MODEL KELELAHAN EMOSIONAL: ANTASEDEN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN

Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
sitimujiantun@umsu.ac.id, jufrizen@umsu.ac.id, pandapotanritonga@umsu.ac.id

Abtsrak. Tujuan umum dari penelitian ini adalah merumuskan model kelelahan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Sumatera Utara, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Pancabudi, Universitas Dharmawangsa, Universitas Al Azhar, Universitas Muslim Nusantara, Universitas Al Washliyah, Universitas Prima Indonesia, Universitas HKBP Nomensen, Universitas Potensi Utama, dan Universitas Sari Mutiara. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey.Populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan daftar pertanyaan. Selanjutnya model analisis data digunakan yaitu Structural Equation Model.Hasil penelitian menunjukkan, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan komitmen organisasi dosen, self efficacy memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kelelahan Emosional, Kepemimpinan, Self Efficacy

Abtsract. The general objective of this research is formulating a model of emotional exhaustion, job satisfaction and organizational commitment of lecturers in private higher education institutions in Medan. The research was conducted at the Islamic University of Sumatera Utara, University of Muhammadiyah Sumatera Utara, Panca Budi University, Dharmawangsa University, Al-Azhar University, Muslim Nusantara University, Al Washliyah University, Prima Indonesia University, HKBP Nommensen University, Potensi Utama University, and Sari Mutiara University. This research is causality research with all permanent lecturers of private higher education institutions in Medan as a population. Data collection was using interviews and questionnaires. Structural Equation Model is the data analysis used in this research. The results showed that leadership has an effect on emotional exhaustion and organizational commitment of lecturers. Then, self-efficacy and emotional exhaustion respectively affect job satisfaction and organizational commitment of lecturers while job satisfaction only affects the organizational commitment of lecturers in private higher education institutions in Medan.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, Leadership, Self-efficacy.

PENDAHULUAN

Salah satu elemen yang terpenting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia adalah dosen.Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional merupakan hal yang sangat esensial sekali. Dalam sebuah perguruan tinggi, perguruan tinggi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya, tanpa adanya dosen. Selanjutnya, dalam pengelolaan

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

sebuah perguruan tinggi, kepuasan kerja dosen harus mendapatkan perhatian yang sangat serius. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja.Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, akandapat diselsaikan dengan baik, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pada intinya, kepuasan kerja adalah bersifat individu dan setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda satu sama lainnya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai penilaian evaluatif sikap karyawan dari pengalaman kerja mereka (Mustafa et al., 2016) juga mengungkapkan reaksi afektif mereka (Wong & Laschinger, 2013) terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya akandapat merugikan organisasi bahkan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja dosen harus mendapatkan perhatian yang sangat serius karena kepuasan kerja, dapat dipengaruhi oleh kelelahan emosional *(emotional exhaustion)*. Sumber-sumber kelelahan dapat bersumber dari jam kerja yang panjang, kurangnya pekerjaan dan keselamatan karyawan, jumlah staf, material, peralatan dan lain-lain yang tidak memadai, politik serta masalah ekonomi seperti prestise yang rendah dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan dan akibatnya kelelahan (Yuksel-Kacan, Orsal, & Kosgeroglu, 2016). Kelelahan emosional *(emotional exhaustion)* dapat menimbulkan kemalasan untuk berangkat kerja, dendam, marah, perasaan bersalah dan gagal, kecil hati dan masa bodoh *(ignoring)*.Disamping itu, kelelahan memiliki banyak efek negatif pada organisasi maupun individu. Sinisme, pekerjaanketidakpuasan, komitmen organisasi yang rendah, dan berhenti dari pekerjaan dapat disebutkan di antara efek paling penting pada organisasi (Ghorpade, Lackritz, & Singh, 2007).

Beberapa faktor lain yang menimbulkan kelelahan emosional karyawan, dikelompokkan ke dalam faktor organisasi dan individual. Faktor individu konflik peran, peran yang ambigu, tekanan kerja dan kelebihan beban dalam pekerjaan (Witt et al., 2004). Sedangkan faktor organisasi yaitu, kepemimpinanyang berperan dalam menciptakan stress rendah, kinerja yang tinggi kepuasan dan komitmen (Avolio, et al., 2004). Karyawan yang memiliki kelelahan emosional, sering merasa kurang dibutuhkan dalam organisasi, kehilangan rasa percaya diri, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Moore, 2000). Hal ini tentunya, akan membuat karyawan merasa mudah cemas dan akhirnya akan menimbulkan bibit frustasi (Babakus et al., 1999). Selain itu, karyawan yang memiliki kelelahan emosional,sering merasa kurang puas dengan pekerjaannya (Borritz et al., 2006) dan (Bolton, Harvey, Grawitch, & Barber, 2011). Semakin kecil stress kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bisa tinggi ataupun rendah (Nasution, 2017). Kepuasan kerjadan kelelahan emosional, dapat disebabkan oleh kepemimpinan (Anderson & Huang, 2006). Ruyter et al., (2001) dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh s*elf efficacy* terhadap kelelahan emosional dan kepuasan karyawan. Kepemimpinan juga bisa membuat iklim kerja yang nyaman, dimana karyawan akan termotivasi, terinspirasi, tertantang, dan merasa berhasil dalam pekerjaan (Bass et al., 2003). Kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan karyawan akan dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan berhadapan dengan pimpinan yang permintaannya banyak serta tidak pernah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, maka karyawan akan mudah frustasi, kecewa, dan kurang puas. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahannya. Kepemimpinan yang efektif harus memiliki kompetensi untuk memimpin, kompetensi menumbuhkan semangat kerja, dan kompetensi untuk bermanuver dalam politik untuk menggapai dan mengembangkan segala sumberdaya dalam mencapai tujuan organisasi (Ahearn et al., 2004). Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menyimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kecemasan pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecenderungan untuk berhenti (Avolio et al., 2004); dan (Lin, Wang, & Wang, 2016). Sejumlah pertanyaan yang mendorong

