

## **PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU**

**I Gede Agus Wirajaya<sup>1</sup>  
I Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: wirajayaagus94@gmail.com / telp: +62 81 252504

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *burnout* pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan untuk mengetahui kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Penelitian dilakukan pada guru di SMAK Santo Yoseph Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 46 guru. Responden penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin untuk mengukur 28 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hasil pengujian mendapatkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara *burnout* terhadap komitmen organisasional. Keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup SMAK Santo Yoseph Denpasar sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada sekolah lain selain SMAK Santo Yoseph Denpasar.

**Kata Kunci:** *burnout*, kepuasan kerja, komitmen organisasional.

### **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of burnout on job satisfaction and organizational commitment, the effect of job satisfaction on organizational commitment and to find job satisfaction in mediating the effect of burnout on the organizational commitment of teachers in SMAK Santo Yoseph Denpasar. The study was conducted on teacher SMAK Santo Yoseph Denpasar by the number of respondents as many as 46 teachers. The number of respondents is determined using saturation sampling technique. The data collection is done by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 28 indicators. Data analysis technique used is path analysis. The test results burnout negative and significant impact on organizational commitment, burnout negative and significant impact on job satisfaction, job satisfaction positive and significant impact on organizational commitment, as well as job satisfaction assessed the significant mediate the association between burnout to organizational commitment. The limitation of this study is the location of this research will be in the scope of the SMAK Santo Yoseph Denpasar so the results of this study can not explain the circumstances of the other school besides SMAK Santo Yoseph Denpasar.*

**Keywords:** *burnout*, job satisfaction, organizational commitment.

## **PENDAHULUAN**

Profesi guru merupakan satu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan (Maslach & Jackson, 1986, dalam Wardhani, 2012). Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Tanpa perubahan *mindset* dan peningkatan kualitas guru dapat dipastikan di sekolah tidak akan terjadi perubahan atau peningkatan kualitas. Komitmen organisasional merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Sunarno & Liana, 2015), komitmen guru menjadi kekuatan untuk menjalankan program sekolah. Komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah akan mempermudah tercapainya tujuan-tujuan sekolah. Dalam konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi, rela berusaha mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Suwardi dan Utomo, 2011).

Sejalan dengan pentingnya komitmen organisasional bagi lingkup organisasi pendidikan, peneliti ingin melakukan penelitian di SMAK Santo Yoseph Denpasar. Periode kerja yang panjang dikalangan guru belum tentu mencerminkan komitmen organisasional secara konsisten. Hasil observasi peneliti dari periode kerja yang panjang adalah beban kerja guru cenderung semakin bertambah tiap tahunnya dikarenakan kurikulum nasional yang sering berubah-ubah, sehingga adanya tambahan beban kerja seperti adanya tambahan jam mengajar , belum lagi tugas guru sebagai wali kelas, pekerjaan administratif lainnya.

Selain itu 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, tambahan jam mengajar seperti bimbingan belajar bagi siswa membuat guru mengalami kelelahan fisik dan kelelahan mental. Menghadapi siswa didiknya yang tidak serius, tidak mendengarkan guru 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. Hal ini pun akan berdampak pada ikatan psikologis guru terhadap organisasinya, dengan terganggunya ikatan psikologi guru terhadap organisasinya ini akan berdampak pada rendahnya komitmen guru pada tempat bekerjanya.

Chughtai & Zafar (2006) berpendapat bahwa komitmen pada tenaga pengajar dapat mempengaruhi performa mengajarnya di dalam kelas, sehingga dengan kurangnya komitmen pada organisasi berdampak pada penurunan kinerja. Dampak dari komitmen organisasi kurang pada tenaga pengajar akibat dari kelelahan emosional yang tinggi menyebabkan kurang perhatiannya terhadap organisasinya (Babakus, 1999). Akibat dari kelelahan emosional yang tinggi pada tenaga pengajar menyebabkan tingkat stres kerja tinggi yang dialami oleh guru. Menurut Maslach (dalam Cooper *et al*, 1996)., stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout*.

*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) menunjukkan bahwa profesi guru paling banyak menghasilkan *burnout* dibandingkan jenis profesi pelayanan publik maupun pekerjaan lainnya. Gejala *burnout* tersebut muncul dalam bentuk seperti perasaan frustrasi, sikap yang apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, sikap yang sinis terhadap siswa, dan tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan (Purba dkk, 2007). Gejala-gejala *burnout* tersebut memberi dampak negatif bagi siswa didik maupun bagi institusi pendidikan (Ceyanes, 2004). Beberapa studi yang dilakukan oleh Lee & Ashforth (1996) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan *burnout* dan komitmen organisasi adalah penentu *burnout* (Ayub *et al*, 2011).

