

## PERAN KEJENUHAN DALAM MEMEDIASI LINGKUNGAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Rudiyanto<sup>1</sup>, Hanifah<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro

<sup>1</sup>[Rudiyanto4u@latansamashiro.ac.id](mailto:Rudiyanto4u@latansamashiro.ac.id)

<sup>2</sup>[hanifararifin@latansamashiro.ac.id](mailto:hanifararifin@latansamashiro.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to find empirical evidence about several factors that influence the burnout and commitment of educator accountants in Banten province. Two variables that are predicted to contribute in the research problems are work environment, and workload. The two possible variables have a direct influence on burnout and organizational commitment are work environment and workload. The research data were obtained through distributing questionnaires to 232 educator accountants from 18 universities in Banten province, then analyzed using Lisrel 8.80 Software with Structural Equation Modeling (SEM) analysis to prove the proposed hypothesis. The results of this study indicate that burnout is negatively influenced by the work environment and workload. Organizational commitment is influenced positively by the work environment while burnout affects negatively. Workload is not able to have an influence on organizational commitment, however the contribution of these three variables is able to form organizational commitment by 50 percent. The finding of this research is that burnout is able to partially mediate the influence of the work environment on the commitment of educator-accountants organization in the Banten province.*

**Keywords:** *Environment, Workload, burnout, Commitment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kejenuhan dan komitmen akuntan pendidik di perguruan tinggi provinsi Banten. Dua variabel yang diprediksi mampu berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan penelitian adalah lingkungan kerja, dan beban kerja. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 232 akuntan pendidik dari 18 perguruan tinggi di provinsi Banten, kemudian dianalisis menggunakan *Software Lisrel 8.80* dengan analisis *Structrual Equation Modeling (SEM)* untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejenuhan dipengaruhi lingkungan kerja dan beban kerja secara negatif. Komitmen organisasi dipengaruhi lingkungan kerja secara positif sedangkan kejenuhan mempengaruhi secara negatif. Beban kerja tidak mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, namun demikian kontribusi ketiga variabel tersebut mampu membentuk komitmen organisasi sebesar 50 persen. Temuan penelitian ini adalah kejenuhan mampu memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik di wilayah provinsi Banten.

**Kata Kunci:** *Lingkungan, Beban kerja, Kejenuhan, Komitmen.*

## PENDAHULUAN

Kejenuhan sangat berdampak terhadap kehidupan organisasi karena disinyalir menjadi pemicu utama terhadap munculnya stress interpersonal ditempat kerja yang dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang dalam pekerjaannya (Barkhuizen et al., 2014; Baranik, 2016; Shepherd et al., 2011; Bauwens et al., 2019). Secara umum terjadi akibat respon fisik maupun psikologis dengan intensitas interaksi yang cukup tinggi dan dalam waktu yang lama (McCormack & Cotter, 2013; Shepherd et al., 2011). Pekerjaan yang paling rentan terhadap kejenuhan adalah pekerjaan yang sering memerlukan interaksi dengan manusia, seperti: petugas layanan kesehatan, (Woo et al., 2020; Shepherd et al., 2011) dan guru sekolah atau dosen (Vesty et al., 2018). Keterlibatan kerja dosen dihadapkan dengan pekerjaan yang menantang secara emosional, dan sangat mungkin terjadinya kejenuhan (Innanen et al., 2014).

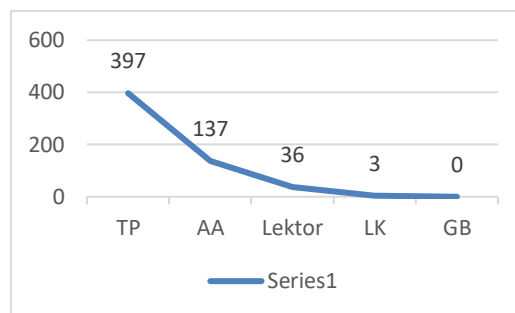
Meningkatnya pertumbuhan perguruan tinggi di Indonesia mendorong pemerintah untuk melakukan kontrol yang lebih ketat terhadap para dosen melalui penetapan beban kerja (UU Nomor 14 Tahun 2005, 2005). Tingginya tekanan beban mengajar, pengabdian kepada masyarakat, dan hasil penelitian yang harus dipublikasikan pada jurnal terakreditasi dan terindeks scopus menjadikan para akademisi semakin tertekan dan mengalami kejenuhan dalam profesinya (Bilge, 2006; EKER, 2008; Avanzi et al., 2018). Kesibukan para akademisi akuntansi

dalam memenuhi beban kerja tersebut, dimungkinkan dapat merusak komitmennya dalam melayani para mahasiswa, institusi dan profesi akuntansi (Vesty et al., 2018).

Masih banyak dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansialnya menunjukkan rendahnya tingkat komitmen. Seberapa baik komitmen dalam prodi akuntansi dapat dilihat dari banyaknya dosen dengan kompetensi yang tinggi (Gambar 1).

Gambar 1

Kesenjangan Komitmen Akuntan Pendidik Berdasarkan Jabatan Akademik



Sumber: Data diolah dari BAN PT 2018

Kejenuhan dimungkinkan dapat menurunkan komitmen (Akdemir, 2019; Law, 2010). Meskipun beberapa penelitian telah dilakukan di level organisasi pendidikan (Lackritz, 2004; Hogan & McKnight, 2007; Byrne et al., 2013; Vesty et al., 2018). Namun demikian, kompleksitas perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan dan era komersial memungkinkan penelitian ini masih sangat diperlukan khususnya dikalangan akuntan pendidik yang mengalami banyak tekanan baik secara administrative maupun akademik (Vesty et al., 2018).

Dalam penelitian ini perumusan masalah yang diajukan adalah: Apakah lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi kejenuhan serta implikasinya pada komitmen akuntan pendidik?

## KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Komitmen Organisasi

Luthans (2011: 147), menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu proses yang berkelanjutan atas kepedulian dan kesetiaan anggota terhadap organisasi untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan. Kesetiaan tersebut dapat dilihat dari keterlibatan seorang anggota terhadap organisasi dan kesadarannya dalam menerima nilai-nilai organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2012: 182). Selain itu, menurut (Armstrong, 2007: 131), komitmen terhadap organisasi mencerminkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan kemauan untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi. Komitmen organisasi berbanding lurus dengan kesediaan organisasi dalam menunjang prestasi kinerja karyawan di dalam organisasi (Robbins & Judge, 2016: 108). Komitmen seorang anggota tergantung pada kualitas kontrak psikologis yang merefleksikan kondisi pertukaran timbal balik antara dirinya dan organisasi (Kinicki & Fugate, 2016: 50). Kontrak psikologis tersebut mewakili kepercayaan seorang anggota terhadap hak dan kewajibannya pada organisasi, sehingga menimbulkan keterikatan yang kuat dengan organisasi melalui keterlibatan secara aktif (Griffin & Moorhead, 2014: 74). Sedangkan (Colquitt.A.J, Lepino.A.J, 2015: 64)

mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai rasa keinginan para karyawan untuk tetap menjadi bagian penting dalam organisasi. Adapun indikator yang disimpulkan oleh (Luthans, 2011: 147) merujuk pendapat Reeves et al (2008) adalah sebagai berikut: (1) keinginan kuat mempertahankan keanggotaan; (2) kerelaan dalam memberikan yang terbaik; dan (3) ketulusan dalam menerima kebijakan organisasi.

### Kejenuhan (*Burnout*)

Konsep kejenuhan (*burnout*) pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974, yang menyimpulkan bahwa kejenuhan terjadi pada seseorang dengan bidang pekerjaan yang sering berinteraksi dengan orang-orang secara dekat sehingga lebih memungkinkan mengalami kelelahan emosional. Konsep ini dipopulerkan oleh Leiter & Maslach (1988;1986) yang mendefinisikan bahwa kejenuhan dapat membentuk: (i) kelelahan emosional, (ii) sinisme dan (iii) mengurangi efikasi profesional. Dimana kelelahan emosional ditandai oleh kurangnya energi dan perasaan yang dikarenakan sumber daya emosional seseorang terkuras habis. Sedangkan sinisme dicirikan oleh sikap dan perilaku negatif terhadap pekerjaan. Efikasi profesional mencerminkan kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri secara negatif (Leiter & Maslach, 1988; Shepherd et al., 2011). Kejenuhan memberikan efek terhadap fisik, emosional dan perilaku yang buruk pada seseorang yang mengalaminya seperti: depresi, lekas marah, kecemasan dan rendah diri (Law, 2010).

Kejenuhan (*burnout*) merupakan efek kumulatif dari kelelahan emosional yang dialami oleh para profesional dalam melayani manusia (McCormack & Cotter,

2013 16), dimana keseimbangan energi menurun yang tercermin dalam bentuk sinisme dan moral yang rendah, disebabkan akibat adanya tuntutan emosional pekerjaan (Neckel, Anna, 2017: 112). Menurut Shepherd et al., (2011), kejenuhan adalah keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional, berfungsi untuk menilai pada kinerja yang memadai dan tingkat afektif dalam situasi pekerjaan yang sama. Munculnya kejenuhan akan mempengaruhi modal organisasi, karena kejenuhan tidak hanya perasaan yang dialami dalam hari kerja yang buruk, namun merupakan keadaan kronis yang terjadi akibat ketidak selarasan dengan pekerjaan, dan itu bisa menjadi krisis yang signifikan (M. Leiter & Maslach, 2005).

Kejenuhan menurut (Shepherd et al., 2011) dalam penelitiannya melalui 2.300 bagian penjualan dari empat industry, menghasilkan kesimpulan bahwa kejenuhan yang direfleksikan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian prestasi pribadi sering terjadi pada bagian penjualan dalam bentuk pemberhentian kerja. Menurut Maslach, kejenuhan dapat bentuk: kelelahan emosional, sinisme, kehilangan harga diri dan ketidakefisienan serta memiliki beragam penyebab yang mendasari. Leiter & Maslach, (2004) mengidentifikasi enam dimensi utama dari kehidupan kerja yang berkontribusi terhadap kejenuhan, yaitu beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan dan nilai-nilai. Kejenuhan terjadi ketika ada beban kerja yang berlebihan, berkurangnya kendali atas otonomi seseorang di tempat kerja, kurangnya pengakuan atau penghargaan yang layak, meningkatkan keterasingan

dengan rekan kerja di komunitas kerja, persepsi kurangnya keadilan dan nilai-nilai yang saling bertentangan. Keenam bidang tersebut jika digabungkan menjadi serangkaian interaksi yang ketika tidak cocok akan menghasilkan kejenuhan (Leiter & Maslach, 2004).

### **Lingkungan Kerja**

Cara kerja baru dalam organisasi dapat mengintegrasikan lingkungan kerja fisik ke dalam proses bisnis dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif sehingga mendorong efektivitas interaksi dan komunikasi. Tantangan yang besar saat ini menghendaki organisasi mengembangkan lingkungan kerja untuk menangani keluhan para karyawan (Dessler, 2017: 205). Lingkungan kerja menjadi motivasi yang baik bagi karyawan melalui pembentukan budaya yang menyenangkan dan mengasyikkan sehingga karyawan dapat berkembang dan membuat pelanggan merasa istimewa (Ivancevich, 2010: 44). Dukungan lingkungan kerja mampu meningkatkan kreativitas karyawan dalam bentuk ide-ide baru yang sesuai melalui kerjasama antar individu dalam suatu kelompok (Vesty et al., 2018). Lingkungan kerja secara umum didefinisikan sebagai suatu iklim sosial dalam organisasi, termasuk variabel juga lingkungan fisik mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan (Burke, 2011: 199), sehingga karyawan merasa berkewajiban untuk mengambil bagian dalam menjaga reputasi (Latreille, 2010).

### **Beban Kerja**

Definisi populer dari beban kerja diberikan oleh O'Donnell dan Eggmeir, yang menyatakan bahwa "Beban kerja merujuk pada kapasitas terbatas operator untuk melakukan tugas tertentu"(Zhang et al., 2007). Menurut Gibson, Ivancevich,

Donnelly, (2012: 163), “beban kerja merupakan tekanan terhadap seseorang sebagai bentuk respon dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik)”. Beban kerja muncul dari otak aktif yang bertugas dengan misi bertahan hidup yang tidak ditentukan dan dijelaskan secara lengkap (Luca Longo & Leva, 2017: 3). Tingginya beban kerja berkaitan dengan kesesuaian atau kesenjangan antara tuntutan tugas dan kapasitas orang (Fan, Andrew, 2017) yang berhubungan dengan pendistribusian antar anggota tim dan kelompok (Guastello, et al, 2017 dalam Luca Longo & Leva, 2017: 71).

