

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *SELF-EFFICACY*, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *BURNOUT* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA

Brigitta Liberty Winata^{1)*}, Nina Nurhasanah²⁾

^{1), 2)} *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia*

e-mail: brigittaliberty@gmail.com
(Corresponding Author indicated by an asterisk *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Mahasiswa Paralel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, Kebon Jeruk. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 119 responden, data tersebut kemudian diolah dengan metode regresi linear berganda. Hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 26 for Windows. Dari hasil penelitian, variabel *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar 0,582 yang dapat diartikan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pada variabel *Self-Efficacy* (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar -0,257, artinya variabel *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pada variabel Komitmen Organisasional (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,878 dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar -0,017, artinya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout*. Dari tabel Uji F didapat nilai uji F sebesar 22.831 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan ketiga variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*; *Self-Efficacy*; Komitmen Organisasional; *Burnout*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Work Life Balance, Self-Efficacy and Organizational Commitment on Burnout in working students. The research approach used in this research is quantitative research. The method used is a survey method by distributing questionnaires to Parallel Students of the Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University, Kebon Jeruk. The questionnaires collected were 119 respondents, the data was then processed by the multiple linear regression method. The results of data analysis carried out with the help of SPSS 26 software for Windows. From the results of the study, the Work Life Balance variable has a significance value of $0.000 < 0.05$ with an Unstandardized Beta value of 0.582 which means that Work Life Balance has a positive influence on Burnout in working students. The Self-Efficacy variable (X_2) has a significance value of $0.009 < 0.05$ with an Unstandardized Beta value of -0.257, meaning that the Self-Efficacy variable has a negative effect on Burnout in working students. The Organizational Commitment variable (X_3) has a significance value of 0.878 with an Unstandardized Beta value of -0.017, meaning that the Organizational Commitment variable has a negative effect on Burnout. From the F test table, the F test value is 22.831 with a significant value of $0.000 < 0.05$. These results mean that there is a simultaneous influence of the three variables Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in working students.

Keywords: *Work Life Balance*; *Self-Efficacy*; *Organizational Commitment*; *Burnout*

PENDAHULUAN

Sebagai anak bangsa Indonesia, kita harus meningkatkan kualitas di segala aspek, selain di bidang ekonomi, yang harus diutamakan ialah di bidang pendidikan. Apalagi kualitas pendidikan sangat mencerminkan suatu negara. Pendidikan tertinggi di Indonesia ialah perguruan tinggi, yang dimaksudkan di sini seperti Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan Spesialis (Hartaji, 2012). Seseorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi itu disebut sebagai mahasiswa. Banyak mahasiswa yang memilih peran ganda yaitu bekerja sambil kuliah (Mardelina & Muhson, 2017). *Work life balance* adalah seseorang yang bisa menyeimbangkan dan merasa puas dari kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya (Kalpna & Malhotra, 2019). Apalagi saat pandemi Covid-19 seperti ini, sangat berdampak dan sangat bermasalah bagi kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk para mahasiswa yang bekerja. Meskipun dianjurkan *work from home* dan sangat sering untuk bertemu keluarga, namun bisa saja mengganggu *work life balance* seorang mahasiswa itu (Sullivan, 2012). Bekerja sambil kuliah terdapat dampak positif negatifnya. Dampak positif itu sendiri bisa membiayai uang kuliah dengan sendirinya sehingga dapat mengurangi beban orang tua, bisa mengatur keuangan dengan sendirinya, serta mendapatkan pengalaman kerja, sedangkan dampak negatifnya yaitu kesulitan dalam mengatur waktunya, kesulitan untuk konsentrasi saat kuliah dan kerja, menurunnya nilai akademik, mengalami terlambatnya kelulusan, serta *drop out* oleh universitas (Triwijayanti & Astiti, 2019).

Tabel 1. Data Mahasiswa

Angkatan	Jumlah mahasiswa	Lulus tepat waktu	Presentase
2017	319	37	11,59%
2016	200	70	35%
2015	231	47	20,34%
2014	135	18	13,3%
2013	259	33	12,74%

Tabel di atas menunjukkan bahwa presentase kelulusan mahasiswa kelas paralel di Universitas Esa Unggul Kebon Jeruk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen tidak sesuai dengan yang diharapkan, standar dari Kemendikbudristek sebanyak 50% dari jumlah mahasiswa harus lulus tepat waktu sedangkan presentase menunjukkan range 11,59%–35%. Ini berarti mahasiswa kelas paralel tidak bisa membagi waktunya antara kuliah dan bekerja. Mahasiswa itu akan meluangkan waktunya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dosen sehingga tidak ada hari libur, maka dari itu mahasiswa itu akan kesulitan untuk meluangkan waktu untuk keluarganya ataupun *reward* untuk dirinya sendiri.

