

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *JOB BURNOUT*, DAN *WORKLOAD*
TERHADAP *ORGANITATIONAL COMMITMENT* PADA PERAWAT
WANITA RSI UNISMA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

EKI ALIFATUL ARIYANTI

NPM.21801081432



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

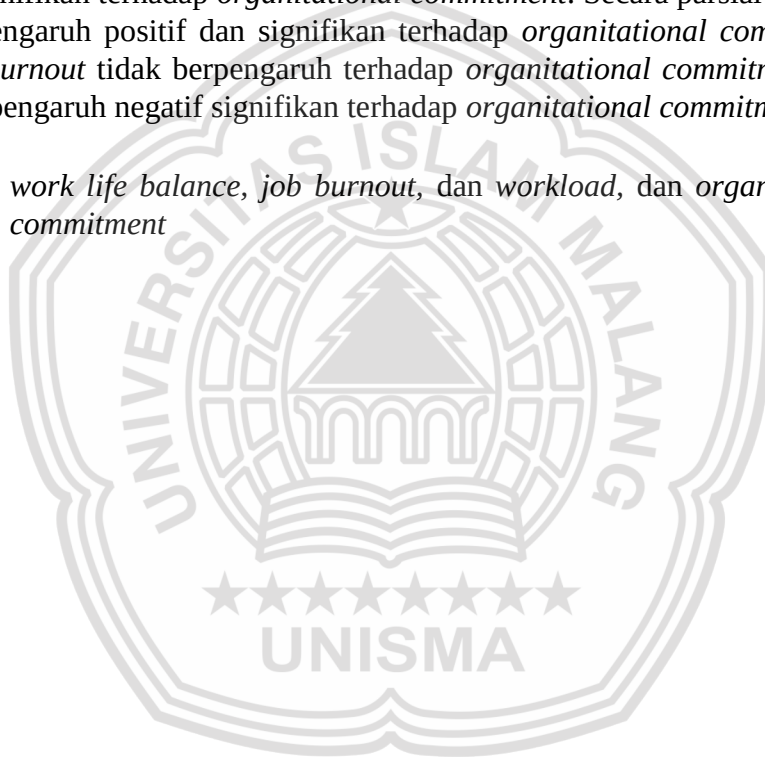
MALANG

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, *job burnout* dan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit Islam Malang Malang sejumlah 65 orang dengan pengambilan sample diambil secara sampel jenuh yaitu sebanyak jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji-t, Uji-F, dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program software SPSS (versi 14.0). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*, *job burnout* dan *workload* secara simultan positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, variabel *job burnout* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment*, dan *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*.

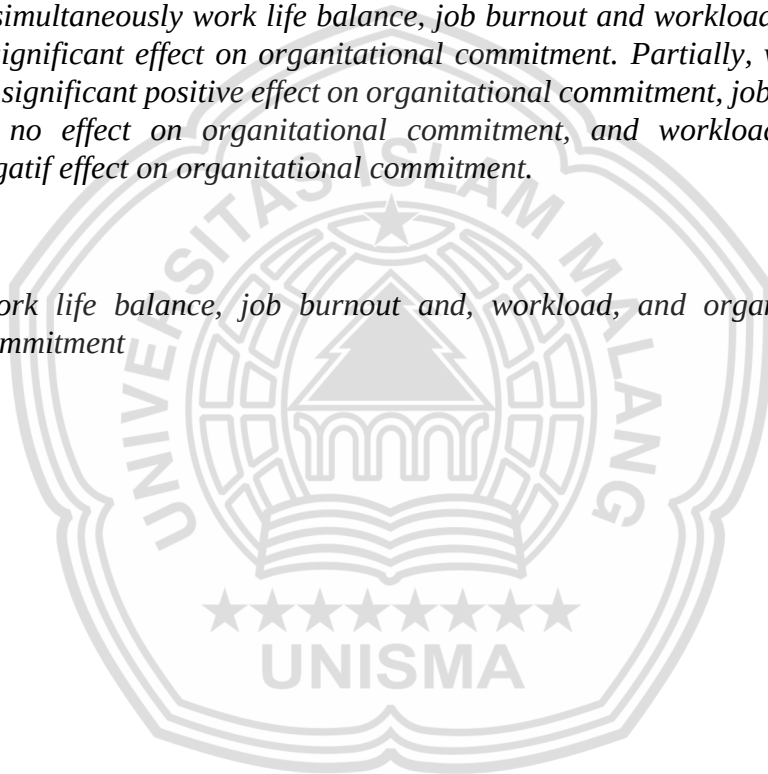
Kata kunci : *work life balance*, *job burnout*, dan *workload*, dan *organizational commitment*