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

dilakukannya penelitian antara lain faktor apakah yang sebenarnya menimbulkan kelelahan emosional dan mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen? Apakah kepemimpinan, self efficacy dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen? Dan apakah self efficacy dan kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen?. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan implikasi kepada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen serta peningkatan kinerja dari Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Medan. Sehingga tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengisi gap penelitian sebelumnya dengan melihat model kelelahan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren (Sharma & Jain, 2013). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses seorang individu dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2007). Kepemimpinan, sebagaimana didefinisikan oleh (Gharibvand, 2012) adalah cara pemimpin berkomunikasi umum dan berhubungan dengan orang, cara di mana pemimpin memotivasi dan melatih bawahan dan cara pemimpin memberikan arahan kepada timnya untuk melaksanakan tugas mereka. Teori *path-goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan dan kinerjanya (Luthans, 2010). Kepemimpinan memiliki pengaruh pada perilaku dan sikap karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Palupi, Cahjono, & Satyawati, 2017), dan juga berpengaruh terhadap kelelahan emosional (Vem, Gomam, Nmadu, & Wurim, 2017); (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) dan (Shanafelt et al., 2015).
H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional
H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Self Efficacy. Avey et al., (2009), mendefinsiikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya Kilapong (2013), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Self-efficacy adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan daya tahan (Salanova et al., 2006) dan kemampuan untuk mencapai tujuan (Neve, et al., 2015), untuk memenuhi permintaan yang dimotivasi oleh tantangan, upaya, serta ketekunan untuk menghadapi rintangan, untuk memicu kepuasan karyawan (Luthans & Youssef, 2007). Self-efficacy diukur dengan sikap (misalnya: extraversion, stabilitas emosi) yaitu tindakan dalam level kognitif, dan keadaan (yaitu: harga diri, optimisme, dan harapan) yang merupakan sikap proaktif. Hal-hal ini dapat mempengaruhi persepsi dan interpretasi dari suatu situasi dan bagaimana seseorang akan bereaksi (Mastenbroek et al., 2014). Persepsi lingkungan individu yang tangguh adaptasi adalah variabel, tergantung pada tingkat self-efficacy, karena mereka dipelihara oleh faktor-faktor lingkungan sehingga individu cenderung untuk terlibat dalam pekerjaannya dan melakukannya dengan baik (Bandura, 2009). *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja, meningkatkan kesejahteraan pribadi dengan peningkatan komitmen, usaha, ketekunan, keuletan, stres, dan depresi (Bandura & Locke, 2003). Hasil penelitian Dewi & Dewi (2015) berkesimpulan bahwa *self-efficacy* akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Lai & Chen (2012), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatnya kepuasan kerja. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Chuang et al., 2013); dan (Mokoena & Dhurup, 2019).

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

H3 : Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
H4 : Self Efficacyberpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Kelelahan Emosional. Kelelahan emosional merupakan keadaan kronis dari penipisan fisik dan emosional yang dihasilkan dari kerja berlebihan dan / atau tuntutan pribadi dan stres yang berkelanjutan (Wright & Cropanzano, 1998). Kelelahan merupakan sejenis stres yang dialami orang yang bekerja dalam bidang pelayanan seperti perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan dan lain sebagainya (Schuler & Jackson, 2007). Apabila kondisi pekerjaan pada stress tinggi, maka karyawan akan menjadi lelah secara emosional dan menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah (Babakus et al., 1999); (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006). Penelitian ini menggunakan *conservation resources theory* (COR) yang menyatakan munculnya kelelahan emosional ketika pekerja merasakan kurangnya sumberdaya untuk melakukan pekerjaan mereka (Halbesleben & Buckley, 2004); (Janssen, Peeters, Jonge, Houkes, & Tummers, 2004) 2004).Para peneliti berpendapat bahwa kelelahan emosional adalah komponen kunci dari kelelahan,dan telah muncul sebagai variabel sentral untuk memahami proses burnout (O'Neill & Xiao, 2010). Dapat diasumsikan, karyawan yang kelelahan secara emosional akan merasa lebih lelah, mengeluarkan lebih sedikit usaha di tempat kerja, dan tidak mau membantu lainnya (Mulki et al., 2006). Penelitian Santika & Sudibia (2017) yang menyimpulkan kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyimpulkan kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Churiyah, 2011), berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja (Karatepe & Tekinkus, 2006).
H5 : Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
H6 : Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka (Spector, 2009). Selanjutnya, kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Luthans, 2010). Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap tentang pekerjaan (Schultz & Schultz, 2015). Setiap karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, dan akan berbicara positif tentang organisasi serta memiliki kinerja yang tinggi melampaui pekerjaan normal (Robbins & Judge, 2011). Karyawan yang relatif merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan akan mempunyai komitmen yang lebih terhadap organisasinya (Mathis & Jackson, 2011). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Azeem, 2010); (Nagar, 2012).
H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2010). Komitmen berorganisasi dapat diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dandengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang suka rela untuk meninggalkan organisasi (Griffin et al., 2009). Komitmen organisasi yang tinggi berarti keberpihakan karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins & Judge, 2011). Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, cenderung akan lebih bertanggungjawab (He et al., 2012). Komitmen