Menurut (Kementrian RI, 2008), “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma-waktu”.

### **Hipotesis Penelitian**

Lingkungan kerja menjadi motivasi yang baik bagi karyawan dan membuat pelanggan merasa istimewa (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2012: 44), dengan lingkungan kerja yang kondusif karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena berbagai keluhannya dapat direspon (Dessler, 2017: 205). Lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kreativitas para akademisi dan mengurangi kejenuhan dalam bekerja (Vesty et al., 2018). Ketika kenyamanan, keluhan, dan kreativitas karyawan terjaga dengan baik maka tingkat kejenuhan para akademisi menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Vesty et al., (2018) melalui survei pada 23 akademi akuntansi di Australia dan Selandia Baru, mengungkapkannya adanya hubungan dan

pengaruh variabel lingkungan kerja dalam membentuk kejenuhan para akuntan pendidik. Temuan menunjukkan bahwa kejenuhan dapat dihindari melalui efikasi profesional yang tinggi dari para dosen, yang menimbulkan rasa harga diri dalam peran identitasnya sebagai akademisi. Menurut Vesty et al., (2018), kejenuhan terjadi ketika berkurangnya kendali atas otonomi seseorang di tempat kerja, kurangnya pengakuan atau penghargaan yang layak, dan keterasingan dengan rekan kerja di komunitas kerja.

**H1:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kejenuhan kerja pada akuntan pendidik di provinsi Banten.

Menurut Byrne et al., (2013), para akademisi akuntansi Irlandia merasa jenuh dengan tingkat kelelahan yang tinggi dikarenakan tingginya intensitas kontak dengan mahasiswa dalam kegiatan pengajaran, namun demikian dapat diantisipasi dengan meningkatkan produktivitas kerja, jam kerja dan prospek promosi. Kurangnya kontrol pada beban kerja akademis seperti adanya kelebihan mengajar dan ketidakpastian penerbitan karya ilmiah membentuk ketidakpuasan akademisi dalam bekerja sehingga memicu kejenuhan (Pop-Vasileva et al., 2011). Menurut Bakker et al., (2004), tingginya beban kerja merupakan salah satu anteseden utama dari kejenuhan atau kelelahan. Menurut Vesty et al., (2018), kejenuhan terjadi ketika ada beban kerja yang berlebihan, dan persepsi kurangnya keadilan dalam pembagian tugas.

**H2:** Diduga beban kerja berpengaruh negative terhadap kejenuhan kerja pada akuntan pendidik di provinsi Banten.

Avanzi et al., (2018), menyimpulkan bahwa para akademisi akuntansi memiliki

kecenderungan mengalami kekhawatiran dan stress yang tinggi dalam menanggapi tuntutan mahasiswa internasional dan transnasional. Beban kerja yang dialami oleh akuntan pendidik telah meningkat secara signifikan, tidak hanya persyaratan pengajaran, penelitian dan administrasi namun juga tekanan untuk mempublikasikan artikel ilmiah dan tuntutan pengajaran yang inovatif (Mathison, 2015). Hal tersebut dibuktikan oleh Pop-Vasileva et al., (2011) pada 750 akuntan pendidik dan sains yang menyimpulkan bahwa tingginya beban kerja dosen dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat stress dan menurunkan tingkat kejenuhan dalam bekerja. Tingginya beban kerja secara kognitif dapat mengakibatkan kelelahan dan stres, sehingga muncul reaksi emosional (Guastello & Marra, 2018: 9).

**H3:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada akuntan pendidik di provinsi Banten.

McInnis, (2000) menemukan bahwa tingkat komitmen staf akademik berhubungan dengan kondisi kerja. Dalam penelitiannya pada staf universitas, (Anthon & Innstrand, 2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan universitas. Demikian juga penelitian yang telah dilakukan oleh Hanaysha, (2016) di universitas Malaysia telah memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Bakker et al., (2003) menemukan bahwa beban kerja berhubungan dengan komitmen organisasi para akademisi di universitas Australia. Demikian pula, Bakker et al., (2004) melaporkan bahwa adanya hubungan asimetris antara beban kerja dengan

komitmen organisasi. Demikian juga Boyd et al., (2011), menyimpulkan secara empiris bahwa beban kerja akademik para dosen di Australia berkorelasi dengan komitmen organisasi.

**H4:** Diduga beban kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi pada akuntan pendidik di provinsi Banten.

Herda & Lavelle, (2012) menggunakan 204 auditor menemukan bahwa kejenuhan secara negatif berhubungan dengan komitmen, peran penting yang dimainkan oleh keadilan organisasi dalam menimbulkan hubungan pertukaran sosial antara auditor dan perusahaan mengarah pada penurunan tingkat kejenuhan. Demikian juga penelitian Sun, (2018) menyimpulkan bahwa tingkat kejenuhan dosen delapan universitas di Guangxi berkorelasi secara negative dengan tingkat komitmen organisasinya. Kejenuhan para asisten professor juga dinilai memiliki hubungan yang asimetri terhadap komitmen dalam pengajarannya (Duke et al., 2020).

Meyer et al., (2002) menggambarkan secara meta-analisis bahwa komitmen berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (termasuk tentang burnout). Mereka menafsirkan bahwa komitmen afektif memiliki manfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi. Demikian juga jika dikaitkan dengan akuntan pendidik yang memiliki keterkaitan secara emosional terhadap lembaga (fakultas), kejenuhan dalam pekerjaannya dapat melemahkan komitmennya terhadap organisasi.

Komitmen dipandang sebagai sikap yang memberikan dampak terhadap hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Komitmen dapat dapat mengurangi tingginya stress kerja dan mempengaruhi kesejahteraan, semakin tinggi komitmen

seseorang terhadap organisasi akan memicu reaksi negative terhadap kesejahteraan yang diperoleh sehingga tingkat stress dalam bekerja semakin meningkat daripada seseorang yang berkomitmen rendah (Meyer et al., 2002).