ABSTRACT

This study was conducted to determine and analyze the effect work life balance, job burnout and workload on organizational commitment female nurses. The type of research used is a quantitative approach. The population in this study at the Islamic Hospital Unisma Malang with 65 people with a saturated sample of as much as the total population. Data collection techniques using a questionnaire with a likert scale. The data analysis technique in this study uses classic assumption test, multiple regression, t-test, F-test and coefficient of determination which is processed using the SPSS software progam (version 14.0). The results of this study indicate that simultaneously work life balance, job burnout and workload have a positive and significant effect on organitatonal commitment. Partially, work life balance has a significant positive effect on organitatonal commitment, job burnout variable has no effect on organitatonal commitment, and workload has a significant negatif effect on organitatonal commitment.

Keywords: *work life balance, job burnout and, workload, and organitatonal commitment*



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat peting perannya. Keberhasilan tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari komitmen setiap anggota organisasi tersebut. Di instansi seperti rumah sakit komitmen dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu terutama bagi para perawat, karena merupakan salah satu sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit. Organisasi juga harus mampu mengupayakan penerapan nilai-nilainya guna menjaga komitmen dalam organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat dari setiap perawat, tujuan dalam organisasi dapat tercapai.

Organisasi yang berhasil pada umumnya merupakan organisasi yang anggotanya mampu berkomitmen terhadap organisasi tersebut, dengan tujuan visi dan misinya dapat terlaksana dengan baik. Komitmen organisasi menurut Luthnas dalam Sutrisno (2018:292), merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karenanya pentingnya kesadaran akan komitmen organisasi pada setiap perawat wanita untuk selalu berupaya sebaik mungkin dan betahan pada organisasi dalam keadaan apapun.

Dalam penelitian ini diduga terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *organizational commitment* atau komitmen organisasi pada perawat wanita. Faktor pertama *work life balance* atau kemampuan seseorang dalam

menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seperti yang kita ketahui di era saat ini wanita tidak hanya berperan sebagai pengurus rumah, tetapi juga ikut bersaing dalam bekerja terutama untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Perawat suatu rumah sakit merupakan pekerjaan yang paling banyak diperankan oleh wanita, dan *work life balance* merupakan cara atau strategi yang digunakan oleh setiap wanita karir untuk menyeimbangkan perannya, sehingga konflik akibat peran ganda yang dijalannya dapat diminimalisir. *Organizational commitment* akan meningkat apabila terdapat kesesuaian antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, begitu pula sebaliknya. Gagasan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isfandi (2019) memberikan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi, sehingga banyaknya perawat yang mengundurkan diri dan tidak memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat yaitu *job burnout* kondisi stres kronis atau bisa disebut juga kelelahan kerja. *Burnout* sendiri diartikan sebagai individu mengalami kelelahan fisi, sinisme atau *depersonalization*, serta kelelahan mental, dan berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau *reduced personal accomplishment*, bahkan kelelahan emosional atau *emotional exhausted* yang terjadi akibat stres yang diderita terlalu lama didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, *burnout* sendiri bukan merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari reaksi ketika harapan dan tujuan tidak realistis dengan situasi yang ada (Leetz & Stolar dikutip Rosyid & Farhati (1996) dalam Maslach, Schaufeli & Leiter (2011). Perawat wanita umumnya sangat mudah mengalami stres, karena tugas dan tanggung jawab dalam bekerja dituntut untuk selalu maksimal dalam melayani pasien. Tekanan pekerjaan dan tuntutan aktivitas pribadi menjadikan perawat wanita kurang memegang komitmen, akibatnya pelayanan terhadap pasien

kurang maksimal. Untuk itu kesadaran akan berkomitmen dalam suatu organisasi untuk tercapainya tujuan dan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan, karena *job burnout* yang meningkat pada karyawan atau perawat dapat memberikan pengaruh berupa menurunnya komitmen pada suatu organisasi. Gagasan tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatkhurohman dan astuti (2021) yang memberikan hasil *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor terakhir dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi perawat wanita yaitu *workload* atau beban kerja. *Workload* adalah tugastugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada menurut Harini *et al.* (2018). Sebagai seorang perawat yang dituntut untuk selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dalam berbagai kondisi, menyebabkan beban kerja yang berlebihan sering kali tidak dapat dihindari. Hal tersebut dapat disebabkan oleh lingkungan kerja tergolong dinamis atau berubah-ubah, beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban psikis. Beban fisik seperti dituntut untuk melakukan tugasnya sesuai SOP perawat dengan ketepatan waktu yang ditentukan. Sedangkan beban psikis seperti tidak jarang perawat berada dalam kondisi yang membahayakan nyawanya sendiri sehingga menimbulkan perawasaan khawatir yang mengakibatkan perawat tersebut merasa beban kerjanya cukup berat. Karena hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpedulian perawat terhadap komitmen organisasinya. Gagasan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyana (2015), yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Organitatal Commitment*.

