 3(5), 933-959.
- Saraswati Ni Luh, G.W & Sintaasih, D.K. (2021). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 9, 2021 : 907-927 ISSN : 2302-8912. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i09.p04>.
- Schaufeli, W.B., and Buunk, B.P. (1996). *Professional Burnout. Handbook of Work and Health Psychology*. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (editor). Chichester: John Wiley and Sons Ltd.

- Siregar, L. L. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). *Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi*. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38.
- Spain, S. M., Harms, P. D., & Wood, D. (2016). *Stress, well-being, and the dark side of leadership*. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 14, 33–59.
<https://doi.org/10.1108/S1479-355520160000014002>.
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J.-E. (2009). *School burnout inventory (SBI)*. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(1), 48-57.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.1.48>.
- Satrio, M., & Survival. (2014). *Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang)*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 7th Edition*. United State of America: Wiley.
- Setiawati, L. (2020). *Pengaruh iklim organisasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Rafindo Putra Perkasa* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- 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>.
- Silva, C. T., Hakim, M. P., Zanetta, L. D. A., Pinheiro, G. S. D. D., Gemma, S. F. B., & da

- Cunha, D. T. (2021). *Burnout and food safety: Understanding the role of job satisfaction and menu complexity in foodservice*. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102705.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, h. 15.
- Smyth E., Healy O., & Lydon S. (2015). An analysis of stress, burnout and work commitment among disability support staff in the UK. *Research in Developmental Disabilities*, Hal. 297-305, ISSN 0891-4222, <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2015.09.023>.
- Sinaga, E. P., Lubis, A. S., Yulinda, Y., & Anna, L. (2024). *Pengaruh kompetensi pedagogik guru dan stres kerja terhadap kinerja guru di sd negeri 104217 sidomulyo, sd negeri 104218 sidomulyo dan sd negeri 101807 candirejo di kecamatan sibiru-biru*. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (No. 1, pp. 1422-1435).
- Siragih, E.H. (2010). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*: <http://quickstart-indonesia.com/manajemen-stres-di-tempat-kerja/>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2018.
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). *Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi*. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulisworo, D., Nasir, R., & Maryani, I. (2016). *Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community*. *International Journal of Research Studies in Education*, 6(2), 81-90. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2016.1519>.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Sokal, L., Eblie, T., & Babb, J. (2021). *I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19*

- pandemic*. International Journal of Educational Research Open 2 (2021) 100023.
- Soomro, A. A., Breiteneker, 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>.
- Steers, R.M., Sanchez-Runde, C.J., & Nardon, L. (2010). *Management Across Cultures*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Taha, S., Osaili, T. M., Vij, A., Albloush, A., & Nassoura, A. (2020). *Structural modelling of relationships between food safety knowledge, attitude, commitment and behavior of food handlers in restaurants in Jebel Ali Free Zone, Dubai, UAE*. Food Control, 118 107431.
- Ulinniam, Hidayat, Ujang Cepi Barlian, & Yosai Iriantara. (2021). *Penerapan Kurikulum 2013 Revisi di Masa Pandemi pada SMK IBS Tathmainul Quluub Indramayu*. Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(1), 118-126. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i1.74>.
- Utami, H.N., Afrianty, T.R., & Sari, R.W. (2019). *Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Bisnis Terapan, Volume 03 Nomor 02, 153-166. DOI: <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>.
- Vanchapo, A. P. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. CV. Penerbit Qiara media.
- Waluyo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: PT. Indeks
- Warren, C. M., Snow, T. T., Lee, A. S., Shah, M. M., Heider, A., Blomkalns, A., Betts, B., Buzzanco, A. S., Gonzalez, J., & Chinthrajah, R. S. (2021). *Assessment of allergic and anaphylactic reactions to mRNA COVID-19 vaccines with confirmatory testing in a US regional health system*. JAMA Network Open, 4(9), e2125524-e2125524.
- W. Wider. (2016). *Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai moderator*. Austr. J.

Basic Appl. Sci. 10 (4) 54-65.

