

***Mediation Of Job Satisfaction On The Effect Of Compensation And Burnout On Organizational Commitment (Case Study Of Village Officials In Getasan District)***

**Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Kompensasi Dan Burnout Pada Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pegawai Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan)**

**Mada Adi Wibowo<sup>1</sup>, Fitriyani<sup>2</sup>**

STIE AMA Salatiga , Indonesia  
Email: [mada.adi.wibowo@stieama.ac.id](mailto:mada.adi.wibowo@stieama.ac.id)

***Abstract***

*Compensation is a reward that is highly expected by employees and burnout in the form of work should be the same as employee expertise. Therefore, it is appropriate for the human resource section to look at this in order to pay attention to the organizational commitment of village officials and job satisfaction which can be a mediating variable or not in the Effect of Compensation and Burnout on Organizational Commitment. This study aims to analyze the effect of compensation and burnout on job satisfaction and its implications for organizational commitment. The sample in this study was village officials in Getasan sub-district with a total of 67 respondents. The analysis tool is path analysis. This study shows the results that job satisfaction can mediate compensation and burnout on organizational commitment.*

**Keywords** : *compensation, burnout, job satisfaction, organizational commitment*

**Abstrak**

Kompensasi merupakan imbalan yang sangat diharapkan oleh pegawai dan *burnout* berupa pekerjaan sebaiknya sama dengan keahlian pegawai. Oleh karena itu, sudah sepatutnya bagian *human resource* melihat hal ini guna memperhatikan komitmen organisasi perangkat desa serta kepuasan kerja yang dapat menjadi variabel mediasi atau tidak dalam Pengaruh Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan Getasan sejumlah 67 responden. Alat analisis yaitu analisis jalur/*Path Analysis*. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata kunci** : kompensasi, *burnout*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi dan misi tidak hanya bergantung pada kapasitas dalam mengelola sumber daya alam (SDA), namun bagaimana menggunakan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat didalam organisasi sehingga menjadi lebih berkulitas. Kompetensi yang dimiliki pegawai saja belum tentu membuat perusahaan menjadi sukses. Kesuksesan tersebut bisa diraih bila pegawai mempunyai komitmen terhadap organisasinya, karena pegawai yang demikian akan selalu bersedia untuk berupaya menggapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Simanjuntak, 2020:266).

Komitmen yang baik dari pegawai pemerintah diharapkan dapat menciptakan tata pemerintah yang baik. Hal ini berlaku untuk organisasi pemerintah dari atas seperti pemerintah pusat hingga tingkat pemerintah yang paling rendah yaitu pemerintah desa.

Berdasarkan bunyi UU No.6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 “Pemerintahan Desa ialah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Pelaksana pemerintah desa lebih rinci dijelaskan pada Ayat 2 yang berbunyi “Pemerintah Desa ialah Kepala Desa atau disebut dengan nama lainnya dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa”.

Komitmen organisasi perangkat desa ini sangat berperan dalam kemajuan desa dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di desanya. Hal tersebut dapat terwujud apabila perangkat desa

memperoleh kompensasi yang mencukupi, *burnout* yang wajar serta memperoleh kepuasan terhadap tupoksinya.

Kompensasi merupakan imbalan yang sangat diharapkan oleh pegawai dan *burnout* berupa pekerjaan sebaiknya sama dengan keahlian pegawai. Oleh karena itu, sudah sepatutnya bagian *human resource* melihat hal ini guna memperhatikan komitmen organisasi perangkat desa serta kepuasan kerja yang dapat menjadi variabel mediasi atau tidak dalam Pengaruh Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh variabel bebas kompensasi dan *burnout* serta variabel intervening kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka dapat diringkas dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.  
*Research Gap*