Rumah Sakit Islam Unisma Malang, merupakan rumah sakit yang berbasis islami dan berlokasi di kota Malang. Seperti halnya rumah sakit pada umumnya yang memberikan pelayanan dan prasarana kesehatan untuk masyarakat, RSI UNISMA juga memiliki fungsi yang sama namun dengan nilai tambah yaitu berbasis pelayanan islami. Rumah sakit ini berdiri pada tanggal 28 Agustus 1994 di bawah naungan Yayasan Universitas Islam Malang.

Masalah yang sering dijumpai pada rumah sakit yaitu, rendahnya komitmen organisasi setiap perawat. Rendahnya *organizational commitmen* dapat ditandai dengan meningkatnya jumlah tenaga medis yang mengundurkan diri, terutama perawat wanita. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bagian kepegawaian SDM rumah sakit islam Malang, diketahui bahwa terjadi peningkatan terkait jumlah perawat yang mengundurkan diri. Hal ini dapat diketahui dari tabel data karyawan yang keluar sejak januari 2021 sampai februari 2022 berikut ini :

Tabel 1.1 Rekap Data Jumlah Perawat Yang Mengundurkan Diri

Tahun	Bulan	Jumlah Perawat yang Keluar	Jabatan
2021	Januari	3	Perawat Pelaksana
	Februari	1	Perawat Pelaksana
	Maret	0	Perawat Pelaksana
	April	1	Perawat Pelaksana
	Mei	0	Perawat Pelaksana
	Juni	0	Perawat Pelaksana
	Juli	3	Perawat Pelaksana
	Agustus	0	Perawat Pelaksana
	September	2	Perawat Pelaksana
	Oktober	6	Perawat Pelaksana
	November	0	Perawat Pelaksana
	Desember	0	Perawat Pelaksana
2022	Januari	6	Perawat Pelaksana
	FEbruari	5	Perawat Pelaksana

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Dari data tersebut terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar dari rumah sakit islam Malang. Dimana dditahun 2021 terhitung 16 perawat yang mengundurkan diri, dan di 2022 dalam dua bulan pertama terhitung 11 perawat yang melakukan pengunduran diri. Hal ini menjadi indikasi dari rendahnya komitmen di rumah sakit tersebut.

Fenomena lain yang yang dianggap menjadi salah satu landasan penelitian ini yaitu terkait dengan ulasan *google* Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, dimana didapati masi banyaknya pasien maupun keluarga pasien yang memberikan rate cukup renda dan komentar negatif terkait dengan ketidak puasannya terhadap pelayanan yang diberikan yang kebanyakan ditujukan kepada perawat. Sedangkan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat merupakan tujuan dari suatu rumah sakit atau organisai, berdasarkan observasi yang dilakukan diduga pengupayaan terkait pelayanan yang terbaik belum dapat terpenuhi disebabkan oleh perawat mengalami *burnout* sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat mengalami penurunan. Hal ini salah satu landasan masalah karena ketidak mampuan pencapaian tujuan suatu organisai merupakan idikasi dari lemahnya komitmen dalam organisasi tersebut.

Selain itu semenjak penyebaran *corona virus* yang terjadi ditahun 2020, Rumah Sakit Islam UNISMA Malang juga turut berparsisipasi dalam menyediakan pelayanan-pelayanan guna menanggulangi penyebaran *corona virus*, seperti menyediakan layanan *rapid test* dan berbagai macam penyelenggaraan penyuluhan terkait dengan *corona virus*. Berdasarkan hal tersebut menjadi penyebab bertambahnya beban kerja yang diterima oleh perawat sehingga menurunnya organisasi komitmen yang menjadi penyebab meningkatnya perawat yang melakukan pengunduran diri.