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

organisasi dapat menjadi faktor yang bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan dan peredam tingkat turnover dalam suatu organisasi (Rose et al., 2009).

METODE

Jenis Penelitian. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan seperti Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Pancabudi, Universitas Dharmawangsa, Universitas Al Azhar, Universitas Muslim Nusantara, Universitas Al Washliyah, Universitas Prima Indonesia, Universitas HKBP Nomensen, Universitas Potensi Utama, dan Universitas Sari Mutiara.

Populasi dan Sampel. Populasi penelitian yaitu seluruh dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Medan yang memiliki jenjang fungsional dan memenuhi karakteristik : (1) berdomisili di kota Medan sekitarnya, (2) masa kerja di atas 1 tahun, (3) melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan *non-probability sampling*. Selanjunya untuk menentukan ukuran sampel adalah dari besarnya indikator dikalikan dengan 5 sampai dengan 10. Hal ini dikarenakan penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel konstruk dengan jumlah indikator keseluruhannya sebesar 42, sehingga sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 5 x 42 = 210 orang. Jadi jumlah sampel minimal dalam penelitian sebanyak 210 orang.

Teknik Pengumpulan Data. Penelitian dalam pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Penggunaan kuisioner bertujuan untuk memperoleh data dari responden sebagai subjek penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diukur.

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Tabel 1. Tabel Operasionaliasi dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan	Proses di mana satu orang diberikan pengaruh secara sengaja kepada sekelompok orang dalam suatu organisasi melalui hubungan, struktur, dan pebibimbingan	1. Pimpinan selalu mengawasi aktivitas kerja 2. Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung 3. Pimpinan memperhatikan bawahan yang berprestasi. 4. Pimpinan menunjukkan prestasinya 5. Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikirnya. 6. Pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas 7. Pimpinan selalu tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturan. 8. Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak menjalankan kebijakan 9. Pimpinan menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai 10. Dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi. 11. Dalam bekerja pimpinan selalu menunjukkan inisiatif. 12. Inisiatif yang jitu sangat diperlukan bagi seorang pemimpin.	Ordinal
2	Self Efficacy	*Self-efficacy* berkaitan dengan kontrol diri dan ketahanan diri seseorang karyawan dalam menghadapi kegagalan, meningkatkan kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi	1. Dapat menyelesaikan masalah yang berat 2. Bisa menemukan jalan keluar dari permasalahan 3. Tidak permah mengalami kesulitan dalam pekerjaan 4. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan 5. Mampu menyelesaikan masalah pribadi meskipun berada di lingkungan kampus 6. Mempunyai solusi dari setiap permasalahan 7. Dapat menyelesaikan masalah dengan baik 8. Mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide 9. Mampu mencari solusi dari kesulitan yang dihadapi 10. Mampu dalam menghadapi permasalahan	Ordinal

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Tabel 1.(Lanjutan) Tabel Operasionaliasi dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3	Kelelahan Emosional	Perasaan tertekan seorang dosen dan kelelahan karena pekerjaan	1. Merasa lelah secara emosional dalam bekerja 2. Bekerja dengan orang sungguh-sungguh sebuah ketegangan 3. Merasa terlalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan 4. Bekerja dengan orang secara langsung menempatkan terlalu banyak tekanan 5. Merasa sudah berada pada akhir keterikatan dengan pekerjaan 6. Terikat secara emosional dengan masalah-masalah. 7. Khawatir bahwa pekerjaan ini akan memperkeras emosi 8. Sungggguh-sungguh peduli apapun yang terjadi pada pekerjaan 9. Melibatkan diri secara efektif dengan masalah-masalah pekerjaan 10. Merasa bergembira setelah bekerja sama secara inten dengan rekan kerja	Ordinal
4	Kepuasan Kerja	Perasaan dosen dalam memandang pekerjaannya	1. Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian 2. Diberinya kesempatan menggunakan metode mengajar tersendiri 3. Merasa senang jika berhasil menyelesaikan tantangan yang dihadapi dalam mengajar 4. Pengawasan yang dilakukan atasan tidak terlalu kaku, tetapi lebih memotivasi untuk bekerja lebih baik 5. Pujian pimpinan terhadap hasil kerja yang baik membuat merasa lebih dihargai 6. Merasa dihargai karena dilibatkan dalam berbagai pekerjaan 7. Selalu dilayani dengan baik selama mengurus karir dosen/jabatan fungsional 8. Diberikan kesempatan untuk menjadi pejabat struktural 9. Rekan-rekan kerja suka bekerja sama 10. Rekan-rekan kerja cukup komunikatif dalam berdiskusi. 11. Rekan kerja terbuka dalam berdiskusi.	Ordinal