- Winata, BL & Nurhasanah, N. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja. Feedforward: Jurnal Sumber Daya Manusia* , 2 (2), pp.87-102.
- Wirajaya, I. G. A., & Supartha, I. W. G. (2016). *Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh burnout terhadap komitmen organisasional guru* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wilkins, S., Butt, M. M., & Annabi, C. A. (2017). *The effects of employee commitment intransnational higher education: The case of international branch campuses*. *Journal of Studies in International Education*, 21(4), 295-314.
- Wong, M. W., Chik, M. P., & Chan, E. S. S. (2018). *Stressors and stressor response levels of Hong Kong primary school music teachers*. *International Journal of Music Education*, 36(1), 4-16. <https://doi.org/10.1177/0255761417689923>.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo*. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>.
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., et al. (2014). *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*. New York.
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR. Subki Abdul Kadir Bekasi*. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265-277.

- Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). *Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap stres kerja pada unsur pimpinan di lingkup Fakultas USN Kolaka*. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 1(2), 202-212. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index>.
- 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. fb@uii.ac.id
W. econ.uil.ac.id

Nomor : 2149/DEK/10/PMD/XI/2024
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala/pimpinan
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Konawe Kepulauan

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	: Yeyen Putri Pratiwi
No. Mahasiswa	: 21911036
Program Studi	: Program Studi Manajemen Program Magister
Judul Tesis	: PENGARUH STRES KERJA, WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN KERJA DIMEDIASI BURNOUT PADA GURU SMP SE-KECAMATAN WAWONII BARAT
Nomer HP	: 085342363803

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, 19 November 2024

Dekan,



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 943120101

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Stres Kerja, *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Burnout* pada Guru SMP se-kecamatan Wawonii Barat.

- Gender :
 a. Wanita
 b. Pria
- Status :
 a. Menikah
 b. Belum menikah
- Usia :
 a. Dibawah 25 tahun
 b. 26-30 tahun
 c. 31-35 tahun
 d. 35-40 tahun
 e. 41-45 tahun
 f. 46-50 tahun
 g. 51-55 tahun
 h. Lebih dari 55 tahun
- Masa Kerja :
 a. Kurang dari 5 tahun
 b. 6-10 tahun
 c. 11-15 tahun
 d. 16-20 tahun
 e. 21-25 tahun
 f. 26-30 tahun
 g. Lebih dari 30 tahun

A. Stres Kerja

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen penelitian Stres Kerja terdiri dari 15 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

6 = Sangat Tidak Setuju (STS)

5 = Tidak Setuju (TS)

4 = Agak Tidak Setuju (ATS)

3 = Agak Setuju (AS)

2 = Setuju (S)

1 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya mendapatkan beban kerja tambahan di luar tugas pokok saya						
2.	Saya merasa beban pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki						

	Lingkungan tempat saya bekerja bising dikarenakan dekat dengan jalan raya						
4.	Saya merasa tidak nyaman dengan intruksi yang diberikan oleh pemimpin kepada saya						
5.	Saya merasa terganggu dengan sikap pemimpin kepada saya						
6.	Pemimpin selalu menyalahkan saya atas setiap hal yang saya kerjakan						
7.	Perintah dari pemimpin harus dilaksanakan meskipun tidak sesuai						
8.	Waktu saya bekerja (mengajar) di luar jam wajib tidak wajar (berlebihan)						
9.	Waktu yang diberikan pada saat melaksanakan kegiatan lain tidak wajar (berlebihan)						
10.	Saya dijauhi oleh guru lain karena sering berbeda pendapat						
11.	Pemimpin mengharuskan saya untuk mendengarkan arahan rekan kerja						
12.	Pemimpin mengharuskan saya untuk mengikuti arahan rekan kerja						
13.	Saya mengalami hambatan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja						
14.	Saya sering tidak dilibatkan saat melaksanakan berbagai kegiatan lain disekolah						
15.	Saya kesulitan dalam berkomunikasi dengan pemimpin						

B. Work-life Balance

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 = Agak Tidak Setuju (ATS)

4 = Agak Setuju (AS)

5 = Setuju (S)