Mahasiswa harus mempunyai *self-efficacy* yang tinggi sehingga terlindungi dari *burnout* (Ugwu et al., 2013). Mahasiswa yang tidak mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka akan mudah mengalami *burnout* dan kurang memiliki kemampuan untuk berkembang (Arlinkasari & Akmal, 2017). Seorang mahasiswa akan menghindari tugas kuliah ataupun pekerjaan dikarenakan seseorang tersebut kelelahan, hal ini justru berdampak buruk bagi mahasiswa yang mengalami *burnout* (Sukmana & Sudibia, 2015). Berkaitannya dengan kegiatan perkuliahan pada mahasiswa, mereka harus hadir pada setiap mata kuliah yang diambilnya minimal 75% dari jumlah pertemuan, ditambah dengan tugas yang diberikan dosen itu di setiap mata kuliah yang ditempuh, selain itu mahasiswa wajib dihadapkan dengan

melaksanakan ujian tengah semester dan ujian akhir yang dapat menentukan mahasiswa lulus apa tidaknya dalam setiap mata kuliah yang ditempuhnya.

Komitmen Organisasional ialah keterlibatannya seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang mampu diartikan bahwa seorang itu memihak dalam pekerjaan di suatu perusahaan itu, sedangkan komitmen yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut seseorang itu. Apabila seorang tidak adanya komitmen yang tinggi maka seorang itu akan mengerjakan pekerjaannya secara tidak baik dan akan terganggu sebagai akibatnya seseorang itu akan mengalami *burnout*.

Dari hasil penelitian sebelumnya telah memaparkan hubungan antara *work life balance* dengan *burnout* (Ayu et al., 2019; Junaidin et al., 2019; Purba, 2009; Shanafelt et al., 2015), hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* (Andi et al., 2020; Maidisanti, 2018), dan hubungan antara komitmen organisasional dengan *burnout* (Kumarawati et al., 2021; Prakosa et al., 2021) (Peng et al., 2013; Salehi & Gholtash, 2011). Namun demikian, masih jarang yang membahas tentang mahasiswa yang bekerja, kebanyakan diteliti oleh profesi sebagai dokter, perawat, dosen, dan guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work life balance ialah seorang karyawan yang mempunyai keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menghabiskan waktu berkumpul bersama anggota keluarga, meluangkan waktu untuk rekreasi, menjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Tidak hanya tentang harus menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tetapi juga tentang menetapkan jumlah waktu kerja realistis yang dapat dilakukan seseorang untuk memaksimalkan kemampuan mereka (Asma et al., 2019). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan itu sangatlah penting agar potensi dari karyawan itu bisa bekerja dengan maksimal (Putra, 2020).

Dimensi yang dapat mengukur *Work Life Balance* (Rincy & Panchanatham, 2010):

- *Intrusion of personal life into work* adalah seberapa besar seimbangannya kehidupan pribadi menjadi gangguan pada domain di kehidupan pekerjaannya. Contohnya, seseorang menjadi sering menunda pekerjaannya dikarenakan adanya tugas atau ujian kuliah, sehingga mengakibatkan performa kinerja seseorang itu tersebut menurun.
- *Intrusion of work into personal life* adalah seberapa jauh kehidupan pekerjaan menjadi sebuah gangguan pada kehidupan pribadi (keluarga). Misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat mengerjakan pekerjaan kantor ataupun tugas kampus, seseorang itu tidak mampu meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan keluarganya.
- *Work enhancement by personal life* yaitu seberapa jauh meningkatnya performa seseorang dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Misalnya, kepercayaan diri seseorang di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.
- *Personal life enhancement by work* yaitu seberapa jauh meningkatnya kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan. Misalnya, datang tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan seseorang tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas kampusnya.

Dapat disimpulkan, *Work Life Balance* ialah individu dapat membagi waktunya peran ganda yaitu peran kehidupan pribadi dengan peran kehidupan pekerjaannya serta dapat meminimalkan konflik antara kedua peran tersebut.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah kepercayaan dan keyakinan diri mahasiswa atas kemampuan yang dimilikinya dengan didorongnya motivasi sehingga mampu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya serta meningkatkan kinerja yang tinggi (Tyas & Nurhasanah, 2020). Oleh karena itu, *Self-Efficacy* itu sangat penting bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dan dapat menjalankan tugas pekerjaan dengan baik (Ardi et al., 2017). *Self-Efficacy* ini juga disebut teori kognitif sosial yang artinya kognitif (kontribusi terhadap motivasi, sikap dan perilaku seseorang) dan sosial (seseorang yang mempelajari di lingkungan mereka berada) (Purwanto, 2016).