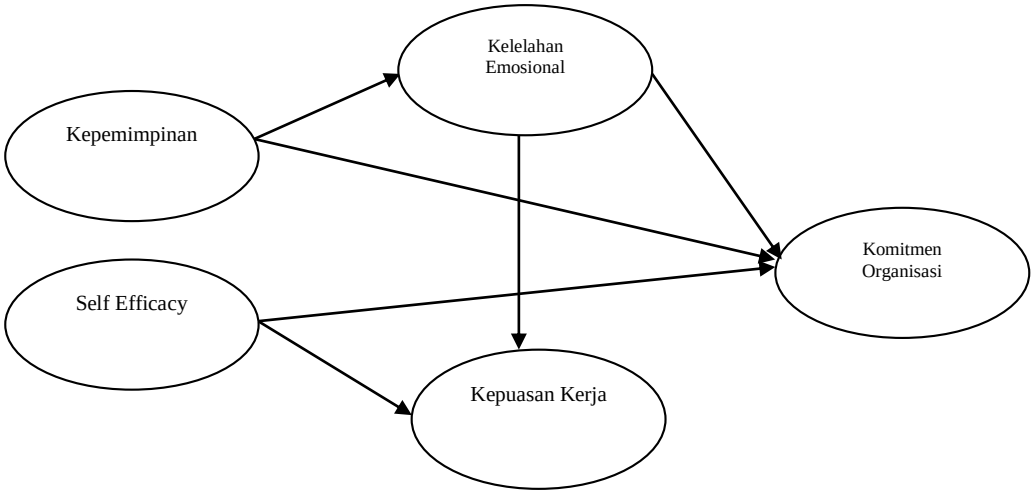
ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Tabel 1.(Lanjutan) Tabel Operasionaliasi dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
5	Komitmen Organisasi	Ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dandengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang suka rela untuk meninggalkan organisasi	1. Bahagia menghabiskan sisa karirnya saya di institusi ini 2. Masalah dalam institusi ini adalah masalah. 3. Membanggakan organisasi (institusi) ini kepada orang lain di luar organisasi. 4. Merasa sulit untuk meninggalkan institusi ini, sekalipun ingin 5. Banyak hal yang akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan institusi 6. Merasa saat ini tetap untuk berada dalam institusi adalah suatu keharusan 7. Nilai kesetiaan pada institusi berdampak positif 8. Merasa lebih baik berada dalam satu institusi untuk menghabiskan sebagian besar karir 9. Merasa bersalah kepada institusi jika keluar dan menerima tawaran institusi lain	Ordinal

Sumber : (Bandura, 2009); (Meyer & Allen, 1997); (Robbins & Judge, 2011); (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) dan (Handoko, 2016)

Teknik Analisis Data. Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model)* dengan Lisrel 8.0 adalah model analisis data yang digunakan. Disain penelitian adalah quantitative method. Berdasarkan kajian studi terdahulu dan implementasinya di perguruan tinggi swasta, maka penulis menyusun model awal penelitian seperti gambar 1:



Gambar 1. Model Awal Penelitian

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Validitas Model Pengukuran. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh *output*, yang menunjukkan persamaan pengukuran untuk koefisien Eksogen masing-masing indikator yang memiliki *t-value* ≥ 1.96. Dengan demikian, berarti indikator-indikator Eksogen kesemuanya valid, sehingga tidak diperlukan adanya pembuangan indikator.

Tabel 2. Realibilitas Variabel Eksogen

Indikator	SLF	Error	Construct Reliability					
			∑SLF	$(\sum SLF)^2$	$\sum SLF^2$	∑error	Nilai CR	Nilai VE
Kepemimpinan								
Kp1	0.76	0.422						
Kp2	0.68	0.538						
Kp3	0.72	0.482						
Kp4	0.67	0.551						
Kp5	0.72	0.482						
Kp6	0.69	0.524	8.440	71.234	5.950	6.050	0.922	0.496
Kp7	0.64	0.590						
Kp8	0.75	0.438						
Kp9	0.73	0.467						
Kp10	0.69	0.524						
Kp11	0.72	0.482						
Kp12	0.67	0.551						
Self Efficacy								
SE1	0.79	0.376						
SE2	0.76	0.422						
SE3	0.79	0.376						
SE4	0.79	0.376						
SE5	0.7	0.510	7.670	58.829	5.892	4.108	0.935	0.589
SE6	0.76	0.422						
SE7	0.75	0.438						
SE8	0.78	0.392						
SE9	0.81	0.344						
SE10	0.74	0.452						

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Tabel 3. Realibilitas Variabel Endogen