**H5:** Diduga kejenuhan kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi pada akuntan pendidik di provinsi Banten.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memberikan penjelasan pengaruh antara variable independen terhadap variable independen. Penentuan sampel dan jumlahnya ditentukan berdasarkan teknik *proporsional purposive sampling* sehingga dapat mewakili setiap perguruan tinggi di wilayah Banten. Sampel yang digunakan sebanyak 232 akuntan pendidik, selanjutnya dijadikan responden untuk pengambilan data primer dengan instrument: (1) Kejenuhan (Knox et al., 2018); (2) Lingkungan kerja dan beban kerja (Houston et al., 2006; EKER, 2008); dan (3) Komitmen organisasi (Herda, 2012). Keseluruhan instrument menggunakan skala likert dengan opsi 1 – 5.

Analisis jalur digunakan untuk mengukur tingkat hubungan dan pengaruh beberapa variabel bebas (*variable independent*) dengan variabel terikat (*variable dependent*) dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Adapun software yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan program Lisrel 8.80. Signifikansi level yang digunakan adalah taraf keyakinan adalah 95 persen dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 persen. Formulasi persamaan

regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + \beta_1 \text{Lingkungan kerja} + \beta_2 \text{Beban kerja} \dots\dots\dots 1$$

$$Y2 = a + \beta_1 \text{Lingkungan kerja} + \beta_2 \text{Beban kerja} + \beta_3 \text{Kejenuhan} \dots\dots\dots 2$$

Dimana:

Y1 = Variabel endogen (Kejenuhan)

Y2 = Variabel endogen (Komitmen organisasi)

X1 = eksogen 1 (Beban Kerja)

X2 = Variabel eksogen 2 (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefesien regresi

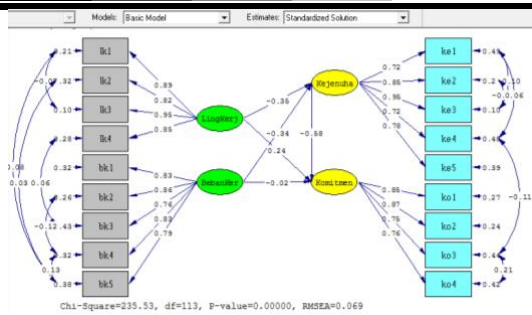
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian diolah menggunakan program Lisrel 8.80 untuk menghasilkan data analisis jalur (*path analysis*), data ini diperlukan untuk mengetahui koefisien jalur, korelasi dan total pengaruh terhadap kejenuhan kerja dan kinerja akuntan pendidik di Provinsi Banten. Hasil evaluasi berdasarkan nilai estimasi pada struktural model pada gambar 2 & 3 menunjukkan bahwa kejenuhan memiliki hubungan asimetri dengan lingkungan kerja dan beban kerja dengan besarnya koefisien korelasi sebesar -0,35 dan -0,34. Adapun komitmen berkorelasi secara positif dengan lingkungan kerja sebesar 0,24, dan berkorelasi negative dengan beban kerja dan kejenuhan dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,02 dan -0,58.

Gambar 2

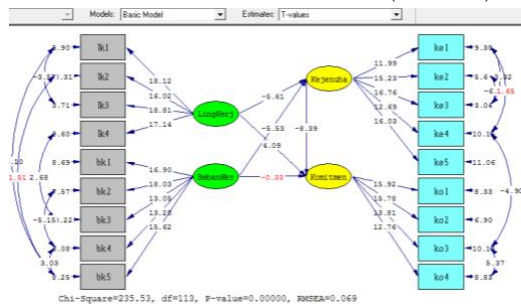
Estimasi Model Struktural (*Standardized*)



Sumber: *Output* Lisrel 8.80

Gambar 3

Estimasi Model Struktural (*t-value*)



Sumber: *Output* Lisrel 8.80

Seluruh nilai *Standard Loading Factor (SLF)* lebih besar dari 0.70 dan nilai *t-value* > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa model structural dapat dilanjutkan pada tingkat analisis selanjutnya yaitu pengujian kesesuaian model terhadap data pendukungnya (Ghozali, 2014: 158).

Tabel 1

Hasil Pengujian Kesesuaian Model

Indikat or GOF	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
<b>Ukuran Absolut Fit</b>			
GFI	GFI > 0,90	0,90	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,069	<i>Good Fit</i>
<b>Ukuran Relatif Fit</b>			
NFI	NFI > 0,90	0,96	<i>Good Fit</i>
NNFI	NNFI > 0,90	0,97	<i>Good Fit</i>
AGFI	AGFI > 0,90	0,85	<i>Marginal Fit</i>
CFI	CFI > 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>
IFI	IFI > 0,90	0,98	<i>Good Fit</i>
RFI	RFI > 0,90	0,94	<i>Good Fit</i>
<b>Ukuran Parsial Fit</b>			
PGFI	PGFI ≥ 0,60	0,60	<i>Good Fit</i>

Sumber: *Output* LISREL 8.80

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terdapat tujuh indikator kesesuaian model memiliki indeks kesesuaian model yang baik (*good fit*), yaitu: RMSEA, NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, dan PGFI. Sementara indeks kesesuaian model yang berada di bawah ukuran kesesuaian baik, tetapi masih berada dalam lingkup kesesuaian marjinal (*marginal fit*) yaitu GFI, dan AGFI. *Marginal fit* adalah kondisi kesesuaian model pengukuran di bawah kriteria ukuran *absolute fit*, maupun *incremental fit*, namun masih dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut, karena dekat dengan kriteria ukuran *good fit* (Vieira, 2011: 14). Secara keseluruhan model tersebut memenuhi kecocokan yang baik, namun untuk meningkatkan kecocokan keseluruhan model tersebut dapat dilakukan dengan cara *Modification Index* (Wijanto, 2008: 144). Dengan demikian maka dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Untuk mengetahui kekuatan konstruk indikator dalam setiap variabel dilakukan menggunakan dua pengujian, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam mengkonstruksi variabelnya. Uji validitas dilihat dari ukuran *Standardized Loading Factor (SLF)* dengan nilai minimum adalah 0.50 serta nilai *t-value* di atas 1.96 (Ghozali, 2014: 214). Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan (indikator) memiliki nilai SLF di atas 0.50 dan nilai *t-value* > 1.96. Indikator pembentuk variabel lingkungan kerja lebih direfleksikan dengan indikator Lk3 yaitu moral staf di perguruan tinggi yang baik dengan SLF sebesar 0,92. Sedangkan beban kerja didominasi oleh indikator Bk2 yaitu kecukupan jam mengajar dan mahasiswa bimbingan dengan nilai SLF sebesar 0,86 lebih tinggi dari indikator yang



lainnya. Adapun variabel kejenuhan dibentuk secara kuat oleh indicator Ke3 yaitu adanya gejala kelelahan secara fisik dan emosional dengan nilai SLF sebesar 0,95, sementara variabel komitmen direfleksikan dengan indicator kepedulian dan komitmen dosen terhadap perguruan tinggi dengan nilai SLF sebesar 0,87. Dengan demikian semua indikator pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, kejenuhan, dan komitmen dikonstruksi secara valid oleh setiap indikatornya (Vieira, 2011: 65).