No.	Research Gap	Peneliti dan Tahun	Keterangan
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi	Minarsih, dkk (2016)	Signifikan
		Handoko dan Rambe (2018)	
		Hasyim (2020)	
		Ingsih, et al (2020)	
		Ridwan and Anik (2020)	
		Martadiani dan Zahrina (2019)	Tidak Signifikan
2	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Komitmen Organisasi	Wirajaya dan Supartha (2016)	Signifikan
		Junaidin, dkk (2019)	
		Choirunnisak dan Kurniawan (2020)	
		Nugroho, dkk (2016)	Tidak Signifikan
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	Nugroho, dkk (2016)	Signifikan
		Wirajaya dan Supartha (2016)	
		Handoko dan Rambe (2018)	
		Martadiani dan Zahrina (2019)	
		Ingsih, et al (2020)	
		Ridwan and Anik (2020)	
		Simanjuntak (2020)	

	Purnama, dkk (2019)	Tidak Signifikan
--	---------------------	------------------

#### Sumber Sekunder: Ringkasan Penelitian Terdahulu

Kecamatan Getasan adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Semarang, yang terletak di antara Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Kecamatan Getasan terdiri dari 13 desa, adapun desa-desa tersebut adalah Desa Getasan, Kopeng, Batur, Tajuk, Ngrawan, Sumogawe, Polobogo, Tolokan, Jetak, Samirono, Wates, Saren dan Manggihan. Masing-masing desa dipimpin oleh Kepala Desa yang dibantu oleh perangkat desa.

Pengamatan secara langsung oleh peneliti terhadap beberapa perangkat desa dan kondisi kerjanya selama Bulan September 2021, didapatkan temuan antara lain:

Pertama, perilaku perangkat desa tidak menunjukkan kedisiplinan dari hal dasar dimana ditemui di lapangan, ada beberapa perangkat seringkali hadir terlambat, bisa diatas pukul 09.00 atau bahkan lebih, dan pulang pukul 12.00 WIB. Selain itu dalam menghadiri rapat, bimtek, pertemuan dan sebagainya, perangkat desa biasanya akan hadir 1 jam dari jam yang tertera dalam surat undangan.

Kedua, terdapat ketidakpuasan beberapa perangkat desa, yang disebabkan karena beberapa faktor. Diantaranya faktor rekan kerja, yang mengakibatkan hasil kerja perangkat desa menjadi semau gue, atau faktor pemberian siltap (penghasilan siltap) yang seringkali terlambat bahkan bisa dirapel beberapa bulan sekali yang mengakibatkan beberapa perangkat desa mencari kesibukan atau usahanya yang mana penghasilannya untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, karena tidak memungkinkan hanya akan menunggu penghasilan sebagai perangkat desa.

Permasalahan yang akan diteliti bagaimana pengaruh kompensasi dan burnout terhadap komitmen organisasi dan bagaimana pengaruh kompensasi dan burnout terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perangkat desa di Kecamatan Getasan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kompensasi dan Burnout Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Perangkat Desa Di Kecamatan Getasan. Populasi dalam penelitian ini ialah Perangkat Desa di Kecamatan Getasan. Dimana sampel yang akan diambil dalam penelitian ini ialah Perangkat Desa yang berjumlah 67 responden. Teknik pengambilan sampel adalah dengan proporsional sampling. Jenis data yang dipergunakan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Analisis Jalur.

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### 1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap yang menunjukkan bukan hanya sekedar keanggotan formal, sikap mencintai organisasi dan kesediaan guna mengusahakan tingkat usaha yang lebih tinggi bagi kebutuhan organisasi demi mencapai tujuan (Suparyadi, 2015:452). Pengertian lain komitmen organisasi ialah tingkat di mana karyawan mengidentifikasi organisasi, tujuan dan harapannya agar tetap menjadi bagian dari organisasi (Robbins dan Judge, 2016:47). Konsep lain komitmen organisasi ialah kerelaan seorang yang mengikatkan diri serta menunjukkan loyalitas kepada organisasi karena merasa dirinya ikut dalam aktifitas organisasi (Wibowo, 2019:214).

