

Kelelahan Emosional, Efikasi Diri, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi di Puskesmas Lendah II

Latifah Putranti¹; Zuhani Dwi Prasetyo²; Pradita Nindya Aryandha³; Ilham Karin Rizkiawan⁴

Received: 07 Desember 2022

Revised: 14 Desember 2022

Accepted: 17 Januari 2023

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta.

²Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta.

³Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

⁴Kewirausahaan, Universitas 'Asyiyah Surakarta.

*Corresponding author: Latifah@upy.ac.id

Abstract

Tujuan: Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh kelelahan emosional, efikasi diri, dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan puskesmas Lendah II.

Metodologi: Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi 36 karyawan di Puskesmas Lendah II dengan pengolahan data menggunakan analisis PLS (*Partial Least Square*) dan menggunakan *software* WARP PLS 7.0.

Temuan: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Orisinalitas: Faktor pandemi menuntut karyawan untuk bekerja lebih ekstra dan dibutuhkan komitmen organisasi yang kuat untuk bertahan di sebuah organisasi. Komitmen organisasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, eksplorasi lebih dalam bisa dipengaruhi oleh faktor internal karyawan seperti kelelahan emosional dan efikasi diri.

Kata kunci: Kelelahan Emosional, Efikasi Diri, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

UBMJ

UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Kesehatan menjadi salah satu instrument paling penting dan berharga dalam kehidupan saat ini, terlebih di tengah maraknya kasus Covid-19 yang saat ini sedang melanda bahkan hampir seluruh negara di dunia. Salah satu langkah pemerintah dalam menghadapi pandemi tersebut adalah dengan mengandalkan seluruh instansi yang terkait untuk turut serta dalam menghadapi pandemi Covid-19, dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Beberapa contoh kegiatan puskesmas yang dilakukan diantaranya adalah vaksin atau imunisasi, dan germas. Seiring dengan berkembangnya kasus Covid-19, puskesmas yang merupakan salah satu garda terdepan dalam penanganan wabah ini tentunya mendapat tugas yang ekstra dari pemerintah, sehingga tak sedikit dari para pegawai puskesmas yang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Menurut Talahatu (2018), kelelahan emosional merupakan suatu respon terhadap keadaan kerja yang menekan. Kelelahan emosional merujuk kepada keadaan kelelahan dari segi emosi dan perasaan. Dibutuhkan komitmen yang kuat bagi para pegawai tenaga kesehatan maupun non kesehatan di Puskesmas dalam menghadapi tekanan pekerjaan pada kondisi pandemi saat ini.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, di mana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi kerja (Suciono, 2016). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya (Rivai, 2003). Puskesmas Lendah II merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Kulon Progo yang mempunyai pegawai tetap PNS dan non tetap. Puskesmas Lendah II membutuhkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi guna menghadapi situasi pandemi karena organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik juga pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Prasada dkk, 2020). Kondisi yang membuat pegawai Puskesmas Lendah II harus menunjukkan komitmen organisasi yang kuat saat ini memberikan dampak yang positif dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas supaya lebih semangat dan semakin menguatkan komitmen mereka kepada Puskesmas Lendah II, dan juga dengan sesama pegawai lainya. Selain komitmen organisasi, aktor fisik dan emosional pegawai juga dituntut bekerja lebih ekstra dalam menghadapi situasi pandemi saat ini karena sudah pasti akan banyak pegawai yang mengalami kelelahan fisik maupun kelelahan emosional.

Kelelahan emosional adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan, keinginan mereka sebagai hal kedua (Talahatu, 2018). Kondisi pandemi banyak sekali pegawai Puskesmas Lendah II yang mengalami kelelahan emosional karena pekerjaan yang semakin berat ditambah dengan aturan yang semakin ketat dan juga dihadapkan langsung dengan paparan virus yang mampu mengancam kesehatan mereka setiap saat. Secara langsung kondisi tersebut sangat mempengaruhi kondisi emosional pegawai karena ada faktor kelelahan, ketakutan, dan juga tuntutan kerja yang berat dalam bertugas. Mujiatun dkk, (2019) kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi atau rendah kelelahan emosional maka akan berdampak terhadap komitmen organisasi.