Tabel 2

Validitas & Reliabilitas Pengukuran					
Measuremen		SLF	<i>t</i> <sub>hitung</sub>	CR <sub>≥</sub>	VE <sub>≥</sub>
<i>t</i> Model		>	>	0.70	0.50
LV	MV	0.50	1.96		
Lingkungan Kerja	lk1	0.89	18.12	0.93	0.77
	lk2	0.82	16.02		
	lk3	0.95	18.81		
	lk4	0.85	17.14		
Beban Kerja	bk1	0.83	16.9	0.90	0.66
	bk2	0.86	18.03		
	bk3	0.76	13.05		
	bk4	0.83	13.28		
	bk5	0.75	15.62		
Kejenuhan	ke1	0.72	11.99	0.91	0.66
	ke2	0.85	15.23		
	ke3	0.95	16.76		
	ke4	0.72	12.69		
	ke5	0.78	16.03		
Komitmen	ko1	0.85	15.92	0.88	0.66
	ko2	0.87	15.78		
	ko3	0.75	13.81		
	ko4	0.76	12.76		

Sumber: Data diolah 2020

Sedangkan uji reliabilitas dilihat dari dua ukuran yaitu *construct reliability* (CR) dan *average extracted* (VE), nilai CR yang diharapkan adalah di atas 0.70 (*reliable*) dan VE yang diharapkan adalah di atas 0.50 (Ghozali, 2014: 443-445). Setiap indikator atau butir pernyataan dalam mengukur semua variabel dinyatakan *reliable* yang

dibuktikan dengan nilai *Construct Reliability* (CR) di atas 0.70 dan memiliki nilai *Varian Extracted* (VE) di atas 0.50 (Table 2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mempunyai sifat alat ukur yang konsisten dalam mengukur masing-masing variabelnya.

Pengujian hipotesis berdasarkan persamaan struktur-1, koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kejenuhan sebesar -0,36 dan nilai *t-value* adalah -5,66, sedangkan beban kerja dengan kejenuhan memiliki koefisien korelasi sebesar -0,34 dan *t-value* adalah -5,58. Kedua kriteria tersebut dinyatakan memenuhi standar kritis pengujian, nilai koefisien korelasi keduanya lebih besar dari 0,11 dan nilai *t-value* lebih besar dari 1,96 (Latan, 2013: 167).

Total efek berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,2795 \approx 0.28$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan beban kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 27,95 persen terhadap kejenuhan kerja. Sedangkan sisanya dikontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Total efek tersebut terdiri dari efek langsung sebesar 24,52 persen sedangkan efek tidak langsung sebesar 3,47 persen. Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi dalam membentuk kejenuhan kerja sebesar 14,67 persen, sedangkan beban kerja berkontribusi terhadap kejenuhan kerja sebesar 13,27 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja dikontribusi secara dominan oleh variabel lingkungan kerja.

Tabel 3

Efek Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kejenuhan

Variabel	Efek	Total
----------	------	-------

	Langsung	Tidak Langsung	
Lingkungan Kerja	0.1296	0.0171	0.1467
Beban Kerja	0.1156	0.0171	0.1327
Total efek terhadap kejenuhan ( $r^2$ )			0.2795
Efek lain terhadap kejenuhan ( $\xi_1$ )			0.7205

Sumber: Data diolah 2020

Pengujian hipotesis berdasarkan persamaan struktur-2, nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan komitmen sebesar 0,24 dan nilai *t-value* adalah 4,09, beban kerja dengan komitmen memiliki koefisien korelasi sebesar -0,02 dan *t-value* adalah -0,33. Sedangkan koefisien korelasi kejenuhan dengan komitmen sebesar -0,58 dan *t-value* adalah -7,97. Dengan kriteria standar kritis pengujian bahwa *r*-hitung harus lebih besar dari *r*-tabel (0,11) dan nilai *t-value* lebih besar dari *t*-tabel (1,96), maka dapat dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kejenuhan memenuhi kriteria standar kritis pengujian sedangkan beban kerja tidak memenuhi karena *r*-hitung (0,02) < *r*-tabel (0,11) demikian juga dengan nilai *t-value* (0,33) < *t*-tabel (1,96).

Tabel 4

Efek Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Komitmen

Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
Lingkungan Kerja	0.0576	-0.0007 0.0557	0.1126
Beban Kerja	0.0004	-0.0007 -0.0045	-0.0048
Kejenuhan	0.3364	0.0557 -0.0045	0.3876
Total efek terhadap komitmen ( $R^2$ )			0.4954
Efek lain terhadap komitmen ( $\xi_2$ )			0.5046

Sumber: Data diolah 2020

Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kejenuhan kerja terhadap komitmen akuntan pendidik dapat dihitung secara manual disajikan pada tabel 4. Total pengaruh berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada tabel 4 sebesar 0,4954 dibulatkan menjadi 0.50. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variable prediktor yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kejenuhan kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 49,54 persen terhadap komitmen akuntan pendidik. Sedangkan sisanya sebesar 50,46 persen dikontribusi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Total efek tersebut terdiri dari efek langsung sebesar 39,44 persen sedangkan efek tidak langsung sebesar 10,1 persen. Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam membentuk komitmen dosen sebesar 11,26 persen, dan beban kerja berkontribusi secara negative terhadap komitmen dosen sebesar 0,48 persen, sedangkan kejenuhan berkontribusi positif sebesar 38,76 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen dosen tetap akuntansi dikontribusi secara dominan oleh variable kejenuhan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kejenuhan