Dalam Islam pentingnya menjaga komitmen organisasi untuk memupuk rasa setia dan tanggung jawab dalam berkerja merupakan suatu keharusan yang harus diupayakan, bagi setiap muslim. Sebagaimana ayat al-qur'an yang berhubungan dengan komitmen organisasi yakni surat surat Al- Fath ayat 10 yang berbunyi:

أَنَّ الَّذِينَ يَبَيعُونَكَ ۖ إِنَّمَا يُبَيعُونَكَ هَالِكٌ يَدٌ هَالِكٌ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَاِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عٰهَدَ ۖ

عَلَيْهِ هَالِكٌ ۖ فَسَيُؤْتِيهِ اَجْرًا عَظِيْمًا

Sumber : kalam.sindonews.com 2021

“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar”

Berdasarkan Observasi yang dituangkan peneliti pada latar belakang diatas.

Peneliti tertarik untuk mengkaji terkait dengan faktor internal dari diri perawat itu sendiri melalui variabel *work life balance*, *job burnout* dan *workload* guna menguji bagaimana keterkaitan hubungan antara variabel tersebut dengan *organitatal commitment*, dengan judul penelitian “**Pengaruh Work Life**

Balance, Job Burnout dan Workload terhadap Organizational Commitment

Perawat Wanita (Studi Kasus pada RSI UNISMA Malang)”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *organitatal commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job burnout* terhadap *organitatal commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *workload* terhadap *organitatal commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang?

4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* , *job burnout* , dan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* , *job burnout* , dan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian digunakan sebagai median informasi dan referensi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian serupa.
 - b. Diharapkan dapat menjadi media penambah wawasan bagi penulis dan pembaca.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mendukung visi dan misi RSI UNISMA dan dapat bermanfaat sebagai salah satu media pengambilan keputusan terkait dengan SDM dan Organisasi di tempat penelitian. Serta data yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perawat, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

b. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan bahan informasi dan evaluasi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian sejenis.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *job burnout* dan *workload* terhadap *organitational commitment* pada perawat wanita di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. Responden pada penelitian ini adalah keseluruhan perawat wanita berjumlah 65 Perawat di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. Berdasarkan data yang sudah terkumpul dengan melakukan beberapa pengujian yang dilakukan terkait fenomena yang terjadi sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *organitational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh terhadap *organitational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dinyatakan bahwa *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organitational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
4. Berdasarkan hasil uji F secara simultan atau bersama-sama dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work life balance*, *job burnout* dan *workload* terhadap *organitational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner kepada kepala perawat dari setiap unit, sehingga peneliti tidak bisa mengawasi apakah kuesioner benar-benar diisi dengan cermat.
- b. Karena *social distancing*, observasi yang dilakukan kurang maksimal
- c. Padatnya kegiatan yang dilakukan oleh perawat, membuat peneliti sulit untuk memiliki waktu lebih lama ketika melakukan wawancara, sehingga pertanyaan yang diajukan tidak terlalu banyak akibatnya tambahan informasi empiris yang dituangkan oleh penulis kurang informatif.

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah item indikator detail yang lebih sesuai dengan keadaan lapangan sehingga dapat lebih mewakili variabel *Job Burnout* pengaruhnya terhadap komitmen organisasi sehingga hasil penelitian dapat sesuai dengan yang diharapkan. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang dpat mewakili pengaruh dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini

2. Institusi

Beban kerja yang dirasakan oleh perawat dalam penelitian yang dilakukan cukup berpengaruh signifikan, kesadaran akan komitmen dalam berorganisasi perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat berdampak pada naluri kekeluargaan yang terjadi di tempat kerja.

Sehingga beban kerja yang berlebihan dapat diselesaikan dengan pengupayaan *teamwork*, dengan begitu diharapkan pelayanan yang diberikan akan semakin baik.





DAFTAR PUSTAKA

- Akter, A., Hossen, M.A., & Islam, Md. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, Vol.07.No.04.
- Allen, N.J. and Mayer, J.P, (1990). The Meansurement Of Antecedents of Affective, and Continuence and Normative to the Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aziz,M.F.(2018).Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. E-Print Skripsi
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.Vol.3.No.5 327-333
- A.Jamil.(2007).Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi Komitmen Organisasi Sebagai Mediator.Semarang: Tesis Program Study Magister Akutansi Universitas Diponogoro.
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., dan Dewi, R.(2018). Stress Kerja. Repository Semarang university press.
- Badrianto,Y. dan Ekhsan, M.(2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.Vol.4 No.2,E-ISSN : 2599-3410.
- Bhanugopan.Ramadu., & Alan, Fish. 2006. "An Empirical Investigation of Job Burnout among Expatriates". *Personal Review*. Vol.35. No.4, pp.449-468.
- Cherniss, C. 1987. *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London : sage Publications.
- Cahyono, K. T. (2011). *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui kelelahan (burnout) pada tenaga perawat rumah sakit Lavalette Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Dihag, R.F., Tentama, F., dan Bashori, K.(2022). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja dan efikasi diri pada perawar RSUD Generasi Y. *PSYCHE: Jurnal Psikolog Muhamadiyah Lampung*.Vol.4No.1.
- Eriyanti, H. F., dan Noekent, V.(2021). Effect Work Life Balance On Organitational Commitment: Is The Role of Organizational Citizenshship Behaviour.Management Analysis Journal Unnes.Vol.10.No.04.
- Fitriyana, R. (2015). Pengaruh Workload, dan Autonomy terhadap Organizational Commitment dengan Job Satizfaction sebagai variabel intervening pada