Subagyo (2014) efikasi diri merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Efikasi diri berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapainya tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti, 2015). Pegawai di Puskesmas Lendah II membutuhkan efikasi diri guna menghadapi situasi pandemi yang menyebabkan mereka harus bekerja lebih ekstra, karena tuntutan dari pemerintah yang mengedepankan para tenaga medis di garis paling depan dalam menghadapi pandemi yang malanda khususnya di Indonesia. Menurut Dewi dan Dewi (2015) efikasi diri merupakan karakteristik pegawai yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Efikasi diri jika diterapkan pada setiap individu pegawai puskesmas akan berdampak sangat bagus untuk Puskesmas Lendah II, karena dengan setiap pegawai yakin dengan kemampuan diri mereka masing-masing bahwa mereka dapat menghadapi pandemi ini bersama-sama akan memberikan sugesti dalam diri tiap pegawai untuk terus berkomitmen terus bekerja dengan keras dan sebaik-baiknya.

Penelitian yang dilakukan (Subagyo, 2014) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Penerapan efikasi diri dalam setiap diri tiap pegawai Puskesmas Lendah II tidak dapat berjalan dengan baik dengan sendirinya, butuh

waktu dan proses penyesuaian yang tidak mudah. Dalam kondisi seperti ini kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi, pengaruh dan memberikan dorongan secara emosional. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Hidayat, 2013). Berjalannya seluruh kegiatan Puskesmas Lendah II selain dibutuhkan individu yang berkualitas dan memiliki komitmen, peranan pemimpin tak kalah pentingnya dalam menghadapi situasi pandemi yang mengharuskan seluruh pegawai puskesmas harus bekerja lebih ekstra dalam kondisi yang tidak kondusif. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan (Potu, 2013).

Kepemimpinan di Puskesmas Lendah II berperan dalam membangun motivasi dan memberikan pengaruh kepada pegawai untuk tetap melaksanakan tugas sesuai keahlian masing masing dengan penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya. Kepemimpinan akan memberikan arah yang lebih jelas terkait banyaknya kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi tersebut, tanpa ada kepemimpinan seluruh kegiatan tidak akan dapat bersinergi bersama dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh puskesmas. Penelitian yang dilakukan (Purnomo, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Tingkat kepemimpinan atau tinggi rendahnya komitmen organisasi tergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi para pegawai akan menimbulkan komitmen bagi para pegawai.

Hipotesis

Kusriyani, dkk (2016), kelelahan emosional merupakan respon individu terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan antar pegawai karena dorongan emosional yang kuat. Kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Rasa cemas pada diri pegawai membuat berkurangnya fokus bekerja dalam diri pegawai, sehingga tidak mencapai titik maksimal dalam bekerja yang menyebabkan komitmen pegawai menjadi rendah terhadap organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Santika dan Sudibia (2017), kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional maka semakin rendah komitmen organisasional pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Mujiatun, dkk (2019), kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah kelelahan emosional akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Kilapong (2013) efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri berpengaruh bagi individu dalam bertindak serta membuat keputusan untuk mencapainya. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2020) efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan Subagyo (2014) efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika efikasi diri meningkat maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Potu (2013), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Purnomo (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi. Penelitian lain yang dilakukan Mujiatun, dkk (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Puskesmas Lendah II yang beralamat di Ledok, Sidorejo, Lendah, Kulon Progo. Puskesmas Lendah II merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah Lendah dan sekitarnya. Waktu penelitian di bulan Juni 2022.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis, yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini pada Puskesmas Lendah II yang berjumlah 36 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan sampel yang digunakan kepada pegawai Puskesmas Lendah kurang dari 100 orang. Maka akan dilakukan dengan sampel jenuh di mana semua populasinya dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil dan Diskusi

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	27,78%
Perempuan	26	72,22%
Usia		
26-41 tahun	20	55,56%
42-57 tahun	16	44,44%
Status Pernikahan		
Menikah	31	86,11%
Belum Menikah	5	13,89%

Sumber: (Data diolah, 2022)

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 36 orang. Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 36 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27,78%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 72,22%. Responden yang berusia 26-41 tahun adalah sebanyak 20 orang (55,56%) dan responden yang berusia 42-57 tahun adalah sebanyak 16 orang (44,44%).

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar

dari 0.70 dapat dikatakan valid. Selanjutnya untuk nilai *p-value* apabila < 0.05 dianggap signifikan.