6 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup						

	Saya masih dapat melakukan aktivitas lain di luar waktu kerja saya						
3.	Tempat kerja saya memberikan kemudahan dalam melakukan aktivitas						
4.	Pekerjaan (mengajar) saya sering tidak didukung di kehidupan pribadi						
5.	Waktu untuk saya bekerja sering terbatas karena harus menjalankan kehidupan pribadi						
6.	Kehidupan pribadi saya kerap mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja.						
7.	Beban kerja yang cukup dalam pekerjaan (mengajar) yang saya lakukan menjadikan saya lebih mudah menjalani kehidupan pribadi						
8.	Saya lebih mudah melakukan pekerjaan pribadi dengan keterampilan yang saya dapatkan di sekolah						
9.	Kepentingan pribadi tidak membuat pekerjaan saya tertunda						
10.	Kegiatan dalam kehidupan pribadi membantu meningkatkan suasana hati sehingga saya dapat bekerja dengan baik						
11.	Saya merasa puas dan bahagia dengan kondisi pekerjaan serta kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini						
12.	Aktivitas di luar pekerjaan memberikan dukungan dan dorongan semangat bagi saya dalam menjalankan tugas-tugas kerja.						

C. Burnout

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 14 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan:

6 = Sangat Tidak Setuju (STS)

5 = Tidak Setuju (TS)

4 = Agak Tidak Setuju (ATS)

3 = Agak Setuju (AS)

2 = Setuju (S)

1 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan mengajar ini sangat menguras tenaga dan emosi						
2.	Saya merasa telah bekerja dengan intensitas yang terlalu tinggi						
3.	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara fisik						
4.	Pekerjaan mengajar membuat saya lelah secara emosional						
5.	Bekerjasama dengan rekan kerja membutuhkan usaha yang besar bagi saya						
6.	Pekerjaan membuat saya kurang memperhatikan lingkungan sekitar (lingkungan sekolah, lingkungan rumah, lingkungan masyarakat)						
7.	Saya menjadi kurang sensitif terhadap orang lain saat melakukan pekerjaan						
8.	Saya merasa rekan kerja sering membebankan tanggung jawab atas masalah organisasi kepada saya						
9.	Saya merasa melakukan pekerjaan (mengajar) dengan seenaknya ketika menghadapi permasalahan di sekolah						
10.	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap harinya						
11.	Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas penting dalam pekerjaan						
12.	Saya kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaan						
13.	Pekerjaan saya tidak mampu memberikan dampak positif bagi orang lain						
14.	Saya tidak mampu menciptakan hubungan kerja yang nyaman dengan rekan kerja						

D. Komitmen Organisasi

PETUNJUK PENGISIAN:

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

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Agak Tidak Setuju (ATS)

4 = Agak Setuju (AS)

5 = Setuju (S)

6 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin						
2.	Saya memperhatikan dan menerima arahan dari pemimpin						
3.	Saya mengikuti dan menjalankan petunjuk dari pemimpin						
4.	Saya berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah						
5.	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan lain diluar tanggung jawab utama saya						
6.	Saya berniat untuk menyelesaikan karir di sekolah ini						
7.	Saya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan setia kepada sekolah						
8.	Saya bertanggung jawab terhadap keberhasilan tujuan sekolah						
9.	Saya tetap akan bertahan meskipun kondisi sekolah sedang tidak baik						
10.	Saya merasa bangga saat menceritakan sekolah ini kepada orang lain						
11.	Saya merasa senang menjalani profesi sebagai guru						
12.	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini						
13.	Saya menganggap bahwa sekolah ini merupakan sekolah yang terbaik						