##### 2) Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi kerjanya (Mangkunegara, 2016:117). Robbins dan Judge (2016:46), kepuasan kerja ialah perasaan positif berkenaan pekerjaan yang dilakukan

dari penilaian tentang karakteristik pekerjaan. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:282), kepuasan kerja adalah perbandingan antar apa yang diperoleh karyawan dibanding dengan apa yang diinginkan dan atau dipikirkan karyawan. Berikutnya, menurut Siagian (2019:295), kepuasan kerja ialah cara pandang karyawan, baik yang memiliki sifat positif bahkan negatif tentang kerjanya. Juga menurut Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja ialah perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya dengan bersikap positif serta segala yang dihadapi di lokasi kerjanya. Pengertian lain menurut Wibowo (2019:132), kepuasan kerja tingkat perasaan senang karyawan sebagai penilaian positif terhadap kerjanya serta lingkungan tempat dia bekerja.

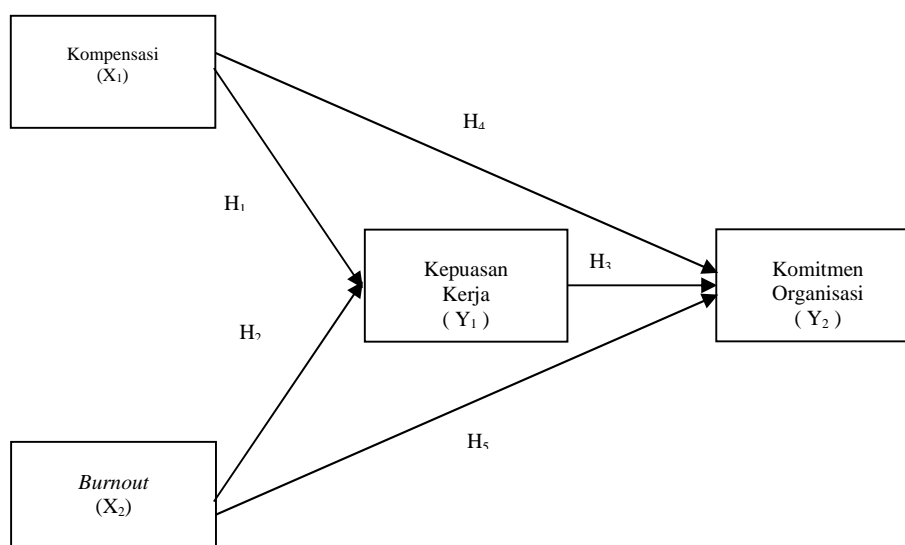
### 3) Definisi Kompensasi

Kompensasi ialah segala sesuatu yang didapat karyawan sebagai balas jasa dari kerjanya, baik berupa gaji, upah, insentif serta tunjangan (Ansory dan Indrasari, 2018:231). Sulistiyani dan Rosidah (2018:305) mendeskripsikan bahwa kompensasi adalah keseluruhan perangkat keuntungan yang disediakan organisasi kepada karyawan dengan mekanisme-mekanisme serta prosedur-prosedur dimana keuntungan-keuntungan ini dapat didistribusikan. Menurut Sutrisno (2019:187), kompensasi ialah segala macam penghargaan dapat berupa uang ataupun tidak uang yang diberi terhadap karyawan secara layak serta adil atas jasa mereka didalam mencapai *goals* perusahaan.

### 4) Burnout

Burnout ialah gejala psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang tinggi, baik diantaranya fisik, mental maupun emosional sehingga menyebabkan seseorang terhambat dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Nugroho, dkk, 2016:175). Iswardhani, dkk (2019:2), mendeskripsikan burnout adalah bentuk kelelahan fisik, emosional serta mental yang dikarenakan partisipasi waktu yang lama didalam kondisi yang penuh dengan tuntutan secara emosional dalam suatu pekerjaan. Menurut Junaidin, dkk (2019:28), burnout ialah kelelahan fisik, emosional serta mental yang dipengaruhi oleh partisipasi jangka yang panjang pada kondisi yang penuh dengan tuntutan emosional di lokasi kerja. Sedangkan menurut Choirunnisak dan Kurniawan (2020:54), burnout adalah kondisi atau proses kelelahan antar individu didalam pekerjaannya yang dituntut secara emosional. Juga menurut Hafizh dan Hariastuti (2022:91), burnout adalah gejala psikologis yang diakibatkan oleh kelelahan yang dirasakan fisik, mental maupun emosional yang menyebabkan karyawan tertekan (depresi) dan berdampak terhadap penurunan prestasi kerja karyawan.