Berdasarkan keempat indicator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diperoleh nilai *Standard loading factor* (SLF) yang paling tinggi sebesar 0,95 yaitu pada indikator moral staf di perguruan tinggi yang sangat baik. Kondisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja direfleksikan oleh moralitas para staf yang dapat mendukung kinerja para akuntan pendidik. Semakin baik perlakuan moral staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Whiteoak, 2020). Lingkungan kerja memiliki hubungan

asimetri dengan kejenuhan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi pada analisis jalur SEM sebesar -0,35 (gambar 2 dan 3). Adanya hubungan asimetri yang kuat antara lingkungan kerja dengan kejenuhan kerja sehingga mampu memberikan kontribusi secara langsung sebesar 12,96 persen dengan kontribusi tidak langsung melalui beban kerja sebesar 1,71 persen. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh para akuntan pendidik dapat menurunkan tingkat kejenuhannya dalam bekerja sebesar 14,67 persen.

Hipotesis pertama dibuktikan dengan perolehan nilai *t-value* sebesar  $5,61 > 1,96$  (nilai kritis), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kejenuhan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan secara optimal oleh pimpinan perguruan tinggi, maka permasalahan kejenuhan akuntan pendidik dengan intensitas yang cukup tinggi dapat berkurang secara signifikan (Capone et al., 2019) demikian juga sebaliknya. Bukti ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dirasakan dapat menurunkan kejenuhan kerja para akuntan pendidik melalui penerapan moralitas yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai akuntan pendidik. Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan tingkat kejenuhan (Whiteoak, 2020; Capone et al., 2019; Vesty et al., 2018; Byrne et al., 2013).

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan**

Berdasarkan kelima indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diperoleh nilai *Standard loading factor*

(SLF) yang paling tinggi sebesar 0,86 yaitu pada indikator kecukupan jam mengajar dan jumlah mahasiswa bimbingan. Kondisi ini menjelaskan bahwa beban kerja direfleksikan oleh persepsi dosen mengenai jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan setiap semester. Kejenuhan berhubungan secara asimetri dengan beban kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,34 (gambar 2 dan 3), hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh akuntan pendidik dapat mengurangi tingkat kejenuhannya (Avanzi et al., 2018; Mathison, 2015; Pop-Vasileva et al., 2011). Adanya hubungan asimetri yang kuat antara beban kerja dengan kejenuhan kerja sehingga mampu memberikan kontribusi secara langsung sebesar 11,56 persen dengan kontribusi tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 1,71 persen. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh para akuntan pendidik dapat menurunkan tingkat kejenuhannya dalam bekerja dengan prosentase sebesar 13,27 persen.

Hipotesis kedua terbukti dengan perolehan nilai *t-value* sebesar  $5,53 > 1,96$  (nilai kritis), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kejenuhan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja dosen ditingkatkan secara optimal melalui pemberian jam mengajar dan jumlah bimbingan yang maksimal yang berkontribusi pada penghasilannya, maka dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat stress dan menurunkan tingkat kejenuhan dalam bekerja (Pop-Vasileva et al., 2011), demikian juga sebaliknya. Bukti ini menunjukkan bahwa beban kerja dirasakan dapat menurunkan

kejenuhan kerja para akuntan pendidik melalui penerapan jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan yang tinggi. Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa beban kerja menjadi determinan faktor yang dapat menurunkan tingkat kejenuhan (Avanzi et al., 2018; Mathison, 2015; Pop-Vasileva et al., 2011).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen**

Berdasarkan keempat indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diperoleh nilai *Standard loading factor* (SLF) yang paling tinggi sebesar 0,95 yaitu pada indikator moral staf di perguruan tinggi yang sangat baik. Kondisi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja direfleksikan oleh moralitas para staf yang dapat mendukung kinerja para akuntan pendidik. Semakin baik perlakuan moral staf dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Prince, 2020; Morris et al., 2019). Lingkungan kerja memiliki hubungan simetri dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi pada analisis jalur SEM sebesar 0,24 (gambar 2 dan 3). Adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi secara langsung sebesar 5,76 persen dengan kontribusi tidak langsung melalui beban kerja dan kejenuhan masing-masing sebesar -0,07 persen dan 5,57 persen. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh para akuntan pendidik memberikan dampak terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik sebesar 11,26 persen.

Hipotesis ketiga terbukti dengan perolehan nilai *t-value* sebesar  $4,09 > 1,96$  (nilai kritis), sehingga dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa moral staf yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen akuntan pendidik. Bukti ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dirasakan dapat meningkatkan komitmen organisasi para akuntan pendidik melalui penerapan moralitas yang baik. Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan tingkat komitmen (Prince, 2020; Morris et al., 2019; Anthun & Innstrand, 2016; Hanaysha, 2016).

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen**

Berdasarkan kelima indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diperoleh nilai *Standard loading factor* (SLF) yang paling tinggi sebesar 0,86 yaitu pada indikator jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan setiap semester. Kondisi ini menjelaskan bahwa beban kerja direfleksikan persepsi jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan yang ditugaskan kepada para akuntan pendidik. Beban kerja memiliki hubungan asimetri yang lemah dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,02 (gambar 2 dan 3). Adanya hubungan yang lemah antara beban kerja dengan kejenuhan kerja sehingga hanya mampu memberikan kontribusi secara langsung sebesar 0,04 persen dengan kontribusi tidak langsung melalui lingkungan kerja, dan kejenuhan masing-masing sebesar -0,07 persen dan -0,45 persen. Hasil tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh para akuntan pendidik tidak dapat memberikan

dampak yang signifikan terhadap penurunan komitmen organisasi akuntan pendidik dalam jangka panjang (De Cuyper & De Witte, 2006).