Kepuasan kerja identik dengan profesi guru. Hal ini mungkin terjadi karena profesi guru beresiko menghasilkan kepuasan kerja yang rendah akibat tuntutan profesionalitas dan dedikasi yang tinggi, tanpa selalu dibarengi oleh apresiasi dan kompensasi gaji yang memadai (Sutjipto, 2001). Kepuasan kerja seorang guru adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri, dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah, apabila kepuasan seorang guru terpenuhi maka kinerjanya akan mengalami peningkatan (Pratiwi, 2013).

Kepuasan kerja guru patut diperhitungkan demi kelancaran proses pendidikan itu sendiri. Jika stres yang diakibatkan *burnout* pada guru dalam

jangka waktu yang panjang maka kemungkinan guru akan mengalami penurunan kepuasan kerja atau bahkan tidak puas dengan pekerjaannya (Pramudhita, 2011). Menurut penelitian Scholarios & Marks dalam Malik *et al.*, (2010) ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja dapat terhalangi oleh *burnout*. Kepuasan kerja ditemukan berhubungan dengan stres dan kelelahan, komitmen organisasi, komunikasi dengan supervisor dan rekan kerja, otonomi, pengakuan, usia, tahun pengalaman, pendidikan, dukungan sosial, beban kerja, peran ambiguitas, dan depresi dan permusuhan (Hamaideh, 2011). Griffin dan Ebert (1996) menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia.

Kanwar *et al.* (2009) menyatakan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja yang efektif dan memiliki hubungan negatif yang dapat diartikan semakin rendah *burnout* maka kepuasan kerja semakin meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Advija & Sudipto (2013) juga menemukan hal yang sama bahwa kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Reinardy *et al.* (2009) menyatakan terdapat hubungan negatif signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Ali & Ali (2014) dalam penelitiannya *job burnout* memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Wardhani (2012) pada guru SLB, kepuasan kerja

berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *burnout*. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H1** : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Salehi & Gholtash (2011) menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional, sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional. Pramadani & Fajrianti (2012) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif bagi karyawan sehingga mampu melindungi karyawan dari *burnout*. Penelitian tersebut sejalan dengan (Ayub *et al*, 2008) secara keseluruhan keputusan menunjukkan terdapat hubungan negatif di antara *burnout* dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan jururawat. Babakus (1999) dalam penelitiannya menyatakan kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Penelitian serupa dilakukan oleh Peng J *et al*, (2013) menyatakan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H2** : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitiannya Churiyah (2011) menunjukkan kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara langsung dengan komitmen pada organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru secara langsung dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi dan nilai kepuasan kerja guru yang meningkat akan dan dapat meningkatkan komitmen mereka pada

organisasi. Pernyataan ini mendukung penelitian dari Amilin & Dewi (2008) dan Puspitawaiti & Riana (2014) menyatakan memang ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Azeem (2010) dalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Silvia (2006) dan Yousef (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

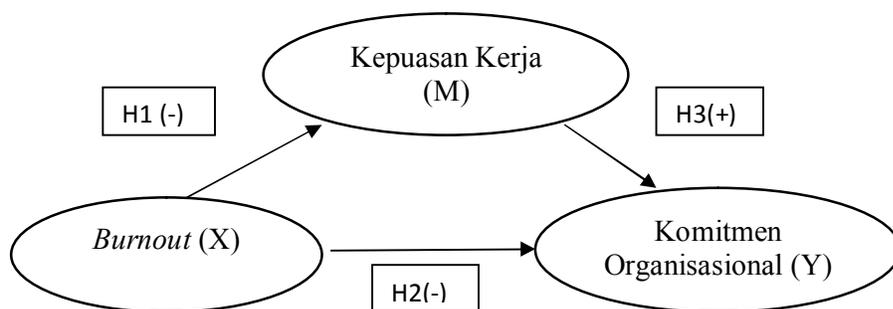
**H3** : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menurut hasil penelitian Churiyah (2011) kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen pada organisasi namun melalui kepuasan kerja guru. Sebagaimana telah diketahui kelelahan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi. Temuan ini sejalan dengan Babakus (1999) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kelelahan emosional pada komitmen afektif dan komitmen *continuance* dan pada komitmen normatif. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H4** : kepuasan kerja memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian asosiatif (hubungan), yakni penelitian ini menganalisis hubungan burnout dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat disajikan kerangka konseptual seperti berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber* : Hasil Penelitian dan Publikasi Ilmiah