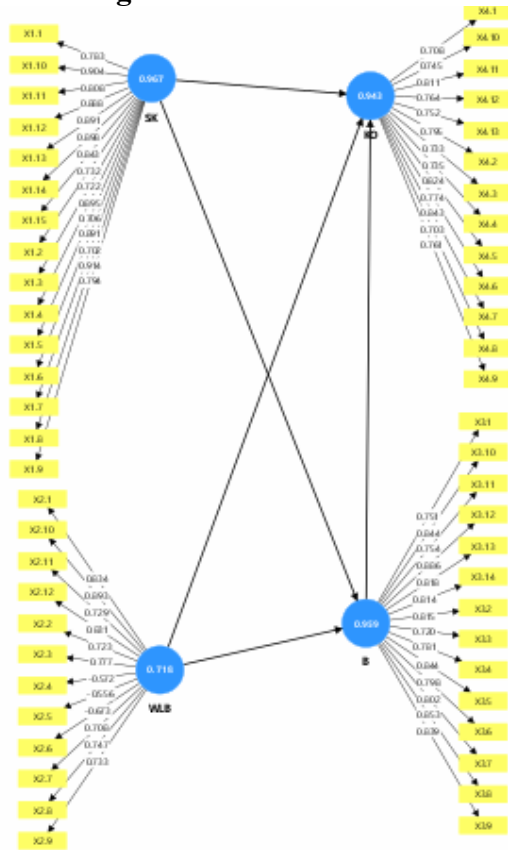
Descriptive

	Rata-Rata	Median	Min yg diamat i	Maks yg diamat i	Standar deviasi	Kelebihan kurtosis	Kecondongan (Skewness)	Jumlah observasi yang digunakan	Nilai p Cramér-von Mises
X1.1	4.726	5.000	2.000	6.000	1.192	-0.009	-0.969	95.000	0.000
X1.2	4.653	5.000	2.000	6.000	1.203	-0.151	-0.882	95.000	0.000

X1.3	4.758	5.000	1.000	6.000	1.102	0.890	-1.037	95.000	0.000
X1.4	4.800	5.000	1.000	6.000	1.120	1.269	-1.284	95.000	0.000
X1.5	5.053	5.000	2.000	6.000	0.887	1.967	-1.208	95.000	0.000
X1.6	4.989	5.000	2.000	6.000	0.946	1.850	-1.268	95.000	0.000
X1.7	5.000	5.000	1.000	6.000	1.036	4.125	-1.731	95.000	0.000
X1.8	4.747	5.000	1.000	6.000	1.187	1.276	-1.297	95.000	0.000
X1.9	5.011	5.000	2.000	6.000	0.923	2.234	-1.326	95.000	0.000
X1.10	4.579	5.000	2.000	6.000	1.052	0.397	-1.011	95.000	0.000
X1.11	4.779	5.000	2.000	6.000	1.078	0.662	-1.134	95.000	0.000
X1.12	4.747	5.000	1.000	6.000	1.124	0.723	-1.067	95.000	0.000
X1.13	4.989	5.000	1.000	6.000	0.957	3.700	-1.590	95.000	0.000
X1.14	4.958	5.000	2.000	6.000	0.972	1.944	-1.310	95.000	0.000
X1.15	4.779	5.000	1.000	6.000	1.135	1.020	-1.221	95.000	0.000
X2.1	4.442	5.000	1.000	6.000	1.158	0.834	-1.014	95.000	0.000
X2.2	4.232	4.000	2.000	6.000	1.119	-0.150	-0.747	95.000	0.000
X2.3	4.674	5.000	2.000	6.000	0.978	1.150	-1.083	95.000	0.000
X2.4	2.516	2.000	1.000	5.000	1.055	0.046	0.586	95.000	0.000
X2.5	3.126	3.000	1.000	6.000	1.488	-1.218	0.363	95.000	0.000
X2.6	2.600	2.000	1.000	6.000	1.243	0.025	0.937	95.000	0.000
X2.7	3.674	5.000	1.000	6.000	1.638	-1.537	-0.292	95.000	0.000
X2.8	4.316	5.000	1.000	6.000	1.564	-0.393	-0.959	95.000	0.000
X2.9	4.253	5.000	1.000	6.000	1.628	-0.545	-0.922	95.000	0.000
X2.10	4.484	5.000	1.000	6.000	1.113	0.671	-0.913	95.000	0.000
X2.11	3.737	5.000	1.000	6.000	1.668	-1.478	-0.347	95.000	0.000
X2.12	4.421	5.000	1.000	6.000	1.139	0.513	-0.932	95.000	0.000
X3.1	4.842	5.000	2.000	6.000	0.987	0.255	5.000	95.000	0.000
X3.2	4.832	5.000	1.000	6.000	1.092	1.549	5.000	95.000	0.000
X3.3	5.000	5.000	2.000	6.000	0.929	1.521	5.000	95.000	0.000
X3.4	5.032	5.000	1.000	6.000	0.888	4.687	5.000	95.000	0.000
X3.5	5.137	5.000	1.000	6.000	1.052	2.892	5.000	95.000	0.000
X3.6	5.053	5.000	2.000	6.000	0.966	1.994	5.000	95.000	0.000
X3.7	4.989	5.000	2.000	6.000	0.968	1.763	5.000	95.000	0.000
X3.8	5.074	5.000	1.000	6.000	0.897	4.939	5.000	95.000	0.000
X3.9	5.000	5.000	2.000	6.000	0.894	1.967	5.000	95.000	0.000
X3.10	4.789	5.000	2.000	6.000	1.114	0.587	5.000	95.000	0.000
X3.11	4.884	5.000	1.000	6.000	1.014	2.693	5.000	95.000	0.000
X3.12	4.895	5.000	1.000	6.000	1.100	2.578	5.000	95.000	0.000
X3.13	5.011	5.000	1.000	6.000	0.979	2.564	5.000	95.000	0.000
X3.14	4.926	5.000	1.000	6.000	1.126	2.658	5.000	95.000	0.000
X4.1	4.989	5.000	2.000	6.000	0.688	3.806	5.000	95.000	0.000