Tabel 2. *Convergent Validity*

Indikator	KE	SE	KP	KO	P value	Keterangan
KE1	(0.714)	-0.063	0.006	-0.043	<0.001	Memenuhi
KE2	(0.714)	-0.144	-0.037	0.073	<0.001	Memenuhi
KE3	(0.714)	-0.063	0.006	-0.043	<0.001	Memenuhi
KE4	(0.813)	-0.065	0.001	-0.047	<0.001	Memenuhi
KE5	(0.714)	-0.063	0.006	-0.043	<0.001	Memenuhi
KE6	(0.813)	-0.065	0.001	-0.047	<0.001	Memenuhi
KE7	(0.714)	-0.063	0.006	-0.043	<0.001	Memenuhi
KE8	(0.714)	0.548	0.146	-0.471	<0.001	Memenuhi
KE9	(0.714)	-0.005	-0.138	0.676	<0.001	Memenuhi
ED1	0.026	(0.969)	0.041	-0.129	<0.001	Memenuhi
ED2	0.026	(0.969)	0.041	-0.129	<0.001	Memenuhi
ED3	-0.041	(0.756)	-0.066	0.206	<0.001	Memenuhi
ED4	-0.041	(0.756)	-0.066	0.206	<0.001	Memenuhi
ED5	-0.041	(0.756)	-0.066	0.206	<0.001	Memenuhi
ED6	0.026	(0.969)	0.041	-0.129	<0.001	Memenuhi
ED7	0.026	(0.969)	0.041	-0.129	<0.001	Memenuhi
ED8	0.026	(0.969)	0.041	-0.129	<0.001	Memenuhi
ED9	-0.041	(0.756)	-0.066	0.206	<0.001	Memenuhi
KP1	-0.137	0.007	(0.976)	0.017	<0.001	Memenuhi
KP2	-0.137	0.007	(0.976)	0.017	<0.001	Memenuhi
KP3	0.587	-0.009	(0.789)	-0.035	<0.001	Memenuhi
KP4	-0.164	-0.013	(0.789)	-0.017	<0.001	Memenuhi
KP5	-0.137	0.007	(0.976)	0.017	<0.001	Memenuhi
KP6	-0.164	-0.013	(0.789)	-0.017	<0.001	Memenuhi
KP7	0.587	-0.013	(0.789)	-0.035	<0.001	Memenuhi
KP8	-0.137	0.007	(0.976)	0.017	<0.001	Memenuhi
KP9	-0.137	0.007	(0.976)	0.017	<0.001	Memenuhi
KO1	0.031	0.011	-0.245	(0.967)	<0.001	Memenuhi
KO2	0.060	-0.122	-0.250	(0.719)	<0.001	Memenuhi
KO3	0.031	0.011	-0.245	(0.967)	<0.001	Memenuhi
KO4	-0.076	0.013	0.534	(0.851)	<0.001	Memenuhi
KO5	0.031	0.011	-0.245	(0.967)	<0.001	Memenuhi
KO6	-0.076	0.013	0.534	(0.851)	<0.001	Memenuhi
KO7	0.031	0.011	-0.245	(0.967)	<0.001	Memenuhi
KO8	-0.076	0.013	0.534	(0.851)	<0.001	Memenuhi
KO9	0.031	0.011	-0.245	(0.967)	<0.001	Memenuhi

Sumber: (Data diolah, 2021)

Hasil dari pengolahan data menunjukkan semua indikator memiliki nilai *loading* > 0.70 yang memenuhi kriteria *convergent validity*. *P-value* juga telah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai sebesar < 0.001 (< 0.05) dalam semua indikator.

Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.70 . Berikut ini hasil dari *output latent variable coefficients* disajikan kembali untuk memudahkan dalam analisis:

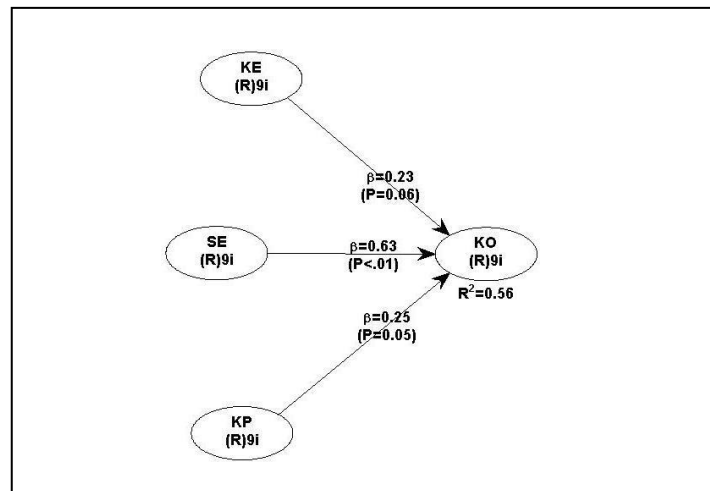
Tabel 3. *Output Latent Variable Coefficients*