Dimensi yang dapat mengukur *Self-Efficacy* (Bandura, 1997):

- Dimensi Tingkat (*Level*) yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas kantor maupun tugas kampus yang diyakinkan oleh seseorang untuk dapat diselesaikan.
- Dimensi Kekuatan (*Strength*) yaitu berhubungan dengan kekuatan dan kelemahan keyakinan seseorang yang berhubungan atas kemampuan yang dimiliki seseorang itu. Seseorang dengan *Self-Efficacy* kuat kemampuannya lebih memilih untuk tidak mudah menyerah serta ulet dalam meningkatkan usahanya meskipun banyak hambatan yang dihadapinya. Sedangkan, seseorang dengan *Self-Efficacy* yang rendah lebih mudah mengalami hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.
- Dimensi Generalisasi (*Generality*) yaitu berhubungan dengan tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi masalah pada pekerjaan maupun tugas kampus, seseorang mempunyai keyakinan pada diri sendiri untuk melakukan aktivitas dan bisa mengatasi masalah itu sendiri.

Dapat disimpulkan, *Self-Efficacy* yaitu keadaan di mana mahasiswa yang berusaha meyakinkan diri sendiri atas kemampuan yang dimilikinya sehingga mahasiswa tersebut dapat menjalankan tugas kantor dengan baik dan meningkatkan kinerja yang tinggi serta menyelesaikan tugas-tugas kuliah tepat waktu dan mendapatkan nilai yang memuaskan.

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional ialah seseorang yang telah memilih atau berpihak pada suatu organisasi dan berniat untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga seseorang tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap organisasi (Robbins, 2008). Komitmen organisasional ini membuat karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membantu mendorong karyawan tersebut untuk bekerja secara optimal sehingga apa yang dikerjakan oleh seseorang bisa sesuai harapan di dalam organisasi tersebut (Meria et al., 2021). Komitmen ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan komitmen yang tinggi juga akan membuat seseorang berusaha untuk mempertahankan posisinya di perusahaan tersebut (Putra & Utama, 2018). Di dunia kerja, komitmen ini sangat penting karena beberapa organisasi sangat mementingkan seseorang yang berpegang teguh pada komitmen untuk suatu jabatan/posisi yang ditawarkan tapi masih banyak karyawan yang masih belum mengerti arti komitmen yang sesungguhnya dan masih banyak organisasi yang kurang perhatikan tentang komitmen pada karyawannya sehingga karyawan itu bekerja kurang maksimal (Ma'rufi & Anam, 2019).

Dimensi yang membentuk komitmen organisasional (Allen & Meyer, 1993):

- Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) yaitu berhubungan dengan identifikasi, keterlibatan seseorang di suatu organisasi dan emosional.
- Komitmen kontinyu (*continuance comitment*) yaitu persepsi karyawan yang berhubungan dengan kerugian seseorang itu apabila karyawan tersebut meninggalkan organisasi.
- Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keadaan perasaan pada karyawan yang

berhubungan dengan yang harus karyawan itu berikan kepada organisasi.

Jadi dapat disimpulkan, Komitmen Organisasional ialah keadaan di mana seseorang telah memilih pada suatu organisasi dan mempunyai rasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga seseorang itu dapat mencapai tujuannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasional ini berperan sangat penting untuk organisasi dan karyawannya sehingga terdapat hubungan timbal balik antara kedua belah pihak.

Burnout

Burnout ialah keadaan seseorang mengalami kelelahan fisik, mental serta emosional akibat kegiatan yang dikerjakannya tidak bisa dikendalikan (Junaidin et al., 2019). Dalam hal ini, seseorang akan bekerja sangat keras untuk mencapai komitmen penuh dengan pekerjaan sehingga seseorang tersebut kurang memperhatikan dirinya sendiri. Jika seseorang memaksa diri untuk mencapai komitmen itu, maka seseorang tersebut akan mengalami hilangnya semangat dalam pekerjaan, potensi kerja yang menurun, mudah marah dan menarik diri dari lingkungan sosial (Eliyana, 2016). Mahasiswa yang bekerja akan mengalami kelelahan mental dan fisik yang disebabkan dari stres yang berkepanjangan lama-lama itu akan menjadi *burnout* (Yahya & Yulianto, 2018).