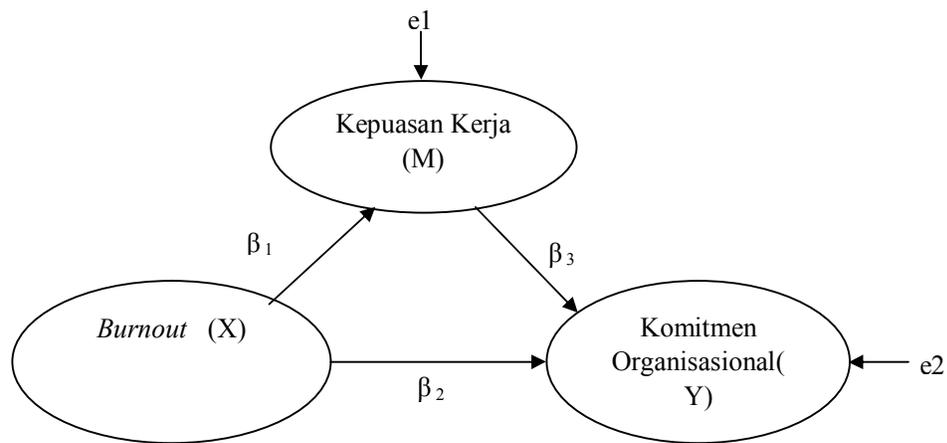
Penelitian ini berlokasi di SMAK Santo Yoseph yang beralamat di jalan serma kawi no.4, Denpasar, Bali. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukannya masalah terkait dengan variabel *burnout*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah *burnout* (X). *Burnout* adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stres yang dialami oleh guru dari hari ke hari, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional (Mariati, 2013). Variabel endogen (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y). Komitmen Organisasional adalah ikatan psikologi individu khususnya guru dengan organisasi/sekolah dengan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras, loyalitas terhadap sekolah dan mendidikasikan diri pada tujuan organisasi (Crow *et al*, 2012). Variabel mediasi (M) dalam penelitian ini

adalah kepuasan kerja (M). Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap guru yang berkaitan dengan pekerjaannya. Jika guru menunjukkan sikap positif dan senang terhadap pekerjaan menandakan kepuasan kerjanya, sebaliknya jika guru menunjukkan sikap negatif dan tidak senang akan pekerjaannya menandakan ketidakpuasan kerja (Aziri, 2011).

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yang digunakan adalah gambaran umum mengenai sekolah/organisasi. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi data berdasarkan kuesioner. Sumber data sekunder dan primer dalam penelitian ini, yaitu Sumber primer dikumpulkan dengan survei serta kuesioner sesuai instrumen yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2014:402). Sumber sekunder dikumpulkan sebagai pendukung dari sumber primer yaitu data-data yang telah dicatat oleh perusahaan (Sugiyono, 2014:402).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMAK Santo Yoseph berjumlah yakni 46 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alatnya. Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik faktor konfirmatori analisis (CFA) ditujukan untuk mengestimasi measurement model, menguji unidimensionalitas dari konstruk-

konstruk eksogen dan endogen. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini berupa teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengujian mediasi menggunakan analisis sobel untuk menguji peran mediasi antar variabel. Berdasarkan hubungan antar variabel dapat dirumuskan kedalam model persamaan struktural dalam rumus 1 dan 2 serta gambar analisis jalur penelitian dalam Gambar 2.



**Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian**

Substruktur 1 adalah  $M = \alpha + \rho_1 X + e_1$  .....(1)

Keterangan :

X = *burnout*

M = kepuasan kerja

$\alpha$  = nilai konstanta

$\rho_1$  = koefisien jalur pengaruh *burnout* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja

e = *error of term* atau variabel pengganggu

Substruktur 2 adalah  $Y = \alpha + \rho_2 X + \rho_3 M + e_2$  ..... (2)

Keterangan :

X = *burnout*

M = kepuasan kerja

Y = komitmen organisasional

$\alpha$  = nilai konstanta

$\rho_2$  = koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional

$\rho_3$  = koefisien regresi variabel *burnout* pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional

e = *error of term* atau variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai *r Pearson Correlation* terhadap skor total diatas 0,3. Hasil uji validitas pada Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh indikator dari tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dari tiap variabel dalam instrumen penelitian adalah valid.