Indikator	SLF	Error	Construct Reliability					
			∑SLF	(∑SLF)²	∑SLF²	∑error	Nilai CR	Nilai VE
Kepuasan Kerja								
KK1	0.85	0.278						
KK2	0.82	0.328						
KK3	0.79	0.376						
KK4	0.83	0.311						
KK5	0.71	0.496						
KK6	0.71	0.496	7.720	59.598	5.552	5.448	0.916	0.505
KK7	0.55	0.698						
KK8	0.56	0.686						
KK9	0.54	0.708						
KK10	0.64	0.590						
KK11	0.72	0.482						
Kelelahan Emosional								
KE1	0.75	0.438						
KE2	0.67	0.551						
KE3	0.79	0.376						
KE4	0.68	0.538						
KE5	0.77	0.407						
KE6	0.67	0.551	7.070	49.985	5.030	4.970	0.910	0.503
KE7	0.61	0.628						
KE8	0.65	0.578						
KE9	0.76	0.422						
KE10	0.72	0.482						
Komitmen Organisasi								
Ko1	0.79	0.376						
Ko2	0.67	0.551						
Ko3	0.74	0.452						
Ko4	0.73	0.467						
Ko5	0.86	0.260	6.660	44.356	4.956	4.044	0.916	0.551
Ko6	0.73	0.467						
Ko7	0.7	0.510						
Ko8	0.68	0.538						
Ko9	0.76	0.422						

Dari tabel 2 dan tabel 3, terlihat nilai *construct reliability* secara keseluruhan pada Endogen adalah lebih dari 0,70. sedangkan varians extracted merupakan opsional dalam menentukan tingkat reliabilitas laten variable masing-masing lebih dari 40% pada variable Endogen. Hal ini berarti bahwa reliabilitas model pengukuran ini konstruk variabel Endogen didukung oleh data yang diperoleh.

Analisis Model Struktural. Setelah dilakukan perhitungan terhadap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), selanjuntya dapat diukur *latent score variabel* (LVS) untuk masing-masing variabel laten.

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Tabel 4. Goodness of Fit *Structural Equation Model* (SEM)

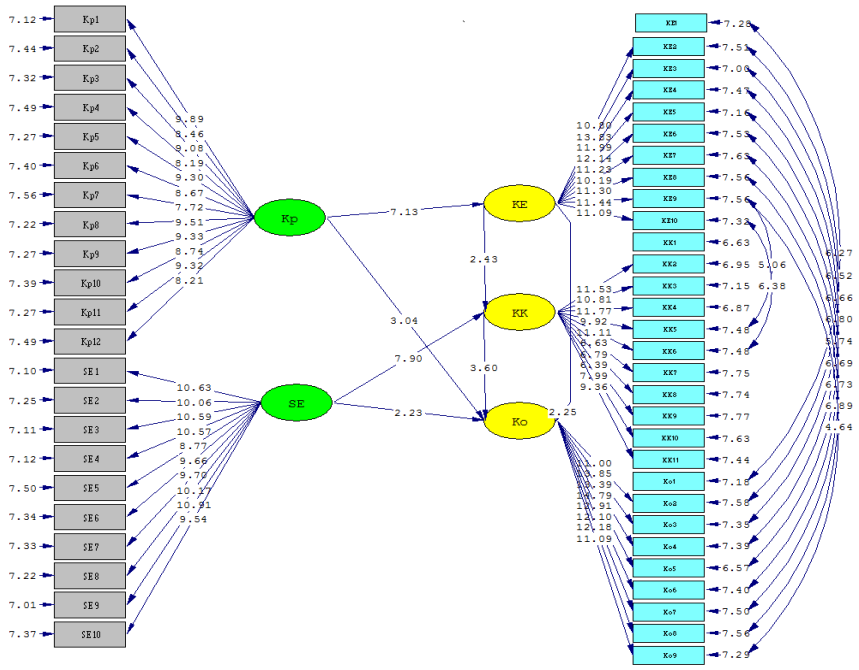
Ukuran GoF	Nilai	Tingkat Kecocokan
χ^2/df	1.653	GoodFit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.072	Good Fit
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0,96	Good Fit
Normed Fit Index (NFI)	0.91	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	0.90	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	0,96	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	0,96	Good Fit

Pada Tabel 4, terlihat nilai χ^2/df sebesar 1,653 yang masuk ke dalam kategori *good fit* karena masih dibawah 5. Sedangkan nilai RMSEA, NFI, RFI NNFI, IFI, dan CFI, dimana semuanya termasuk ke dalam kategori *good fit.* Jadi kecocokan keseluruhan model sudah sangat baik.

Analisis Hubungan Kausal. Pengujian statistik untuk menguji hubungan kausal, dilakukan dengan melihat nilai kritis dari *t-value* adalah ± 1.96 pada tingkat signifikansi 5%. Dari gambar 5 di atas, diketahui bahwa nilai *t-value* > 1.96, yang berarti bahwa koefisien lintasan tersebut signifikan. Selanjutnya dari gambar 5 diketahui terdapat 7 (tujuh) koefisien lintasan yang signifikan. Dari *structural form equation*, dapat dilihat nilai R^2. Berikut hasil interpretasi dari koefisien determinasi:

1. Kelelahan Emosional memiliki R^2 sebesar 0.44, nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat menjelaskan 44% varian dari kelelahan emosional, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Kepuasan Kerja memiliki R^2 sebesar 0.58, nilai ini menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional dan Self Efficacy dapat menjelaskan 58% varian dari kelelahan emosional, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Komitmen Organisasi memiliki R^2 sebesar 0.67, nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Kelelahan Emosional dapat menjelaskan 67% varian dari Komitmen Organisasi, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005



Gambar 2. Model Struktural (t-values)

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga akanmenghasilkan *critical t-value* ± 1.96. Ketentuannya, hipotesis akanditerima jika *t-value* ≥ 1.96, sedangkan hipotesis akan ditolak jika nilai t-value < 1.96. Berikut ini disajikan tabel pengujian hipotesis seperti terlihat pada tabel 5:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	T-Hitung	T-Tabel	Keterangan
H_1	Kepemimpinan ⟶ Kelelahan Emosional	7.13		Signifikan
H_2	Kepemimpinan ⟶ Komitmen Organisasi	3.04		Signifikan
H_3	Self Efficacy ⟶ Kepuasan Kerja	7.9		Signifikan
H_4	Self Efficacy ⟶ Komitmen Organisasi	2.23	1,96	Signifikan
H_5	Kelelahan Emosional ⟶ Kepuasan Kerja	2.43		Signifikan
H_6	Kelelalahan Emosional ⟶ Komitmen Organisasi	2.25		Signifikan
H_7	Kepuasan Kerja ⟶ Komitmen Organisasi	3.6		Signifikan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kelelahan Emosional. Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 7.13. Nilai *t-value* yang diperoleh sebesar 7.13 >1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional dosen. Berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan atau menurunkan kelelahan emosional dosen. Dengan demikian

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja dan memiliki dampak tidak langsung terhadap variabel lainnya, salah satunya adalah kelelahan emosional (Anderson & Huang, 2006). Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dimana karyawan akan termotivasi, terinspirasi, tertantang, dan merasa berhasil. Hasil penelitian Vem, et al., (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berhubungan negatif dengan kelelahan emosional, dan positif dengan kepemilikan psikologis. Penelitian yang dilakukan Muis et al., (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional. (Shanafelt et al., 2015) menyatakan bahwa pentingnya kepemimpinan yang baik untuk keberhasilan organisasi yang semakin diakui, tapi efek langsungnya kelelahan emosional sangat lemah.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil pengolahan data, diperoleh *output* berupa *t-value* sebesar 3.04. Nilai *t-value* yang diperoleh 3,04>1.96, sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di organisasi maka semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasinya. Perryer & Jordan (2005) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian Chen (2004) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Sabir et al., (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah dimensi yang kuat dari komitmen organisasi ketika budaya organisasi mewakili nilai-nilai karyawan dalam organisasi. Beberapa penelitian yang dilakukkan sebelumnya, menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Palupi et al., 2017).

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengolahan data, diperoleh *output* berupa *t-value* sebesar 7.90. Nilai *t-value* yang diperoleh 7,9>1.96, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel Self Efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy seorang dosen maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Dewi & Dewi (2015) yang berkesimpulan bahwa *self-efficacy* akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Lai & Chen (2012), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatnya kepuasan kerja. Mengenai keterkaitan self efficacy, stress kerja dan kepuasan kerja, beberapa penelitian yang dilakukan di bidang pengajaran menemukan bahwa di kalangan pendidik, self efficacy rendah sangat berkorelasi dengan stres kerja dan self-efficacy yang tinggi adalah positif berkorelasi dengan kepuasan kerja (Skaalvik & Skaalvik, 2010). Hasil penelitian Machmud (2018) mendukung penelitian sebelumnya tentang self-efficacy yang terkait erat dengan persepsi pekerjaan, kepuasan, dan kinerja tugas. Berdasarkan hasil diketahui bahwa self-efficacy mempengaruhi persepsi kerja, kepuasan dan kinerja tugas. Beberapa penelitian lain menemukan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Mokoena & Dhurup, 2019); dan (Muis et al., 2018).

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil pengolahan data, diperoleh *output* berupa *t-value* sebesar 3.59. Nilai *t-value* yang diperoleh 2,23>1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy dosen maka semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhtar et al., (2013), yang menyimpulkan adanya pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain menemukan bahwa self efficacy memiliki