Dimensi yang membentuk *Burnout* (Hayati & Fitria, 2018) yaitu:

- Kelelahan Emosional: seseorang yang sedang mengalami kelelahan emosional ini merasa hidupnya kosong sehingga seseorang tersebut tidak dapat melanjutkan lagi pekerjaannya itu.
- Kurangnya Visualisasi Diri: kurangnya motivasi kerja dan turunnya rasa percaya diri lagi sehingga cenderung rendahnya prestasi yang didapatkannya.
- Depersonalisasi: seseorang yang sedang mengalami masalah ini akan menimbulkan rasa tidak ada satupun aktivitas yang bernilai lebih atau berarti.

Jadi bisa disimpulkan bahwa *Burnout* adalah seseorang dalam keadaan yang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dapat disebabkan dari kegiatan yang dikerjakan dengan jangka panjang atau seseorang tersebut tidak bisa menyeimbangkan antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan yang dihadapinya.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan *Work Life Balance* terhadap *Burnout*

Work life balance ialah hal sangat penting untuk setiap manusia, karena harus menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan lingkungan pekerjaannya, untuk menyeimbangkan keduanya sangatlah tidak mudah. Karena setiap orang akan mengalami stres kerja yang berbeda-beda untuk menjalankan peran gandanya. Jika seseorang tidak bisa mengatasi stres tersebut maka akan mengalami *burnout*, dari akibat ini seseorang tidak bisa membagi waktunya antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Umene-Nakano et al., 2013). Apabila kehidupan kerja sudah masuk ke kehidupan pribadi, maka kehidupan pekerjaan mereka dapat terganggu (Fisher et al., 2009). Hasil penelitian ini sudah dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout* (Ayu et al., 2019; Junaidin et al., 2019; Purba, 2009; Shanafelt et al., 2015).

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Hubungan *Self-Efficacy* terhadap *Burnout*

Burnout adalah tidak seimbangny kehidupan pekerjaan yang diterima dengan kualitas diri yang dimilikinya (Maslach & Jackson, 1981). Untuk menghindari *burnout* tidaklah mudah, banyak tekanan dari luar pekerjaan maupun di dalam pekerjaan sehingga mengganggu terhadap kemampuan seseorang itu. Sebab dari itu seseorang membutuhkan *self-efficacy* yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Meskipun seseorang itu mempunyai *Self-Efficacy* yang baik tetapi beban kerja yang cukup berat secara tidak langsung mempengaruhi aspek psikis, maka seseorang itu bisa disebut juga dengan *Burnout* (Harnida, 2015). Dari penjelasan di atas, penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Burnout* (Andi et al., 2020; Maidisanti, 2018).

H2: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Hubungan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout*

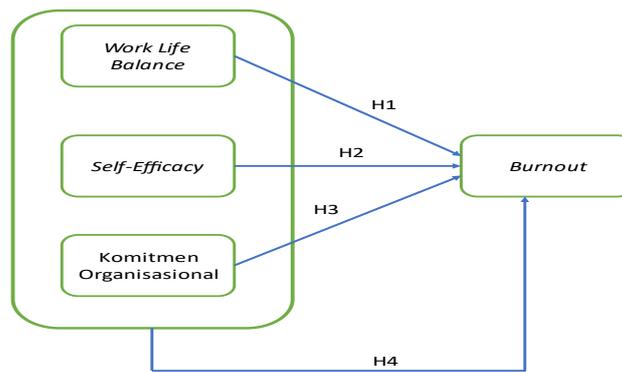
Komitmen organisasional ini sangat penting untuk melindungi karyawan sehingga tidak terjadinya *burnout* (Pramadani & Fajrianti, 2012). Semakin tinggi komitmen organisasional seseorang maka akan semakin rendah seseorang mengalami *burnout*, sebaliknya semakin rendahnya komitmen organisasional seseorang itu maka seseorang itu akan mengalami *burnout* (Wirajaya & Supartha, 2016). Dari penjelasan di atas, penelitian-penelitian sebelumnya menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Burnout* (Kumarawati et al., 2021; Peng et al., 2013; Prakosa et al., 2021; Salehi & Gholtash, 2011).