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Burnout (X)</i>	X <sub>1,1</sub>	0,747	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,843	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,805	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,725	Valid
		X <sub>1,5</sub>	0,701	Valid
		X <sub>1,6</sub>	0,822	Valid
		X <sub>1,7</sub>	0,766	Valid
		X <sub>1,8</sub>	0,881	Valid
		X <sub>1,9</sub>	0,821	Valid
2	Komitmen Organisasional (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,839	Valid
		Y <sub>1,2</sub>	0,845	Valid
		Y <sub>1,3</sub>	0,699	Valid
		Y <sub>1,4</sub>	0,797	Valid
		Y <sub>1,5</sub>	0,697	Valid
		Y <sub>1,6</sub>	0,866	Valid
		Y <sub>1,7</sub>	0,793	Valid
		Y <sub>1,8</sub>	0,936	Valid
		Y <sub>1,9</sub>	0,829	Valid
3	Kepuasan Kerja (M)	M <sub>1,1</sub>	0,651	Valid
		M <sub>1,2</sub>	0,804	Valid
		M <sub>1,3</sub>	0,755	Valid
		M <sub>1,4</sub>	0,847	Valid
		M <sub>1,5</sub>	0,871	Valid
		M <sub>1,6</sub>	0,795	Valid
		M <sub>1,7</sub>	0,819	Valid
		M <sub>1,8</sub>	0,805	Valid
		M <sub>1,9</sub>	0,830	Valid
		M <sub>1,10</sub>	0,743	Valid

*Sumber* : Data primier diolah, 2016

Instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2. menunjukkan bahwa ketiga variabel instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data penelitian.

**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Burnout (X)</i>	0,925	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (Y)	0,934	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (M)	0,932	Reliabel

*Sumber* : Data primier diolah, 2016

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner perlu dideskripsikan untuk memberikan suatu interpretasi yang jelas pada data tersebut. Nilai rata-rata digunakan untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh dengan rentang kriteria sebagai berikut.

- 1,00 - 1,79 = sangat rendah
- 1,80 - 2,59 = rendah
- 2,60 - 3,39 = cukup
- 3,40 - 4,19 = tinggi
- 4,20 - 5,00 = sangat tinggi

**Tabel 3.**  
**Jawaban Responden tentang Variabel *Burnout***

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya merasa tersinggung dalam bekerja	32.6	50.0	13.0	4.3		1.89	Rendah
2	Saya merasa mudah marah dalam menjalani pekerjaan	39.1	43.5	15.2	2.2		1.80	Rendah
3	Saya merasa mudah depresi dalam pekerjaan	32.6	41.3	23.9	2.2		1.96	Rendah
4	Saya merasa memandang rendah lingkungan kerja	26.1	37.0	34.8	2.2		2.13	Rendah
5	Saya merasa bersikap sinis terhadap orang sekitar	15.2	47.8	37.0			2.22	Rendah
6	Saya tidak peduli apabila orang membutuhkan saya	30.4	47.8	19.6	2.2		1.93	Rendah
7	Saya merasa kurang maksimal dengan hasil pekerjaan	21.7	37.0	32.6	8.7		2.28	Rendah
8	Saya merasa rendah diri dalam melakukan pekerjaan	39.1	32.6	26.1	2.2		1.91	Rendah
9	Saya merasa kurang melakukan hal-hal bermanfaat bagi orang lain	32.6	43.5	21.7	2.2		1.93	Rendah
<i>Burnout</i>							2.01	Rendah

*Sumber* : Data primer diolah, 2016

Tabel 3. jawaban responden pada variabel *burnout* dapat disimpulkan secara keseluruhan memiliki rata-rata 2,01 yang berarti *burnout* yang dialami guru SMAK Santo Yoseph tergolong rendah. Namun, untuk hasil rata-rata tertinggi pada pernyataan saya merasa kurang maksimal dengan hasil pekerjaan dengan nilai sebesar 2,28 memiliki arti bahwa beberapa guru merasa kurang maksimal dengan hasil kerjanya. Ini didukung hasil jawaban responden sekitar 8,7 persen guru menjawab setuju, ini menunjukkan beberapa guru mengalami kurang maksimal dalam hasil pekerjaannya. Dan pada hasil rata-rata terendah pada pernyataan saya merasa mudah marah dalam menjalani pekerjaan dengan nilai sebesar 1,80 dengan kriteria rendah. Memiliki arti bahwa guru tidak mudah marah

dalam menjalani pekerjaan. Hal ini dapat didukung dengan hasil jawaban responden sekitar 39,1 persen guru menjawab sangat tidak setuju, sehingga guru dalam menjalani pekerjaan tidak mudah marah.