X4.2	5.021	5.000	2.000	6.000	0.794	3.397	5.000	95.000	0.000
X4.3	5.263	5.000	2.000	6.000	0.823	6.147	5.000	95.000	0.000
X4.4	5.168	5.000	2.000	6.000	0.777	4.578	5.000	95.000	0.000
X4.5	4.916	5.000	2.000	6.000	0.925	2.180	5.000	95.000	0.000
X4.6	5.053	5.000	2.000	6.000	0.759	3.890	5.000	95.000	0.000
X4.7	5.189	5.000	2.000	6.000	0.744	5.395	5.000	95.000	0.000
X4.8	5.179	5.000	2.000	6.000	0.754	3.002	5.000	95.000	0.000
X4.9	5.021	5.000	2.000	6.000	0.858	1.622	5.000	95.000	0.000
X4.10	5.211	5.000	2.000	6.000	0.793	2.225	5.000	95.000	0.000
X4.11	5.432	6.000	2.000	6.000	0.735	8.029	6.000	95.000	0.000
X4.12	5.526	6.000	2.000	6.000	0.708	6.465	6.000	95.000	0.000
X4.13	5.537	6.000	2.000	6.000	0.831	6.616	6.000	95.000	0.000

Outer loadings



	B	KO	SK	WLB
X1.1			0.783	
X1.10			0.904	
X1.11			0.808	
X1.12			0.888	
X1.13			0.891	

X1.14	0.898
X1.15	0.843
X1.2	0.732
X1.3	0.722
X1.4	0.895
X1.5	0.706
X1.6	0.891
X1.7	0.702
X1.8	0.914
X1.9	0.794
X2.1	0.834
X2.10	0.893
X2.11	0.729
X2.12	0.831
X2.2	0.723
X2.3	0.777
X2.4	-0.572
X2.5	-0.556
X2.6	-0.673
X2.7	0.708
X2.8	0.747
X2.9	0.733
X3.1	0.751
X3.10	0.844
X3.11	0.754
X3.12	0.886
X3.13	0.818
X3.14	0.814
X3.2	0.815
X3.3	0.720
X3.4	0.781
X3.5	0.844
X3.6	0.798
X3.7	0.802
X3.8	0.853
X3.9	0.839
X4.1	0.708
X4.10	0.745
X4.11	0.811
X4.12	0.764

X4.13	0.752
X4.2	0.795
X4.3	0.733
X4.4	0.735
X4.5	0.824
X4.6	0.774
X4.7	0.843
X4.8	0.703
X4.9	0.761

Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

	SK	WLB	KO	B
SK	0.572			
WLB	0.253	0.367		
KO	0.258	0.267	0.279	
B	0.239	0.280	0.294	0.334

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
B	0.959	0.964	0.964	0.656
KO	0.943	0.965	0.949	0.587
SK	0.967	0.971	0.970	0.686
WLB	0.718	0.938	0.830	0.544