## METODE



Populasi adalah Daerah generalisasi/penyamarataan yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik secara khusus diusulkan dari peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:115). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perangkat desa Kecamatan Getasan data sampai dengan Tahun 2022 berjumlah 205 Orang, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Nama Desa	Jumlah Perangkat
1.	Desa Getasan	12
2.	Desa Wates	15
3.	Desa Sumogawe	21
4.	Desa Tajuk	18
5.	Desa Batur	27
6.	Desa Kopeng	16
7.	Desa Samirono	12
8.	Desa Polobogo	16
9.	Desa Jetak	19
10.	Desa Ngrawan	12
11.	Desa Tolokan	13
12.	Desa Nogosaren	11
13.	Desa Manggihan	13
Total		205

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116).

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

Dimana : N = Jumlah Populasi

A = Tingkat Signifikansi (10%)

Berikut perhitungan sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2} \quad n = \frac{205}{1 + 205(0,01)^2} \quad n = 67,213$$

Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, diantaranya:

1. Perangkat desa (kepala desa, sekretaris desa, kaur, kasi dan kepala dusun).
2. Perangkat desa yang sudah bekerja sebagai perangkat desa minimal 3 (tiga) tahun.
3. Pengambilan sampel menggunakan rumus perbandingan (proporsional).

Uji Instrumen

- a) Uji Validitas
- b) Uji Reliabilitas

Teknik Analisis

Alat analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur. Analisis jalur ialah suatu teknik guna menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang dimediasi oleh variabel bebas lain (Benu dan Benu, 2019:304).

Persamaan Sub Struktur I (Benu dan Benu, 2019:307)

$$\text{Kepuasan Kerja} = b_1 \text{Kompensasi} + b_2 \text{Burnout} + e_1$$

Persamaan Sub Struktur II (Benu dan Benu, 2019:307)

$$\text{Komitmen Organisasi} = b_1 \text{Kompensasi} + b_2 \text{Burnout} + b_3 \text{Kepuasan Kerja} + e_2$$

Keterangan :  
 b : Koefisien Regresi  
 e : Residual

## HASIL PENELITIAN

Analisis data meliputi uji instrumen, analisis regresi berganda, uji – t , uji – F, koefisien determinasi, dan uji mediasi.

### Uji Instrumen

Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah indikator atau kuesioner dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung didapat dari hasil korelasi jawaban di setiap pertanyaan yang dianalisa menggunakan SPSS dengan outputnya bernama *corrected item total correlation*. Sementara nilai r tabel didapat dengan menentukan  $df = n$  (sampel) – 2, yaitu  $67 - 2 = 65$ , maka didapat r tabel dua sisi sebesar 0,240. Apabila dari hasil perbandingan menunjukkan r hitung lebih besar r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kompensasi</b>			
Butir Pertanyaan 1	0,692	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,478	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,615	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,564	0,240	Valid
<b>Burnout</b>			
Butir Pertanyaan 1	0,811	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,864	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,849	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,884	0,240	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Butir Pertanyaan 1	0,710	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,719	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,740	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,689	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 5	0,610	0,240	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
Butir Pertanyaan 1	0,752	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 2	0,765	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 3	0,836	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 4	0,771	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 5	0,672	0,240	Valid
Butir Pertanyaan 6	0,780	0,240	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel sehingga dapat disimpulkan indikator atau item pertanyaan dari variabel kompensasi,

*burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dinyatakan valid yaitu bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperlihatkan kehandalan kuesioner. Kuesioner dinyatakan handal apabila mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan *cronbach's alpha* yaitu apabila didapat nilai lebih besar 0,70 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,764 > 0,70	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,936 > 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,869 > 0,70	Reliabel
Komitmen organisasi	0,915 > 0,70	Reliabel

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan dari *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan kuesioner dari variabel kompensasi, *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terbukti reliabel atau handal yaitu apabila digunakan kembali sebagai pertanyaan maka bisa menghasilkan jawaban yang sama.