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi mereka (Chuang et al., 2013). Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Mokoena & Dhurup, 2019); dan (Estiningtyas & Darmanto, 2018).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengolahan data, diperoleh *output* berupa *t-value* sebesar 2.43. Nilai *t-value* yang diperoleh 2,43>1.96, sehingga disimpulkan variabel kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Pengaruh menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah kelelahan emosional dosen akan berdampak terhadap kepuasan kerja dalam mengajar. Hasil penelitian menyatakan bahwa kelelahan emosional yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja (Churiyah, 2011). Kombinasi dari konflik, pengalaman kerja dan kejadian lainnya akan menyebabkan efek emosi positif dan negatif yang akan berdampak pada sikap kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ashkanasy & Daus, 2002). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Santika & Sudibia (2017) yang menyimpulkan kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Churiyah, 2011); (Karatepe & Tekinkus, 2006); dan (Muis et al., 2018).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil pengolahan data, diperoleh *output* berupa *t-value* sebesar 2.25. Nilai *t-value* yang diperoleh 2,25> 1.96, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen. Pengaruh menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah kelelahan emosional dosen akan berdampak terhadap komitmen organisasi dosen terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari evaluasi karyawan dari pengalaman kerjanya (Harrison et al., 2006). Karyawan yang lelah secara emosional akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah, ketika kondisi pekerjaan berada pada stress kerja yang tinggi (Babakus et al., 1999); (Mulki et al., 2006). Hasil penelitian mendukung penelitian Santika & Sudibia (2017) yang berkesimpulan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Churiyah, 2011); dan (Karatepe & Tekinkus, 2006).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 3,60. Nilai *t-value* yang diperoleh sebesar 3,6>1.96, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dosen. Pengaruh menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dosen akan berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi dosen. Berbagai elemen dari kepuasan kerja, seperti kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan rekan kerja, pengawasan, kepemimpinan dan pekerjaan itu sendiri diperlukan bagi dosen untuk memenuhi kebutuhan mereka dan ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan semakin tinggi. Penelitian menemukan bahwa kepuasan mempengaruhi komitmen pada organisasi (Ismail & Razak, 2016). Sementara itu, (Nazarudin, Ma'arif, & Kuswanto, 2016) menyatakan kepuasan berkorelasi dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan dan (Sancoko & Panggabean, 2015) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi. Malik, et al., (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Azeem, 2010); dan (Churiyah, 2011).

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

PENUTUP

Kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan komitmen organisasi dosen, self efficacy memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kelelahan emosional memilikipengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kepuasan kerja memilikipengaruh terhadap komitmen organisasi dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Saran. Saran penelitian berkaitan dengan kelelahan emosi, kepuasan kerja dan komitmen organisassi dosen yaitu: 1) Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya, agar dosen tidak mengalami kelelahan emosional karena gaya kepemimpinan yang kurang baik. 2) Untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dosen, pimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional dosen karena semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan dosen menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen akan rendah.

DAFTAR RUJUKAN

Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C., & Ammeter, A. P. (2004). Leader political skill and team performance. Journal of Management, 30(3), 309–327.

Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. International Journal of Research Studies in Psychology, 2(2), 33–42.

Anderson, R. E., & Huang, W. (Rene). (2006). Empowering salespeople: Personal, managerial, and organizational perspectives. Psychology & Marketing, 23(2), 139–159.

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: the new challenge for managers. Academy of Management Executive, 16(1), 76–86.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human Resource Management, 48(5), 677–693.

Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal of Organizational Behavior, 25, 951–968.

Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. Psychology, 1, 295–299.

Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1999). The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. Journal of the Academy of Marketing Science, 27(1), 58–70.

Bandura, A. (2009). Cultivate Self - effi cacy for Personal and Organizational Effectiveness. In Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management (pp. 179–200). New York: Wiley.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unitperformance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology, 88(2), 207–218.

Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2011). Counterproductive work behaviours in response to emotional exhaustion: a moderated mediational approach. Stress Health, 28(222–233).

Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

PUMA study. Scandinavian Journal of Public Health, 34, 49–58.
Chen, L. Y. (2004). Examining The Effect of Organizational Culture and Leadership behaviorsmen Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle Sized Firms of Taiwan. The Journal of American Academy of Business, 5(1/2), 432–438.
Chuang, Y. S., Lee, P.-C., Lu, T.-E., Lin, J.-W., Lin, Y., & Chin, J.-Y. (2013). Study on agency workers on organizational commitment and self-efficacy: Using organizational justice and work stress as mediators. Jian Xing Xue Bao, 33(35–59).
Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ekonomi Bisnis, 16(2), 145–154.
Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 9(1), 15–25.
Estiningtyas, E. S., & Darmanto, S. (2018). Mediationg Role of Organizational Commitment in Developing Employee Performance- (Study In Regional Secretariat of Blora Region, Central Java, Indonesia). International Journal of Research - Granthaalayah, 6(2), 283–291.
Gharibvand, S. (2012). The Relationship between Malaysian Organizational Culture, Participative Leadership Style, and Employee Job Satisfaction among MalaysianEmployees from Semiconductor Industry. International Journal of Business and Social Science, 3(16), 289–298.
Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence From Academia. Journal of Career Assessment, 15(2), 240–256.
Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2009). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. Criminal Justice and Behavior, 37(2), 239–255.
Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in Organizational Life. Journal of Management, 30(6), 859–879.
Handoko, T. H. (2016). Manajemen (Edisi II). Yogyakarta: BPFE.
He, P., Murmann, S. K., & Perdue, R. R. (2012). Management commitment and employee perceived service quality: The mediating role of affective Commitment. Journal of Applied Management and Enterpreneurship, 17(3), 79–97.
Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. Management & Marketing, XIV(1), 25–40.
Janssen, P. P. M., Peeters, M. C. W., Jonge, J. de, Houkes, I., & Tummers, G. E. R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work–home interference. Journal of Vocational Behavior, 65(3), 411–429.
Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. International Journal of Bank Marketing, 24(3), 173–193.
Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan transformaisional, self-efficacy, selfesteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprima. Jurnal EMBA, 1(4), 141–150.
Lai, M.-C., & Chen, Y.-C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(4), 387–391.
Lin, Y.-C., Wang, C.-J., & Wang, J.-J. (2016). Effects of a gerotranscendence educational program on gerotranscendence recognition, attitude towards aging and behavioral intention towards the elderly in long-term care facilities: A quasi-experimental study. Nurse Education Today, 36, 324–329.