KOEFISIEN DETERMINASI

R Square

	R-square	Adjusted R-square
B	0.329	0.315
KO	0.163	0.135

PENGARUH LANGSUNG / *DIRECT EFFECT*

Mean,STDEV, TValues, PValues

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
B -> KO	0.144	0.144	0.095	1.514	0.130

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	6	4	4	5
24	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
31	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6
32	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
34	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
40	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	2
41	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	6	6	5	5	5	6	5	4	6	4	5	5	6
46	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	3	3	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
48	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
49	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6
50	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
51	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
52	4	4	4	2	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5
58	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6
59	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6
60	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6
61	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	6

62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
66	5	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
68	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
69	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
71	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
72	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
73	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
75	6	6	6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
76	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2
77	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5
78	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
79	3	3	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
80	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
81	5	5	5	3	4	4	6	3	4	3	3	3	4	4	3
82	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
86	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
87	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3
88	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
89	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3
90	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
91	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3
92	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3
93	3	3	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	5
94	6	5	5	5	6	6	6	5	6	4	5	6	6	6	5
95	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6

Sumber: Data Primer diolah, 2025

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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
2	4	5	4	2	2	3	5	5	4	4	5	5

3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	1	2	3	5	4	4	4	6	4
8	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	2
10	2	4	5	3	2	2	5	5	2	2	5	2
11	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
13	1	2	6	1	1	1	6	6	1	6	6	6
14	5	5	6	2	2	2	5	5	5	5	5	5
15	5	2	5	2	2	2	4	5	5	5	5	4
16	3	5	5	2	2	4	5	2	3	3	3	5
17	4	5	5	1	2	1	5	2	4	4	2	2
18	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6
19	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5
21	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	3	5	3	5	6	6	4	5	4
24	4	5	4	5	4	2	2	5	5	4	2	2
25	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5
28	2	2	5	3	4	5	4	5	4	2	4	2
29	2	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2
30	6	4	6	1	1	2	6	5	6	6	6	6
31	5	4	4	3	3	2	5	6	5	5	5	5
32	5	5	6	2	1	1	6	6	6	5	6	5
33	6	5	6	1	2	1	5	6	5	6	5	6
34	6	5	5	2	1	2	5	6	5	6	5	6
35	5	5	5	3	2	2	5	6	5	5	5	5
36	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
40	6	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	6
41	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5
42	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4

43	2	4	4	3	5	3	2	3	2	2	2	4
44	2	2	2	2	5	5	1	1	2	2	1	2
45	4	4	5	3	5	3	2	5	5	4	2	4
46	5	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5
47	6	4	5	1	6	1	2	5	5	6	2	6
48	5	4	5	2	5	2	1	5	5	5	1	5
49	5	5	5	2	6	2	1	1	1	5	1	5
50	1	5	5	1	6	2	1	2	1	1	1	1
51	5	2	5	5	4	3	2	2	2	5	2	5
52	2	2	2	2	3	4	2	2	5	2	2	2
53	4	4	5	2	5	3	2	4	5	4	2	4
54	4	4	5	3	5	5	2	3	2	4	2	4
55	5	2	5	3	5	5	2	2	2	5	2	5
56	4	2	4	3	5	6	1	2	2	4	1	4
57	2	2	2	5	6	5	2	2	1	2	2	2
58	6	5	5	2	2	1	5	6	6	6	5	5
59	6	5	5	3	3	3	5	5	6	6	5	5
60	5	2	5	5	5	2	5	6	6	5	5	5
61	5	5	5	2	3	1	5	6	6	5	5	5
62	5	5	5	2	2	2	5	6	6	5	5	5
63	6	6	6	1	2	1	5	6	6	6	5	6
64	6	6	6	1	2	2	5	5	6	6	5	6
65	6	6	6	1	2	2	5	6	6	6	5	6
66	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5
67	5	5	6	2	1	1	6	5	6	5	6	5
68	6	6	6	2	2	1	5	6	6	6	5	6
69	5	5	6	2	1	1	5	5	6	5	5	5
70	6	6	6	1	2	2	6	6	6	6	6	6
71	5	5	5	2	5	2	1	5	5	5	1	5
72	4	4	5	3	5	5	2	1	1	4	2	4
73	5	2	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5
74	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
75	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	2	4
76	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4
77	3	3	3	4	5	3	2	1	1	3	2	3
78	4	4	3	3	5	2	2	3	4	4	2	4
79	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	4	4
80	4	4	4	3	5	5	2	3	3	4	2	4
81	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4
82	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	4