	KE	ED	KP	KO
<i>R-Squared</i>				0.557
<i>Composite reliab</i>	0.915	0.969	0.974	0.976
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.895	0.962	0.968	0.971
<i>Avg. var. extrac.</i>	0.544	0.776	0.806	0.818
<i>Full Collin. VIF</i>	1.008	1.661	1.119	1.724
<i>Q-squared</i>				0.682

Sumber: (Data diolah, 2022)

Hasil tersebut menunjukkan *composite reliability* dari masing-masing konstruk, yaitu kelelahan emosional (KE) dengan nilai 0.915, efikasi diri (ED) dengan nilai 0.969, kepemimpinan (KP) dengan nilai 0.974, dan komitmen organisasi (KO) dengan nilai 0.976. Berdasarkan hasil dari *composite reliability*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi *composite reliability*.

Hasil Uji Hipotesis



Gambar 1. Hasil Inner Model

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	p-values	Keputusan
H ₁	Kelelahan Emosional → Komitmen Organisasi	0.063	Ditolak
H ₂	Efikasi Diri → Komitmen Organisasi	<0.001	Diterima
H ₃	Kepemimpinan → Komitmen Organisasi	0.049	Diterima

Sumber: (Data diolah, 2022)

Faktor-faktor yang menyebabkan tidak berpengaruhnya kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini salah satunya karena rata-rata responden penelitian ini adalah PNS dan pegawai kontrak 5 tahunan. Seperti yang diketahui bahwa PNS dengan masa kontrak kerja sampai 58 tahun atau pegawai kontrak 5 tahunan memiliki banyak aturan dan perjanjian dalam kontrak kerja, sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi begitu saja dengan alasan apapun. Selain memiliki keterikatan faktor lainnya seperti tunjangan pensiun, jaminan kesehatan tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan anak dan istri dan lain-lain merupakan salah satu pertimbangan yang berat untuk mereka tetap bertahan dan berkomitmen dalam organisasi meski tuntutan kerja yang tinggi sering mengakibatkan kelelahan emosional dalam diri setiap pegawai. Faktor lain yang menjadi penting adalah menghadapi situasi pandemi saat ini tingkat kebutuhan yang meningkat seperti pembelian alat-alat kesehatan, makanan yang bergizi, suplemen dan lain-lain adalah salah satu pertimbangan yang cukup berat. Kondisi ini membuat para pegawai harus tetap memiliki penghasilan guna mencukupi kebutuhan mereka, yaitu dengan tetap berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Hasil penelitian sejalan dengan Subagyo (2014) dan Dewi (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki efikasi

diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan. Dengan efikasi diri tinggi akan cenderung termotivasi untuk lebih berkomitmen pada komitmen organisasi tempat mereka bekerja. Begitu juga dengan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujiatun, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada di organisasi maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kelelahan emosional, efikasi diri dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, efikasi diri dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini hanya mengambil sampel di Puskesmas Lendah II. Penelitian selanjutnya hendaknya melibatkan responden pada puskesmas-puskesmas yang lainnya atau instansi-instansi pemerintah maupun swasta yang lain. Sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasi lebih luas.

Referensi

- Dewi, N. A.D. P. (2020). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2).
- Dewi, P. E. P dan I Gusti, A. M. D. (2015). Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewiausahaan*,9(1).
- Hidayat, Rachmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1): 19-32.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Efikasi diri, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4): 141-150.
- Kusriyani, T., Maria, M., dan Patricia, D.P. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Dewi, N. A.D. P. (2020). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2).
- Dewi, P. E. P dan I Gusti, A. M. D. (2015). Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewiausahaan*,9(1).
- Hidayat, Rachmad. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1): 19-32.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Efikasi diri, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4): 141-150.
- Kusriyani, T., Maria, M., dan Patricia, D.P. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02).
- Medhayanti, N. P dan Ketut, A. S. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Efikasi diri, Desentralisasi, Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, Dan Muhammad, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Mujiatun, S. Jufrizen dan pandapotan. R. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja DanKomitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3).
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *JurnalEMBA*, 1(4): 1208-1218.
- Prasada, D., Denok, S. dan Arga, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Purnomo, Eko. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-kons*, 10(1): 28-38.
- Santika, P. B dan Sudibia, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2).
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.