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Burnout*

Hubungan *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap *Burnout*

Seseorang yang bisa membagi waktunya antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya dapat bekerja secara lebih maksimal dan lebih mengembangkan diri di suatu perusahaan serta mampu bekerja secara maksimal. Di dalam kehidupan pekerjaan akan membutuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan itu sehingga dapat bertanggung jawab dalam bekerja serta seseorang itu akan meningkatkan *Self-Efficacy* yang tinggi sehingga tidak terjadinya *Burnout*. Perusahaan mendapatkan keuntungan apabila perusahaan itu dapat memberikan keseimbangan terhadap pegawai, karena dapat memunculkan komitmen organisasional pada karyawannya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap *Burnout* (Putranti, 2018; Yunita, 2018).

H4: *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap *Burnout*



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel. Tujuan penelitian kausal ini ialah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen yaitu *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan *Komitmen Organisasional* sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuisisioner melalui *Google Form* sebagai teknik pengumpulan data sebanyak satu kali. Data dari survey yang dilakukan menggunakan kuesioner disebut data primer. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dengan tujuan tertentu.

Populasi dan Sampel

Mahasiswa kelas paralel dengan jurusan manajemen di Universitas Esa Unggul yang sedang bekerja ialah populasi dari survey ini yang jumlahnya sudah diketahui. Populasi yang diambil berdasarkan jumlah mahasiswa kelas Reguler 2 (Paralel) angkatan 2018 di semester ganjil tahun ajaran 2021/2022 yaitu sejumlah 170 mahasiswa, dengan menggunakan rumus Slovin sehingga dapat menentukan jumlah responden yang diperlukan.

$$N = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$N = 170 / (1 + (170 \times 0,005^2))$$

$$N = 170 / (1 + (170 \times 0,0025))$$

$$N = 170 / (1 + 0,425)$$

$$N = 170 / 1,425$$

$$N = 119,29 = 119$$

Jumlah Responden yang diperlukan sebanyak 119 responden dari jumlah populasi tersebut dan menggunakan teknik *simple random sampling* ialah teknik pengambilan sampel dari jumlah populasi yang dilakukan secara acak. Untuk menentukan sampel yang ditetapkan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah diputuskan. Kriteria-kriteria itu ialah mahasiswa kelas paralel, Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul, Kampus Kebon Jeruk yang bekerja sambil kuliah.

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden, skala yang digunakan yaitu

menggunakan skala likert dengan skala 1 – 5. Pada penelitian ini Penulis menggunakan software SPSS 26 for Windows. Penelitian ini mengukur uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Janie, 2012). Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan Koefisien Determinasi. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Hasil penelitian dapat diketahui, responden yang bekerja sambil kuliah di Universitas Esa Unggul jurusan manajemen paling banyak adalah responden yang berusia 21–25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 103 orang (86%). Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 75 orang (63%) dan laki-laki berjumlah 44 orang (37%). Responden berdasarkan status pernikahan paling banyak yaitu belum menikah berjumlah 114 orang (96%). Responden berdasarkan tingkat pendapatan per bulan paling banyak yaitu < Rp 5.000.000 berjumlah 99 orang (83%). Responden berdasarkan SKS yang sudah lulus paling banyak yaitu 135 SKS berjumlah 21 orang (14,12%). Responden berdasarkan semester yang sudah ditempuh paling banyak yaitu mahasiswa semester 7 berjumlah 65 (55%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden serta terdapat 28 pertanyaan yang diuji melalui *pre-test* kepada mahasiswa kelas paralel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul kampus Kebon Jeruk. Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat 28 pertanyaan yang terdiri dari variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* dinyatakan valid karena hasil dari sig hitung yang diperoleh di bawah 0,05. Hasil uji validitas dari masing-masing pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid digunakan sebagai alat ukur dari variabel yang diteliti. Berdasarkan uji realibilitas ini dapat diketahui bahwa hasil dari variabel *Work Life Balance* (0,845), *Self-Efficacy* (0,891), Komitmen Organisasional (0,854) dan *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja (0,878) hasil tersebut menunjukkan masing-masing variabel memberikan nilai > 0,6 yang dinyatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Pada uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dari hasil uji normalitas yang didapatkan hasil sig. sebesar 0,200 > 0,05 dinyatakan bahwa uji normalitas terdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinieritas dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam semua variabel dikarenakan nilai tolerance pada semua variabel > 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel < 10,00. Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi karena diketahui bahwa titik-titik tersebar secara tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga bisa digunakan untuk memprediksi *Burnout* berdasarkan variabel yang memengaruhinya yaitu *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional.