**Tabel 4.**  
**Jawaban Responden tentang Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi		19.6	21.7	37.0	21.7	3.61	Tinggi
2	Saya benar-benar merasakan bahwa permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya	2.2	13.0	21.7	30.4	32.6	3.78	Tinggi
3	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini		8.7	23.9	45.7	21.7	3.80	Tinggi
4	Saya merasa berat meninggalkan organisasi ini, sekali pun saya menginginkannya		10.9	26.1	39.1	23.9	3.76	Tinggi
5	Saya merasa rugi bila meninggalkan organisasi saat ini		8.7	21.7	41.3	28.3	3.89	Tinggi
6	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan		8.7	30.4	23.9	37.0	3.89	Tinggi
7	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya		23.9	26.1	32.6	17.4	3.43	Tinggi
8	Alasan saya tetap melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah saya percaya loyalitas sangat penting dalam bekerja			32.6	30.4	37.0	4.04	Tinggi
9	Saya dididik untuk percaya terhadap komitmen tetap setia pada suatu organisasi		2.2	28.3	34.8	34.8	4.02	Tinggi
Komitmen organisasional							3.80	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 4. jawaban responden pada variabel komitmen organisasional dapat disimpulkan secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,80 yang berarti komitmen

organisasi yang dialami guru SMAK Santo Yoseph tergolong tinggi. Hasil rata-rata tertinggi pada pernyataan alasan saya tetap melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah saya percaya loyalitas sangat penting dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,04. memiliki arti bahwa guru SMAK Santo Yoseph percaya loyalitas sangat penting dalam bekerja, hal ini diperkuat dengan jawaban responden sekitar 37 persen guru menjawab setuju sehingga guru dalam bekerja memiliki loyalitas yang tinggi pada sekolah. Dan pada hasil rata-rata terendah pada pernyataan berpindah organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya dengan nilai sebesar 3,43. Memiliki arti bahwa guru merasa mungkin apabila berpindah organisasi satu ke organisasi lain. Di dukung dengan hasil jawaban responden sekitar 23,9 persen beberapa guru menjawab tidak setuju, ini menunjukkan bahwa beberapa guru menganggap etis apabila berpindah organisasi satu ke organisasi lain dan guru merasa ingin berpindah organisasi.

**Tabel 5.**  
**Jawaban Responden tentang Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya puas dengan pekerjaan ini karena prestasi saya capai.		6.5	28.3	28.3	37.0	3.96	Tinggi
2	Saya puas atas kompensasi yang diberikan oleh sekolah atas prestasi saya dalam pekerjaan		15.2	23.9	26.1	34.8	3.80	Tinggi
3	sekolah menghargai pekerjaan yang saya selesaikan dengan baik		4.3	32.6	41.3	21.7	3.80	Tinggi
4	Saya menerima pengakuan yang memadai apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik		6.5	39.1	32.6	21.7	3.70	Tinggi
5	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menantang dimana memiliki banyak variasi dalam tugas-tugas		8.7	21.7	43.5	26.1	3.87	Tinggi

6	yang diberikan Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang menarik untuk dilakukan	4.3	19.6	41.3	34.8	4.07	Tinggi
7	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik		21.7	41.3	37.0	4.15	Tinggi
8	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk meningkatkan kompetensi	6.5	37.0	26.1	30.4	3.80	Tinggi
9	Saya akan lebih memilih kemajuan karir daripada insentif financial yang diberikan sekolah	10.9	39.1	26.1	23.9	3.63	Tinggi
10	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk belajar keterampilan baru demi kemajuan karir saya	6.5	32.6	32.6	28.3	3.83	Tinggi
Kepuasan kerja						3.86	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2016

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel *Burnout***

Indikator Variabel	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.697	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.803	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.797	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.739	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.787	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.791	Valid
X <sub>1.7</sub>	0.754	Valid
X <sub>1.8</sub>	0.825	Valid
X <sub>1.9</sub>	0.815	Valid
<b>KMO</b>	: 0,860	
<b><i>Eigen value</i></b>	: 5,473	
<b><i>Cumulative variance</i></b>	: 60,816%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Tabel 6. menunjukkan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel X > 0,5, nilai KMO dari variabel *burnout* sebesar 0,860 > 0,5, nilai *eigen value* sebesar 5,473 > 1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 60,816 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel X dapat digunakan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasional**

Indikator Variabel	Loading Factor	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.805	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.775	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.769	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.749	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.734	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.875	Valid
X <sub>1.7</sub>	0.749	Valid
X <sub>1.8</sub>	0.932	Valid
X <sub>1.9</sub>	0.861	Valid
<b>KMO</b>	: 0,851	
<b>Eigen value</b>	: 5,875	
<b>Cumulative variance</b>	: 65,276%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Tabel 7. menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing-masing indikator variabel Y > 0,5, nilai KMO dari variabel komitmen organisasional sebesar 0,851 > 0,5, nilai *eigen value* sebesar 5,875 > 1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 65,276 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel Y dapat digunakan.