### 1. Analisis Regresi

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi berganda guna menganalisa pengaruh peran kepuasan dalam memediasi pengaruh kompensasi dan *burnout* terhadap komitmen organisasi pegawai perangkat desa di Kecamatan Getasan. Hasil regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

#### a. Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi berganda kompensasi dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat di tabel 3

Tabel 3

Hasil Regresi Berganda  
 Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized 2Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,070	1,929		5,219	,000
1 Kompensasi	,795	,117	,520	6,818	,000
Burnout	-,393	,065	-,458	-6,005	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dibuat persamaan **linear sebagai berikut :**

$$Y_1 = 0,520 (X_1) - 0,458 (X_2)$$

Persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi kompensasi ( 1) positif sebesar 0,520. Hasil ini dapat diartikan setiap ada peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Getasan.
  - 2) Koefisien regresi *burnout* ( 2) negatif sebesar -0,458. Hasil ini dapat diartikan setiap ada peningkatan *burnout* akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Getasan atau setiap ada penurunan *burnout* akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja perangkat Desa Kecamatan Getasan.
- b. Hasil Analisis Regresi Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil regresi berganda kompensasi, *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat di tabel 4

Tabel 4  
 Hasil Regresi Berganda  
 Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,301	3,096		1,389	,170
1 Kompensasi	,496	,206	,239	2,409	,019
Burnout	-,242	,110	-,207	-2,199	,032
Kepuasan Kerja	,684	,168	,503	4,073	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dibuat persamaan linear sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,239 (X_1) - 0,207 (X_2) + 0,503 (Y_1)$$

Persamaan regresi mempunyai arti sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi kompensasi ( 1) positif sebesar 0,239. Hal ini memberi arti setiap ada peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan.
- b. Koefisien regresi *burnout* ( 2) negatif sebesar -0,207. Hal ini dapat diartikan setiap ada peningkatan *burnout* akan diikuti dengan penurunan komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan atau setiap ada penurunan *burnout* akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja ( 3) positif sebesar 0,503. Hal ini dapat diartikan setiap ada peningkatan peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan.2

## 2. Uji – t

Uji – t digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

- a. Hasil uji - t Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Ketentuan penerimaan uji secara parsial yaitu apabila t hitung lebih besar dibanding t tabel dan sig. 0,05 maka hipotesis (Ha) diterima. Penentuan t tabel yaitu tingkat signifikan



( $\alpha$ ) = 0,05, derajat kebebasan dari t tabel = (n – k – 1 atau 67 – 2 – 1 = 64) dan uji dua sisi, maka diperoleh t tabel = 1,998. Sementara hasil t hitung dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5  
Hasil Uji – t  
Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Model	t	Sig.
(Constant)	5,219	,000
1 Kompensasi	6,818	,000
Burnout	-6,005	,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

Hasil uji – t kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = 6,818 lebih besar dari t tabel = 1,998 dengan sig. 0,000 lebih kecil 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan. Artinya bahwa dengan lebih meningkatkan kompensasi yaitu gaji, tunjangan makan, fasilitas, dan asuransi maka kebutuhan pegawai akan lebih terpenuhi sehingga kepuasan para perangkat desa Kecamatan Getasan akan semakin meningkat.

Hasil uji – t *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji – t *burnout* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = -6,005 lebih besar dari t tabel = -1,998 dengan sig. 0,000 lebih kecil 0,05, sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Getasan. Artinya bahwa dengan memberikan rutinitas pekerjaan yang berbeda, mengurangi beban kerja berlebihan, mengurangi pekerjaan yang monoton dan skeptis, dan meningkatkan manfaat peran para pegawai, maka akan lebih meningkatkan kepuasan para perangkat Desa Kecamatan Getasan.