Analisis Pengaruh Secara Parsial

Tabel 2. Coefficients

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.230	1.576		1.415	.160
	Work Life Balance	.582	.081	.730	7.176	.000
	Self-Efficacy	-.257	.096	-.259	-2.669	.009
	Komitmen Organisasional	-.017	.108	-.016	-.154	.878

a. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel di atas, uji t di dapatkan nilai costanta 2.230. Variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar 0,582 yang dapat diartikan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pada variabel *Self-Efficacy* (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar -0,257, artinya variabel *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Pada variabel Komitmen Organisasional (X_3) memiliki nilai signifikansi 0,878 dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar -0,017, artinya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.

Analisis Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel uji F di dapat nilai uji F sebesar 22.831 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan ketiga variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Tabel 3. ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.797	3	263.266	22.831	.000 ^b
	Residual	1326.052	115	11.531		
	Total	2115.849	118			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Self-Efficacy, Work Life Balance

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) didapat hasil analisis *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional secara simultan mempengaruhi *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja dengan nilai sebesar 0.373. Artinya sebesar 37,3% variabel *Burnout* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional sedangkan sisanya sebesar 62,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.357	3.39572

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Self-Efficacy, Work Life Balance

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, menjelaskan semakin rendah *Work Life Balance* yang dimiliki maka semakin tinggi *Burnout* yang dialami. Responden dari kalangan mahasiswa dengan jumlah responden berdasarkan usia terbanyak yaitu 21–25 tahun dan berdasarkan semester yang ditempuh paling banyak yaitu semester 7.

Hasil kuisioner menyatakan: (1) kehidupan pribadi sangat mengganggu di kehidupan pekerjaan, sebagaimana mahasiswa tingkat akhir kesulitan untuk membagi waktunya dikarenakan banyak tugas kuliah yang diharuskan untuk meneliti dan memerlukan waktu untuk berpikir sehingga mahasiswa itu kurang konsentrasi terhadap pekerjaannya. Tetapi bagaimanapun juga seharusnya mereka bisa membagikan waktunya dengan baik antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Apalagi jika seseorang itu terjadi masalah di kehidupan pribadinya maka semuanya akan bermasalah atau seseorang itu tidak bisa melakukan aktivitas seperti biasanya. (2) Banyak kehilangan waktu untuk berkumpul bersama keluarga karena pekerjaan, yang bisa diartikan bahwa mahasiswa kurang adanya interaksi antara keluarganya sehingga hubungan antara keluarga tersebut bisa terjadi kurang harmonis dikarenakan pekerjaan yang banyak serta tugas kampus yang banyak. Dikarenakan sibuk dengan pekerjaannya, sebuah hubungan antara keluarganya tidak berjalan dengan baik seharusnya mereka bisa meluangkan waktunya untuk berkumpul bersama keluarganya walaupun hanya sebentar. (3) Mampu mengerjakan tugas-tugas kampus tepat waktu tanpa bermasalah di pekerjaan, seorang mahasiswa tingkat akhir banyak kehilangan waktu untuk mengerjakan tugas kampus secara tepat waktu dikarenakan banyaknya faktor-faktor dari lingkungan kantor ataupun yang lainnya sehingga masalah-masalah tersebut mengganggu aktivitas lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayu et al. (2019), Junaidin et al. (2019), Purba (2009) dan Shanafelt et al. (2015) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Selanjutnya, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, artinya *Self-Efficacy* seorang mahasiswa tinggi maka semakin rendahnya mengalami *Burnout*. Hasil kuisioner menyatakan: (1) merasa tidak pernah mengalami masalah untuk mengerjakan tugas-tugas kampus, (2) merasa tidak mengalami masalah ketika bekerja sambil kuliah, dan (3) merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam kerja sekaligus tugas-tugas dalam kuliah, dapat diartikan bahwa seorang mahasiswa memiliki tingginya *Self-Efficacy* mampu untuk melakukan strategi yang sesuai dengan tujuan serta dapat menjalankan strategi tersebut dengan baik. Selama seseorang keinginan untuk bekerja keras memenuhi hidupnya maka *Self-Efficacy* seseorang itu diharuskan untuk tinggi dan seseorang itu harus yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga bisa mencapai apa yang diinginkannya. Prioritas dari mahasiswa yaitu kuliah, tetapi mahasiswa yang bekerja tetap harus mempertahankan nilai akademis, menyelesaikan kuliahnya, dan memperoleh manfaat ilmu dari kuliah yang dijalannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arlinkasari & Akmal (2017) dan Ugwu et al. (2013) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja, tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian Andi et al. (2020) dan Maidisanti (2018) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Selanjutnya, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, artinya seseorang itu memiliki komitmen terhadap perusahaan yang begitu besar sehingga seseorang itu menjalani pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Hasil kuisioner: (1) Perusahaan memberi *reward* tiap bulannya untuk karyawan yang kinerjanya baik, yang artinya jika sebuah perusahaan memberikan *reward* tiap bulannya untuk karyawannya sehingga karyawan itu lebih dihargai hasil kerja kerasnya sehingga tidak terjadinya *Burnout*. (2) Tetap bekerja dalam perusahaan ini karena pilihan bekerja di tempat lain terbatas, yang artinya bahwa pendidikan itu sangat penting buat suatu kepercayaan perusahaan kepada karyawannya sehingga seseorang itu memihak kepada salah satu perusahaan yang sangat dia inginkan untuk menjalankan tujuan yang dicapainya. (3) Perusahaan sangat loyalitas kepada karyawannya sehingga memberi *support* untuk kuliah, yang artinya perusahaan itu sangat mendukung dengan pendidikan karyawan itu sendiri sehingga ada jenjang karir di dalamnya dan dapat meningkatkan komitmen itu dalam suatu perusahaan sehingga tidak terjadinya *Burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wirajaya & Supartha (2016) dan Nugroho et al. (2016) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja, tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kumarawati et al. (2021), Peng et al. (2013), Prakosa et al. (2021), dan Salehi & Gholtash (2011) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Selanjutnya, walaupun dalam uji t variabel Komitmen Organisasional dan *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, namun dalam uji F dinyatakan bahwa hasil dari variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja, yang bisa diartikan bahwa mahasiswa tersebut harus bisa membagi waktunya untuk kepentingan pribadi serta kepentingan pekerjaan sehingga bisa memaksimalkan peran gandanya serta harus adanya *Self-Efficacy* yang tinggi sehingga apa yang dikerjakan dapat diyakinkan oleh diri sendiri. Karena dengan seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi maka seseorang itu semakin rendahnya mengalami *Burnout*. Seseorang juga harus mempunyai komitmen yang kuat terhadap perusahaan yang ia bekerja, karena dengan mempunyai komitmen yang kuat sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak terasa menyulitkan, serta seseorang itu akan mencapai tujuannya itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putranti (2018) dan Yunita (2018) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, yang berarti bahwa mahasiswa yang tidak bisa membagi waktunya dengan baik dan lama kelamaan akan mengalami *Burnout*, sehingga tugas-tugas kampus maupun tugas pekerjaan akan terbengkalai. *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, artinya *Self-Efficacy* seorang mahasiswa tinggi maka akan semakin rendahnya mengalami *Burnout* dikarenakan mahasiswa itu yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga mahasiswa itu bisa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, karena dengan adanya komitmen dalam