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator Variabel	Loading Factor	Keterangan
M <sub>1.1</sub>	0.514	Valid
M <sub>1.2</sub>	0.728	Valid
M <sub>1.3</sub>	0.653	Valid
M <sub>1.4</sub>	0.596	Valid
M <sub>1.5</sub>	0.699	Valid
M <sub>1.6</sub>	0.639	Valid
M <sub>1.7</sub>	0.689	Valid
M <sub>1.8</sub>	0.626	Valid
M <sub>1.9</sub>	0.709	Valid
M <sub>1.10</sub>	0.601	Valid
<b>KMO</b>	: 0,905	
<b>Eigen value</b>	: 6,455	
<b>Cumulative variance</b>	: 64,545%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Tabel 8. menunjukkan nilai dari *loading factor* dari masing-masing-masing indikator variabel M > 0,5, nilai KMO dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,905

> 0,5, nilai *eigen value* sebesar 6,455 > 1 dan nilai *cumulative variance* sebesar 64,545 persen > 60 persen, yang berarti keseluruhan indikator variabel M dapat digunakan.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 atau lebih variabel. Pada tabel 9 dan 10 menunjukkan hasil analisis jalur 1 dan hasil analisis jalur 2.

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Jalur 1**

Model		Standardized Coefficients		Sig.
		Beta	T	
1	(Constant)		.000	1.000
	Burnout	-.666	-5.914	.000
<b>R<sub>1</sub> Square</b>				<b>0,443</b>
<b>F Statistik</b>				<b>34,979</b>
<b>Signifikansi</b>				<b>0,000</b>

Sumber : Data primer diolah, 2016

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,443} = 0,746$$

Hasil *error term* diperoleh sebesar 0,746, artinya sebesar 74,6 persen kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor luar *burnout*.

**Tabel 10.**  
**Hasil Analisis Jalur 2**

Model		Standardized Coefficients		Sig.
		Beta	T	
1	(Constant)		.000	1.000
	Burnout	-.355	-2.907	.006
	Kepuasan Kerja	.520	4.257	.000
<b>R<sub>2</sub> Square</b>				<b>0,642</b>
<b>F Statistik</b>				<b>38,629</b>
<b>Signifikansi</b>				<b>0,000</b>

Sumber : Data primer diolah, 2016

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,642} = 0,598$$

Hasil *error term* diperoleh sebesar 0,598 artinya sebesar 59,8 persen komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor lain diluar *burnout* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis  $Pe_1$  dan  $Pe_2$  maka hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

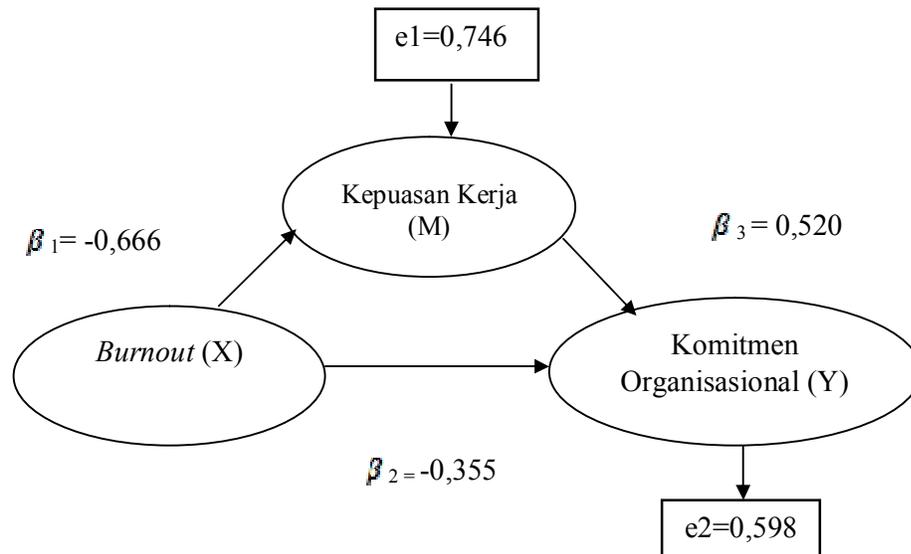
$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,746)^2 (0,598)^2 \\ &= 1 - (0,556) (0,357) \\ &= 1 - 0,198 = 0,802 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0.802 mempunyai arti bahwa sebesar 80,2% variasi Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh variasi *Burnout* dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

**Tabel 11.**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total *Burnout* (X), Kepuasan Kerja (M), dan Komitmen Organisasional (Y)**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (M) ( $\beta_1 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
X → M	-0,666	-	-0,666
X → Y	-0,355	-0,346	-0,701
M → Y	0,520	-	0,520