Dosen Tetap di Universitas Hang Tuah Surabaya. Repository: UNIVERSITAS AIRLANGGA.

- Fatkhurohman, R., & Prihartini, B.A. 2021. Pengaruh Job Burnout dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun. E-Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Gusti, Y, A., H, Widhiastuti., dan R, Dewi. (2018). Stres Kerja. Repository: Semarang University.
- Helmle, J.R., Botero, I.C., & Seibold, D.R. (2014). Factors That Influence Perceptions of WorkLife Balance in Owners of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4, 110-132.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi.(2018). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*.Vol.03.No.10.15–22.
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Isfandi, Trendy Anugrah.(2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Pt Bank Mandiri Persero TBK Cabang Surabaya Pemuda. Universitas Airlangga
- Irwanto, Riana, I. G., & Yasa, N. N. . (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol.5.No.9.2891–2920.
- Karambut, dan Christien A (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang.*Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.3:655-668.
- Kadek Ferrania, Paramitadewi. (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. vol. 6, no. 6, , pp. 3370-3397.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23, 266-288.
- Memon, N. Z., & Satpathy, B. (2017). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Gender Study in the IT-BPM Sector of India. *Management and Labour Studies*.Vol42.No.4.306–315.

- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Mansour, Sari dan Diane Grabielle Tremblay. (2016). Workload, Generic and Work-Family Conflict Specific Social Supports and Job Stress: Mediating Role of Work-Family and Family-Work Conflict. *International Journal of Contemporary Hospital Management*.
- McDonald and Bradley. (2005). The case for work/life balanced: closing the gap between policy and practice. In Hudson Highland Group, Inc
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, Hal. 397–422
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. *The truth about burnout: How organisations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, Hal. 397–422
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). *Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Newstrom, J., & Davis, K. (2015). *Human Behavior of Work: Organizational Behavior*, 13rd Edition. McGraw-Hill College.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja perawat sebagai mediator. Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL)
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Pratiwi, Intan Yogi, dan Ardana, I komang.(2015). Pengaruh Stres Kerja dan komitmen organisasional terhadap Intention to Quit karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2036-2051.
- Pangemanan, F. L., Pio, R.J. dan Tumbel, T.M.(2018).Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.E-jurnal Unsrat.Vol.05.No.003.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Mediakom.

- Pathak, A. K., Dubey, P., & Singh, D. (2019). Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Computer Sciences and Engineering*, Vol.7.No3,182-187.
- Permendagri(2008).Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- <http://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangpns/hnwi1425872320.pdf>. Diakses pada 15 Juli 2022
- Qur'an Digital. Surah Al-Fath Ayat 10. <https://kalam.sindonews.com/surah/48/alfath>. Akses : 12 januari 2022
- Ramadhani, Malika. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *JIMFEB Universitas Brawijaya*, Vol.1 (2).
- 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.
- Riadi, Muchlisin. (2018). Pengertian, Dimensi, dan Pengukuran Beban Kerja.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Riadi, Muchlisin. (2018). Pengertian, Dimensi, dan Pengukuran Beban Kerja.
- Rizki, I. P. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Organizational Commitment Melalui Job Satisfaction (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Rosyid, H.F., & Farhati, F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*. Vol 1. Hal 1-12.
- Sembiring, F. V. D. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSUD Sembiring Delitua.Respositori Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke26. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Widyawaty, N., Supriyantoro, S., & Hasyim, H. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 628-638.

Widayanti Kadek Sri, dan Ni Ketut Sariyathi.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Cv. Akar Daya Mandiri. E-jurnal Manajemen Unud.Vol.05.No.11.7022-7049.

Wirajaya I Gede Agus, dan I Wayan Gede Supartha.(2016).Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasi Guru. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.05.No.08.4779-4806.

Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan.E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.Vol.4.No.2.pp.125-145.

Utami H,A., Afrianty T,W., dan Sari R,W. (2019).Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Terapan* 3.02 :153-166.

YULIANA, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kalideres)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).repositori Mercubuana University