diri seseorang pada perusahaan itu maka seseorang itu akan mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga seseorang itu mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian yaitu hanya membahas mengenai variabel *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada mahasiswa kelas paralel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul Kebon Jeruk Jakarta.

Saran

Dalam kesimpulan dalam penelitian ini, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini selain *Work Life Balance*, *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasional dan *Burnout*. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap responden di wilayah yang lebih luas dibandingkan di wilayah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul, Kebon Jeruk, Jakarta. Dapat menggunakan alat analisis yang berbeda sebagai perbandingan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Implikasi Manajerial

Dari penelitian ini terdapat tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* pada mahasiswa yang bekerja pada Mahasiswa Paralel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul kampus Kebon Jeruk. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, diharapkan bagi mahasiswa agar bisa membagi waktunya dengan baik antara kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaannya sehingga bisa seimbang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, diharapkan untuk selalu meningkatkan keyakinan diri sendiri untuk menjalani kehidupan peran ganda tersebut sehingga tidak akan mengalami *Burnout*, karena semakin tingginya *Self-Efficacy* seseorang maka seseorang itu tidak mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, diharapkan untuk meningkatkan komitmen dalam diri sendiri sehingga seseorang itu bisa menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan itu dan bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

REFERENSI

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Andi, Y., Sunaryo, H., & Anwarudin, M. K. (2020). Pengaruh dukungan sosial, self-esteem dan self-efficacy terhadap burnout mahasiswa (Studi kasus pada mahasiswa jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang). *E-Jurnal: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(13), 17–31. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8216>
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh self-efficacy terhadap