Sumber : Data diolah peneliti,2016



**Gambar 3. Validasi Diagram Jalur Akhir**

Sumber : Data primer diolah. 2016

Besarnya pengaruh *burnout* (X) terhadap kepuasan kerja (M) adalah sebesar -0,666. Angka ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar -66,6 persen, sedangkan sisanya sebesar -33,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Besarnya pengaruh *burnout* (X) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah sebesar -0,355. Angka ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar -35,5 persen, sedangkan sisanya -64,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Besarnya pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 0,520. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar 52 persen, sedangkan sisanya sebesar 48 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Pengujian hipotesis empat menggunakan uji Sobel. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan perbandingan nilai Z hitung sebesar  $-3,425 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti variabel Kepuasan Kerja dinilai secara signifikansi memediasi hubungan antara *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), pengaruh *burnout* dengan kepuasan kerja dengan hasil (sig. t  $0,000 < 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar  $-0,666$  menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti *burnout* semakin tinggi yang dialami oleh guru maka kepuasan kerja akan menurun begitu pun sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil simpulan deskriptif yang menunjukkan rata-rata skor *burnout* sebesar 2,01 tergolong rendah dan rata-rata kepuasan kerja dengan rata-rata skor 3,86 tergolong tinggi, hasil tersebut dapat diartikan bahwa guru SMAK Santo Yoseph merasakan *burnout* yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kanwar *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja merupakan respon kerja yang efektif serta memiliki hubungan negatif yang dapat diartikan *burnout* yang rendah akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Advija & Sudipto (2013), juga menemukan hal yang sama bahwa kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Reinardy *et al.* (2009) menyatakan terdapat hubungan negatif signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Ali & Ali (2014) dalam penelitiannya *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan

penelitian Wardhani (2012) pada guru SLB, kepuasan kerja berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *burnout*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), pengaruh *burnout* dengan komitmen organisasional dengan hasil ( $\text{sig. } t \text{ } 0.006 < 0.05$ ) serta koefisien beta sebesar -0,355. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru maka komitmen organisasional guru akan menurun, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil simpulan deskriptif yang menunjukkan rata-rata skor *burnout* sebesar 2,01 tergolong rendah dan rata-rata skor komitmen organisasional sebesar 3,80 tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa guru SMAK Santo Yoseph memiliki *burnout* yang rendah sehingga komitmen organisasional guru tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Salehi & Gholtash (2011) menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional, sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional. Penelitian tersebut sejalan dengan Ayub *et al*, (2008) secara keseluruhan keputusan menunjukkan terdapat hubungan negatif di antara *burnout* dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan jururawat. Babakus (1999) dalam penelitiannya menyatakan kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Penelitian serupa dilakukan oleh Peng J *et al*, (2013) menyatakan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan hasil ( $\text{sig. } t \text{ } 0.000 < 0.05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,520. Hasil ini memiliki arti kepuasan kerja yang tinggi maka komitmen organisasional guru akan meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil simpulan deskriptif yang menunjukkan rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 3,86 tergolong tinggi dan rata-rata skor komitmen organisasional sebesar 3,80 tergolong tinggi yang menunjukkan bahwa guru SMAK Santo Yoseph memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga komitmen organisasional guru pada sekolah semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Churiyah (2011) menunjukkan kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara langsung dengan komitmen pada organisasi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru secara langsung dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi. Pernyataan ini mendukung penelitian dari Amilin & Dewi (2008); Puspitawati & Riana (2014); Azeem (2010); Silvia (2006) dan Yousef (2002) menyatakan memang ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menggunakan Uji Sobel diperoleh nilai Z hitung sebesar  $-3,425 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti variabel kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *burnout* terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan tingkat *burnout* yang rendah memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan tingkat komitmen organisasional yang tinggi begitupun sebaliknya guru

dengan tingkat burnout yang tinggi, tingkat kepuasan kerja semakin rendah dan komitmen organisasionalnya rendah. Hasil ini sesuai dengan hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2011) kelelahan emosional dalam dimensi *burnout* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen pada organisasi namun melalui kepuasan kerja guru. Sebagaimana telah diketahui kelelahan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi. Temuan ini sejalan dengan Babakus (1999) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kelelahan emosional pada komitmen afektif dan komitmen *continuance* dan pada komitmen normatif, bahwa pekerja dengan level kelelahan emosional yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sebagai konsekuensinya akan kurang perhatian dengan organisasinya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah Pihak SMAK Santo Yoseph sebaiknya memperhatikan *burnout* yang dialami guru terutama dalam memaksimalkan hasil kerja guru seharusnya memberikan alternatif seperti adanya keseimbangan beban kerja dan kerja yang tidak berlebihan agar guru dalam bekerja lebih maksimal. Pihak SMAK Santo Yoseph sebaiknya meninjau kembali ketidakpuasan kerja terutama dalam kemajuan karir dan insentif finansial seharusnya memberikan alternatif seperti kemajuan karir seimbangan dengan insentif finansial yang diperoleh guru, agar ketidakpuasan yang timbul agar bisa minimalisir kembali. Pihak SMAK Santo Yoseph lebih memperhatikan kembali komitmen organisasional guru dalam komitmen normatif seperti berpindah organisasi satu ke organisasi lain tidak etis dengan memberikan alternatif yaitu dengan membangun suatu lingkungan dan susana keterbukaan, menarik, dan tanpa tekanan agar komitmen organisasional guru tetap terjaga dan meningkat.