83	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4
84	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4
85	5	5	5	3	3	3	2	4	5	5	2	5
86	4	4	3	4	3	3	2	5	5	4	2	4
87	3	3	4	4	4	4	1	5	5	3	1	3
88	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3
89	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3
90	4	4	5	4	3	5	2	1	1	4	1	4
91	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	1	3
92	4	4	5	2	5	5	2	5	5	4	5	4
93	4	4	5	3	3	2	1	5	2	4	2	4
94	5	5	4	3	2	2	2	5	5	5	5	5
95	5	5	5	1	1	2	5	6	6	5	6	5

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabulasi Pernyataan Responden Terhadap *Burnout*

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14
1	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2
11	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	5	2	5	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6

64	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5
65	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
66	4	3	6	4	6	4	5	4	4	4	5	5	5	4
67	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
69	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
71	5	5	3	5	5	6	5	5	5	6	5	3	6	6
72	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5
73	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5
74	6	6	5	5	5	6	6	5	3	3	2	3	3	3
75	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4
76	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1
77	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
79	4	3	6	5	4	4	5	5	6	3	3	3	4	5
80	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	6
81	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3
82	3	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5
83	4	4	3	6	6	5	4	4	4	4	3	4	3	5
84	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	3
85	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	6
86	4	5	6	6	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5
87	6	4	5	6	5	5	6	5	4	3	4	5	4	3
88	4	6	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5
89	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	4	3
90	5	6	4	6	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6
91	5	4	4	4	5	6	6	5	6	5	5	5	6	6
92	6	5	6	6	5	6	6	6	5	3	3	4	4	4
93	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5
94	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5
95	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Tabulasi Pernyataan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

No.	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13
1	5	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	3	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4
4	3	3	2	5	2	2	2	5	2	3	2	5	3

5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	6	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
14	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	6	6	6	5	5	4	5	5	6	6	6	6
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
24	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
28	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
31	5	5	5	5	6	5	5	4	6	4	6	5	5
32	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
33	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
34	5	5	5	5	5	4	5	6	6	6	5	6	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
39	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6
40	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
41	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
42	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6
43	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5
44	5	5	5	5	6	5	6	5	6	4	5	6	6

45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
46	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
48	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
49	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6
50	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
52	5	5	5	5	4	5	5	6	5	4	5	6	6
53	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
55	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
56	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	6
57	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6
58	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6
59	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
60	2	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
61	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6
62	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6
63	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6
64	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6
65	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6
66	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
67	5	5	6	4	5	4	5	5	5	6	6	6	6
68	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
69	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
70	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6
71	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6
73	5	5	5	6	5	4	5	5	4	5	6	6	6
74	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	6	6	6
75	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	6	6	6
76	5	4	5	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6
77	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	6
78	5	4	6	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6
79	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6
80	4	4	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	6
81	5	5	5	5	5	6	6	6	4	5	6	6	6
82	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6
83	4	4	6	5	4	5	5	4	5	6	5	6	6
84	4	4	6	5	4	4	5	5	4	6	6	6	6

85	6	5	5	6	5	5	5	4	4	6	6	6	6
86	5	6	6	6	5	5	5	6	4	4	5	6	6
87	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6
88	5	6	6	6	4	5	5	6	4	6	6	6	6
89	5	6	6	6	4	6	6	5	4	4	5	5	6
90	5	6	6	5	3	4	5	5	4	4	5	6	6
91	4	4	6	5	4	5	6	4	5	6	6	6	6
92	5	5	6	6	4	5	5	5	4	6	5	6	6
93	5	5	6	6	4	4	5	4	5	5	5	6	6
94	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
95	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6

Sumber: Data Primer diolah, 2025