### **Pengaruh Kejenuhan Terhadap Komitmen**

Berdasarkan kelima indikator yang digunakan untuk mengukur kejenuhan diperoleh nilai *Standard loading factor* (SLF) yang paling tinggi sebesar 0,95 yaitu pada indikator merasa jenuh dan memiliki satu atau lebih gejala kelelahan, seperti kelelahan fisik dan emosional. Kondisi ini menjelaskan bahwa kejenuhan kerja direfleksikan oleh perasaan jenuh para akuntan pendidik yang ditandai dengan gejala kelelahan fisik dan emosional karena lingkungan pekerjaan dan beban kerjanya. Semakin tinggi gejala kelelahan fisik dan emosional yang dirasakan oleh para akuntan pendidik mencerminkan tingginya tingkat kejenuhannya dalam bekerja (Ford et al., 2019; Akdemir, 2019; McCormack & Cotter, 2013). Kejenuhan kerja memiliki hubungan asimetri dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi pada analisis jalur SEM sebesar -0,58 (gambar 2 dan 3). Adanya hubungan yang kuat antara kejenuhan kerja dengan komitmen sehingga mampu memberikan kontribusi secara langsung sebesar 33,64 persen dengan kontribusi tidak langsung melalui lingkungan kerja dan beban kerja masing-masing sebesar 5,57 persen dan -0,45 persen. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin rendah tingkat kejenuhan kerja yang dirasakan oleh para akuntan pendidik dapat meningkatkan komitmen akuntan pendidik dalam bekerja.

Hipotesis kelima dibuktikan dengan perolehan nilai *t-value* sebesar  $8,39 > 1,96$

(nilai kritis), sehingga dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa jika kejenuhan kerja diperhatikan secara optimal oleh pimpinan perguruan tinggi, maka komitmen akuntan pendidik dapat meningkat secara signifikan demikian juga sebaliknya. Bukti ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja dirasakan dapat menurunkan komitmen organisasi para akuntan pendidik yang direfleksikan dengan perasaan jenuh yang ditandai dengan adanya gejala kelelahan fisik dan emosional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai akuntan pendidik. Hasil penelitian ini mampu membuktikan bahwa kejenuhan kerja menjadi faktor yang menentukan tingkat komitmen (Ford et al., 2019; Akdemir, 2019; McCormack & Cotter, 2013).

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan ini mencakup deskripsi, dan kausalitas (pengaruh) dari variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kejenuhan kerja terhadap komitmen akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten.

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten. Moralitas yang baik yang diberikan para staf dalam mendukung kinerja akuntan pendidik dapat menurunkan kejenuhan dengan gejala kelelahan fisik dan emosional.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten. Keseimbangan jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan setiap semester yang diterima oleh para

- akuntan pendidik dapat menurunkan tingkat kejenuhan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten. Moralitas yang baik yang diberikan para staf dalam mendukung kinerja akuntan pendidik dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam bentuk kepedulian akuntan pendidik terhadap perguruan tingginya.
  4. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten. Kesesuaian jumlah jam mengajar dan mahasiswa bimbingan setiap semester yang diterima oleh para akuntan pendidik tidak memberikan pengaruh dalam membentuk komitmen organisasi dalam bentuk kepedulian akuntan pendidik terhadap perguruan tingginya.
  5. Kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik di Wilayah Provinsi Banten. Perasaan jenuh yang muncul dengan gejala kelelahan fisik dan emosional dapat menurunkan tingkat kepedulian akuntan pendidik terhadap perguruan tingginya.

Temuan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kejenuhan kerja mampu memediasi secara parsial (*Partial Mediating*) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi akuntan pendidik di wilayah provinsi Banten. Memfasilitasi akuntan pendidik dalam bentuk pembebanan tugas mengajar dan kecukupan jumlah mahasiswa bimbingan yang sesuai dengan kompetensi utama dinilai lebih representative dalam menekan tingkat kejenuhan kerja akuntan pendidik. Tingkat moralitas para staf perguruan tinggi yang

baik dalam mendukung kinerja akuntan pendidik diprediksi dapat menurunkan tingkat kelelahan fisik dan emosional para akuntan pendidik (kejenuhan). Moralitas yang tinggi yang diberikan para staf dalam melayani mahasiswa dan akuntan pendidik dimungkinkan dapat membentuk suasana lingkungan akademik yang kondusif sehingga menjadi relaksasi yang dapat menurunkan kejenuhan. Melalui pembentukan moral staf yang baik dapat menjadi indikator kunci dalam menumbuhkan kepedulian akuntan pendidik terhadap perguruan tinggi tempat bekerjanya.

Berdasarkan hasil temuan-temuan penelitian yang dapat direkomendasikan sebagai implikasi kebijakan dan masukan bagi perguruan tinggi. Prodi akuntansi diharapkan dapat memberikan kebijakan yang secara spesifik mampu membentuk lingkungan kerja akademik yang kondusif seperti penerapan etika dan moral para staf. Ketua prodi akuntansi diharapkan dapat memberikan keadilan dalam pendistribusian beban kerja terutama mengenai penetapan jumlah jam mengajar dan jumlah mahasiswa bimbingan kepada setiap akuntan pendidik. Ketua prodi akuntansi diharapkan dapat memahami pentingnya menjaga kejenuhan kerja para akuntan pendidik karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam jangka panjang.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian lebih lanjut disarankan dapat menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi kejenuhan kerja dalam meningkatkan komitmen akuntan pendidik seperti variabel renumerisasi dan pendidikan berkelanjutan. Demikian juga dengan data penelitian yang relative terbatas, pada

penelitian selanjutnya dapat menggunakan data yang lebih besar yaitu tingkat nasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 171. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4067>
- Anthun, K. S., & Innstrand, S. T. (2016). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53–67. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126890>
- Armstrong, A. B. & M. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. Kogan Page.
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154–167. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.001>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Baranik. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: the mediating role of positive affect. *Emerald Insight*, 45(4). <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0066>
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van De Vijver, F. J. R. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. <https://doi.org/10.1002/smi.2520>
- Bauwens, R., Audenaert, M., Huisman, J., & Decramer, A. (2019). Performance management fairness and burnout: implications for organizational citizenship behaviors. *Studies in Higher Education*, 44(3), 584–598. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1389878>
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality*, 34(9), 1151–1160. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1151>
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112–140. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>