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Luthans, F. (2010). Organizational behavior : An Evidence-Based Approach (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33(3), 321–349.

Machmud, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. International Journal of Management Science and Business Administration, 4(4), 43–47.

Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. International Journal of Business and Management, 5(6), 17–26.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422.

Mastenbroek, N., Jaarsma, D., Scherpbier, A. J. J. A., van Beukelen, P., & Demerouti, E. (2014). The role of personal resources in explaining well-being and performance: A study among young veterinary professionals". European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(2), 190–202.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Mokoena, B., & Dhurup, M. (2019). Self-Efficacy, Organisational Commitment, Job Satisfaction and Satisfaction With Life Relationships: a Study Among Amateur Sport Coaches in South Africa. International Journal of Social Sciences and Humanity Studies, 11(1), 19–34.

Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A causal attribution approach to work exhaustion consequences. The Academy of Management Review, 25(2), 335–349.

Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. Jurnal Riset Sains Manajemen, 2(3), 131–142.

Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effect of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit. The Journal of Personal Selling and Sales Management, 26(1), 19–26.

Mustafa, M., Martin, L., & Hughes, M. (2016). sychological Ownership , Job Satisfaction , and Middle Manager Entrepreneurial Behavior. Journal of Leadership & Organizational Studies, 23(3), 1–16.

Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. VIKALPA, 37(2), 43–60.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, VII(3), 407–428.

Nazarudin, D., Ma'arif, S., & Kuswanto, S. (2016). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment towards Employees Turnover Intention in Pasar Tohaga Bogor Company. European Journal of Business and Management, 8(23), 91–100.

Neve, D. De, Devos, G., & Tuytens, M. (2015). The importance of job resources and self-efficacy for beginning teachers' professional learning in differentiated instruction. Teaching and Teacher Education, 47, 30–41.

Northouse, P. G. (2007). Leadership Theory and Practice. London, New Delhi: Sage Publication Inc.

O'Neill, J. W., & Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

personality traits on hotel manager emotional exhaustion. International Journal of Hospitality Management, 29(4), 652–658.

Palupi, D. A. P., Cahjono, M. P., & Satyawati, E. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. Review of Integrative Business and Economics Research, 6(4), 400–408.

Perryer, C., & Jordan, C. (2005). The Influence of Leader Behaviors on Organizational Commitment: A Study In The Australian Public Sector. International Journal of Public Administration, 28(5/6), 379–396.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational behavior (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. Journal of Applied Business Research, 25(6), 55–65.

Ruyter, K. De, Moorman, L., & Lemmink, J. (2001). Antecedents of commitment and trust in customer-supplier relationships in high technology markets. Industrial Marketing Management, 30(3), 271–286.

Sabir, M. S., Sohail, A., & Khan, M. A. (2011). Impact of Leadership Style on organization commitment : in Mediating Role of Employee Values. Journal of Economics and Behavioral Studies, 3(2), 145–152.

Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for a gain spiral of personal and organizational resources. Journal of Happiness Studies, 7, 1–22.

Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening di Sekolah Santa Ursula BSD. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, V(1), 34–53.

Santika, P. B., & Sudibia, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(2), 634–662.

Schuler, R. S., & Jackson, S. (2007). Strategic Human Resource Management: A Reader. London: Blackwell.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). Psychology and Work Today (10th ed.). New Jersey: Pearson New International Edition.

Shanafelt, T. D., Gorringe, G., Menaker, R., Storz, K. A., Reeves, D., Buskirk, S. J., … Swensen, S. J. (2015). Impact of Organizational Leadership on Physician Burnout and Satisfaction. Mayo Clinic Proceedings, 90(4), 432–440.

Sharma, M. K., & Jain, S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. Global Journal of Management and Business Studies, 3(3), 309–318.

Skaalvik, E. ., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. Teaching and Teacher Education, 26(4), 1059–1069.

Spector, P. E. (2009). Industrial and organizational psychology: Research and practice. New York, NY: John Wiley & Sons Inc.

Vem, L. J., Gomam, G. M., Nmadu, T. M., & Wurim, P. B. (2017). Authentic Leadership, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Nigerian Hospitality Industry: the mediating Role of Psychological Ownership. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 19(3), 82–92.

Witt, L. A., Andrews, M. C., & Carlson, D. S. (2004). When conscientiousness isn't enough: Emotional exhaustion and performance among call center customer service representatives. Journal of Management, 30(1), 149–160.

Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. Journal of Advanced Nursing, 69(4), 947–

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

959.
Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. Journal of Applied Psychology, 83(3), 486–493.
Yuksel-Kacan, C., Orsal, Ö., & Kosgeroglu, N. (2016). Determination of job satisfaction levels among nurses. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 18(2–3), 1–12.

ISSN : 2088-1231
E-ISSN: 2460-5328
DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005