## REFERENSI

- Ali, Nazim & Ali, Arshad. 2014. The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce Social Sciences*. Vol.8. No.2. pp.399- 412.
- Amilin & Dewi, R. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. Vol.12 No.1
- Avdija, Advi S & Sudipto, Roy. 2013. The Effect of Emotional Exhaustion on Prison Employees Job Satisfaction and Personal Accomplishment. *International Journal of Criminology and Sociological Theory*. Vol.6. No. 4.Pp.144-154.

- Ayub, Norzihan., Bahari, Ferlis & Baco, Beddu Salam. 2008. *Burnout dan komitmen terhadap organisasi di kalangan jururawat hospital. Jurnal Kemanusiaan*. Vol.12. pp.74-86.
- Azeem, Syed M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultante of Oman. *Psychology*. Vol.1. pp. 295-299.
- Aziri, B . 2011. Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, Vol. 3, pp: 77-86.
- Babakus, E., David W. Cravens., Mark Johnston & William C. Moncrief, 199 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.
- Ceyanes, J. W. 2004. Analysis Between Teacher trust In The Priincipal and Teacher Burnout as Identified by Teacher in Selected texas Public Schools. *A Dissertation*. Texas A & M University: Educational Administration.
- Chuan, C. L. 2005 . A Critical Review of Commtiment 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.
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. TH. 16, No. 2. Hal. 145-154.
- Cooper,C.N., Schabarcq,M.J., & Winnubst, J.A.M. 1996. “*Handbok of work and health psychology*”, John Wiley & Sons Ltd, United States. Education Inc.
- Crow, Matthew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. Vol. 35. No.2. pp.402 – 423.
- 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.
- Hamaideh, Shaher H. 2011. Burnout, Social Support, and Job Satisfaction among Jordanian Mental Health Nurse. *International Journal Mental of Nursing*. Vol.03, pp. 234-242.

- Kanwar, Y. P. S., Singh, A.K., Kodwani, A.D. 2009. Work-Life Balance and Burnout As Predictors of Job Satisfaction in The IT-ITES Industry, *The Journal of Business Perspective*. Vol 13, No. 2. Pp. 2-12.
- Lee, R. T., & Ashforth, B.E. 1996. A meta analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol.81. pp.123-133.
- Malik, M. Imran. Saleem, F. & Ahmad, M., 2010 .Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan, *South Asian Journal of Management*. Vol. 17., No. 2. Pp.113-123.
- Mariati. 2013. Pengaruh *work-life balance & burnout* terhadap kepuasan kerja. *Tesis*. Program Studi Magister Manajem Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, Feng X, Zhang Y, & Miao D. 2013. The Impact of Psychological capital on Job Burnout of Chinese Nurses :The Mediator Role of Organizational Commitment. *Plos one*. Vol.8. Issues 12. Pp.1-7.
- Pramadani, Ayu B & Fajrianthi. 2012. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1. No.2. hal. 102-109.
- Pramudhita, Adrianus. 2011. Pengaruh *Burnout* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Tenaga Pengajar SD Sang Timur. *Tesis*. Universitas Katholik Indonesia Atmajaya.
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kerja menurut Persepsi Guru, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. Vol. 1. No. 1. Hal. 90-100.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Guru. *Jurnal Psikologi*. Vol.5. No.1. hal.77-87.
- Puspitawati, Ni Made Dwi & Riana, I Gede. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8. No.1. hal. 69-77.
- Reinardy, Maksl & Filak. 2009. A Study of Burnout and Job Satisfaction among high school journalism advisers. *Academic Research Library*.

- Salehi, M., & Gholtash, A. 2011. The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol.15, pp. 306-310.
- Silvia, Paula. 2006. Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), pp: 317-328.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarno & Liana, L. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67). *Proceeding SENDI\_U*. Vol. 8. No.1. hal: 1-16.
- Sutjipto. 2001. Apakah Anda Mengalami *Burnout*? *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol.1. hal:6-31.
- Suwardi & Utomo, Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*. Vol.5. No.1. Hal.75-86.
- Wardhani, Dayne Trikora. 2012. *Burnout* di kalangan guru pendidikan liar biasa di kota bandung. *Jurnal psikologi Undip*. Vol. 11, No.1. Hal. 73-82.
- Yousef, Darwis A..2002. Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4, pp.250-266.