- Burke, G. (2011). Impression Management in the Workplace: Research, Theory and Practice. In *Journal of European Industrial Training* (Vol. 35, Issue 8). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1108/03090591111168366>
- Byrne, M., Chughtai, A., Flood, B., Murphy, E., & Willis, P. (2013). Burnout among accounting and finance academics in Ireland. *International Journal of Educational Management*, 27(2), 127–142. <https://doi.org/10.1108/09513541311297513>
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95(August 2018), 97–108. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>
- Colquitt, A. J., Lepino, A. J., & W. J. (2015). Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place. In *Mc. GrawHill Education* (4th Editio). McGraw-Hill Education.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.441>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. Pearson.
- Duke, N. N., Gross, A., Moran, A., Hodsdon, J., Demirel, N., Osterholm, E., Sunni, M., & Pitt, M. B. (2020). Institutional Factors Associated With Burnout Among Assistant Professors. *Teaching and Learning in Medicine*, 32(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/10401334.2019.1638263>
- EKER, M. (2008). Work Related Factors That Affect Burnout Among Accounting And Finance Academicians. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 110–137. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2008.0087.x>
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavior Research in Accounting*, 12, 31–67.
- Ford, T. G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019). The effects of leader support for teacher psychological needs on teacher burnout, commitment, and intent to leave. *Journal of Educational Administration*, 57(6), 615–634. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2018-0185>
- Ghozali, F. (2014). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Edisi 4). Badan Penerbit Undip.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, K. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th Editio). McGraw-Hill/Irwin.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014).



- Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (15 Edition). Cengage Learning. 28(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>
- Guastello, S. J., & Marra, D. E. (2018). External validity and factor structure of individual and group workload ratings. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 19(2), 229–253. <https://doi.org/10.1080/1463922X.2017.1356395>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Herda, D. N. (2012). Auditors' relationship with their accounting firm and its effect on burnout, turnover intention, and post-employment citizenship. *Current Issues in Auditing*, 6(2), 13–17. <https://doi.org/10.2308/ciia-50277>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *Internet and Higher Education*, 10(2), 117–124. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2007.03.001>
- Houston, D., Meyer, L. H., & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>
- Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research*, 1(1), 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>
- Ivancevich, J. M. (2010). *Resource Management Twelfth Edition*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kementrian RI. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008* (Vol. 151, Issue 4).
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw-Hill Education.
- Knox, M., Willard-Grace, R., Huang, B., & Grumbach, K. (2018). Maslach Burnout Inventory and a Self-Defined, Single-Item Burnout Measure Produce Different Clinician and Staff Burnout Estimates. *Journal of General Internal Medicine*, 33(8), 1344–1351. <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4507-6>
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713–729. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.07.002>
- Latan, G. (2013). *Partial Least Squares: Konsep Aplikasi Path Modeling* (Edisi 1). Badan Penerbit Undip.
- Latreille, P. (2010). Mediation at work: of success, failure and fragility. *Advisory*, 28(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>

- Conciliation and Arbitration Service ...*  
[http://cmpresolutions.co.uk/pdfs/Research\\_Paper\\_Mediation\\_at\\_work\\_Success\\_Failure\\_and\\_Fragility.pdf](http://cmpresolutions.co.uk/pdfs/Research_Paper_Mediation_at_work_Success_Failure_and_Fragility.pdf)
- Law, D. W. (2010). A Measure of Burnout for Business Students. *Journal of Education for Business*, 85(4), 195–202.  
<https://doi.org/10.1080/08832320903218133>
- Leiter, M., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*. 1–205.  
<http://www.yogajournal.com/health/1916>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of Worklife: a Structured Approach To Organizational Predictors of Job Burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3(03), 91–134.  
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Luca Longo, & Leva, M. C. (2017). Human Mental Workload Models and Applications. In *Communications in Computer and Information Science* (Vol. 726). Springer International Publishing.  
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. In *Contexts* (12th Editi). McGraw-Hill/Irwin.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). Malasch Burnout Inventory (3rd edition). In *Evaluating Stress: A Book of Resources, Volume 1* (pp. 191–218).  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mathison, K. (2015). Effects of the performance management context on Australian academics' engagement with the scholarship of teaching and learning: a pilot study. *Australian Educational Researcher*, 42(1), 97–116. <https://doi.org/10.1007/s13384-014-0154-z>
- McCormack, N., & Cotter, C. (2013). Managing Burnout in the Workplace. In *Managing Burnout in the Workplace*.  
<https://doi.org/10.1533/9781780634005>
- McInnis, C. (2000). Changing academic work roles: The everyday realities challenging quality in teaching. *Quality in Higher Education*, 6(2), 143–152.  
<https://doi.org/10.1080/713692738>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Morris, J. E., Lummis, G. W., Lock, G., Ferguson, C., Hill, S., & Nykiel, A. (2019). The role of leadership in establishing a positive staff culture in a secondary school. *Educational Management Administration and Leadership*, 48(5), 802–820.  
<https://doi.org/10.1177/1741143219864937>
- Neckel, Anna, G. (2017). *Burnout, Fatigue,*

- Exhaustion\_ An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction.* Palgrave Macmillan.
- UU Nomor 14 Tahun 2005, UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen 1 (2005).
- Pop-Vasileva, A., Baird, K., & Blair, B. (2011). University corporatisation: The effect on academic work-related attitudes. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 408–439.  
<https://doi.org/10.1108/09513571111133045>
- Prince, J. J. (2020). *Relationship of Principal Positivity with Teacher Job Satisfaction and Staff Morale* (Issue May). UNIVERSITY OF LA VERNE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior* (13th Editi). Pearson Education Limited.
- Shepherd, C. D., Tashchian, A., & Ridnour, R. E. (2011). An investigation of the job burnout syndrome in personal selling. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 31(4), 397–409.  
<https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134310403>
- Sun, X. (2018). Interdependent interaction of occupational burnout and organizational commitments: Case study of academic institutions located in Guangxi Province, China. *Studies in Systems, Decision and Control*, 145, 47–63. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-74412-4\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-74412-4_4)
- Vesty, G., Sridharan, V. G., Northcott, D., & Dellaportas, S. (2018). Burnout among university accounting educators in Australia and New Zealand: determinants and implications. *Accounting and Finance*, 58(1), 255–277. <https://doi.org/10.1111/acfi.12203>
- Vieira, A. L. (2011). Interactive LISREL in Practice. In *European Journal of Business and Management Research* (Vol. 5, Issue 1). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-18044-6>
- Whiteoak, J. W. (2020). Morale and burnout in an Australian public school: A socio-technical systems approach. *Educational Management Administration and Leadership*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1741143220925091>
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8* (Pertama). Graha Ilmu.
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123(August 2019), 9–20. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- Zhang, Y., Gan, Y., & Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43(6), 1529–1540. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.04.010>