- employee engagement dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2169>
- Arlinkasari, F., & Akmal, S. Z. (2017). Hubungan antara school engagement, academic self-efficacy dan academic burnout pada mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(2), 81–102. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.418>
- Asma, S., Zeeshan, M., Hussain, A., & Rehman, S. U. (2019). An exploratory study of married working women, work-life balance; Problems and solutions. *Specialty Journal of Psychology and Management*, 5(4), 1–11. <https://sciarena.com/en/article/an-exploratory-study-of-married-working-women-work-life-balance-problems-and-solutions>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H Freeman and Company.
- Eliyana. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 172–182. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Hartaji, R. D. A. (2012). *Motivasi berprestasi pada mahasiswa yang berkuliah dengan jurusan pilihan orang tua*. Semantic Scholar. <https://www.semanticscholar.org/paper/MOTIVASI-BERPRESTASI-PADA-MAHASISWA-YANG-BERKULIAH-Hartaji/71b5fe8d806bc21634d8ef36065eac81d3c1aa0d>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Junaidin., Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) area Makassar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/319>
- Kalpna, D., & Malhotra, M. (2019). Relationship of work-life balance with occupational stress among female personnel of Central Industrial Security Force (CISF), India. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(7), 1380–1387. <https://www.irjet.net/archives/V6/i7/IRJET-V6I7486.pdf>

- Kumarawati, N. L. K. A. S., & Darma, G. S. (2021). Peran mediasi burnout syndrome dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien. *Bali Health Journal*, 5(2). <http://ejournal.unbi.ac.id/index.php/BHJ/article/view/252>
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2009). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 59–70. <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-work-life-balance-terhadap-burnout-pada-perawat-rumah-sakit-article-12924-media-50-category-10.html>
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 59–70. <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-work-life-balance-terhadap-burnout-pada-perawat-rumah-sakit-article-12924-media-50-category-10.html>
- Maidisanti, R. R. (2018). Hubungan antara self-efficacy dan burnout pada anggota polisi Satnarkoba Polresta Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 3(1), 14–23. <https://online-journal.unja.ac.id/jpj/article/view/6368>
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201–209. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- Maslach, C. & Jackson, S. E., & (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 442–446. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/snmpuad/article/view/3458>
- Meria, L., Nurhasanah, N., & Saukani. (2021). Peran kepuasan kerja terhadap hubungan antara work-life balance dan komitmen organisasional. *Forum Ilmiah Indonusa*, 18(1), 92–101. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/3999>
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh job burnout dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) unit induk pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 317–319. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1469>
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *PLoS ONE*, 8(12), 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>
- Prakosa, M. M., Nursalam., & Yuswanto, T. J. A. (2021). Komitmen organisasional dan penurunan burnout syndrome perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan SUARA FORIKES*, 12(4), 10–13. <https://forikes-ejournal.com/index.php/SF/article/view/sf12102>
- Pramadani, A. B., & Fajrianti. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan divisi enterprise service (DES) Telkom

- Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 102–109.
http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810026_7v.pdf
- Putranti, H. R. D. P. (2018). Organizational commitment of hospital nurses: An empirical study on work-life balance and burnout. *European Researcher*, 9(3), 235–248.
<https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>
- Purwanto, F. A. (2016). Pengaruh efikasi diri, pengetahuan kewirausahaan, dan motivasi berwirausaha terhadap minat mahasiswa berwirausaha (Studi pada mahasiswa diploma pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 555–583.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/35409>
- Putra, R. S. (2020). Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di Indonesia. *Jurnal Ecopreneur*, 3(2), 119–128.
<https://doi.org/10.51804/econ12.v3i2.778>
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50–58.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Salehi, M., & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.091>
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Sukmana, E., & Sudibia, G. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing RRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 2333–2349.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12883>
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 1–507). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4>
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320–327.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>

- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah. (2020). Model keterkaitan kompetensi pegawai, terhadap keterikatan kerja melalui self efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Forum Ilmiah*, 17(3), 353–363. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download/3677/2871>
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., & Tyoyima, W. A. (2013). Exploring the relationships between academic burnout, self-efficacy and academic engagement among Nigerian college students. *The African Symposium: An Online Journal of the African Educational Research Network*, 13(2), 37–45.
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PLoS ONE*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - A review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Wirajaya, I. G. A., & Supartha, I. W. G. (2016). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh burnout terhadap komitmen organisasional guru. *E-Jurnal Manajemen*, 5(8), 4779–4806. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/21353>
- Yahya, S. D., & Yulianto, H. (2018). Burnout sebagai implikasi konflik peran ganda (pekerjaan-kuliah) pada mahasiswa yang bekerja di kota Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 15(4), 564–573. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/517>
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: Peran work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 35–44. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2104>