**b. Hasil uji - t Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Ketentuan penerimaan uji secara parsial yaitu apabila t hitung lebih besar dibanding t tabel dan sig. 0,05 maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Penentuan t tabel yaitu tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, derajat kebebasan dari t tabel = (n – k – 1 atau 67 – 3 – 1 = 63) dan uji dua sisi, maka diperoleh t tabel = 1,998. Sementara hasil t hitung dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6  
Hasil Uji – t  
Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model	T	Sig.
(Constant)	1,389	,170
1 Kompensasi	2,409	,019
Burnout	-2,199	,032
Kepuasan Kerja	4,073	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Hasil uji – t kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung = 2,409 lebih besar dari t tabel = 1,998 dengan sig. 0,019 lebih kecil 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Artinya bahwa adanya peningkatan kompensasi yaitu gaji, tunjangan makan, fasilitas, dan asuransi maka akan lebih meningkatkan komitmen perangkat Desa Kecamatan Getasan.

Hasil uji – t *burnout* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung = -2,199 lebih besar dari t tabel = -1,998 dengan sig. 0,032 lebih kecil 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Artinya bahwa dengan tidak selalu menjalankan tugas yang sama atau rutin, meminimalkan beban kerja berlebihan, meminimalkan pekerjaan yang monoton dan skeptis, dan pegawai tetap bermanfaat meskipun pada saat lelah, maka akan lebih meningkatkan komitmen organisasi para perangkat Desa Kecamatan Getasan.

Hasil uji – t kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung = 4,073 lebih besar dari t tabel = 1,998 dengan sig. 0,000 lebih kecil 0,05, maka menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Artinya bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja yaitu pekerjaan menantang, promosi jabatan jujur, fasilitas menunjang pekerjaan, terjalin kerjasama dengan rekan kerja, dan atasan memberi dukungan, maka akan lebih meningkatkan komitmen perangkat Desa Kecamatan Getasan.

### 3. Uji - F

Uji – F digunakan untuk untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap dependen secara simultan.

a. Hasil uji - F Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Penentuan untuk uji simultan apabila F hitung lebih besar dibanding F tabel dan sig. 0,05 maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Penentuan F tabel yaitu tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, derajat kebebasan dari F tabel = (pembilang = 2 dan penyebut  $67 - 2 - 1 = 64$ ), maka diperoleh F tabel = 3,140. Hasil uji – F dapat dilihat seperti pada tabel 7

Tabel 7  
Hasil Uji – F  
Kompensasi dan *Bornut* terhadap Kepuasan Kerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	461,576	2	230,788	85,782	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	172,185	64	2,690		
Total	633,761	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Burnout, Kompensasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Hasil F hitung = 85,782 lebih besar dari F tabel = 3,140 dengan sig. 0,000 < 0,05, maka kompensasi dan *bornout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kompensasi dan semakin *bornut* maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perangkat Desa Kecamatan Getasan.

b. Hasil uji - F Kompensasi, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Penentuan untuk uji simultan apabila F hitung lebih besar dibanding F tabel dan sig. 0,05 maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Penentuan F tabel yaitu tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, derajat kebebasan dari F tabel = (pembilang = 3 dan penyebut 67 - 3 - 1 = 63), maka diperoleh F tabel = 2,751. Hasil uji - F dapat dilihat seperti pada tabel 8

Tabel 8

Hasil Uji - F

Kompensasi, *Bornut* dan Kepuasan Kerja  
 Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	865,639	3	288,546	59,383	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	306,122	63	4,859		
Total	1171,761	66			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Burnout, Kompensasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Hasil F hitung = 59,383 lebih besar dari F tabel = 2,751 dengan sig. 0,000 < 0,05, maka kompensasi, *bornout*, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kompensasi, *burnout* yang menurun, kemudian kepuasan kerja yang meningkat maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi perangkat Desa Kecamatan Getasan

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

a. Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil koefisien determinasi kompensasi dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat di tabel 9

Tabel 9  
Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,728	,720	1,640

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Kompensasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,720. Hasil ini dapat diartikan bahwa kompensasi dan *burnout* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 72,0% ( $0,720 \times 100\%$ ), sedangkan sebesar 28,0% ( $100\% - 72,0\%$ ) kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Getasan dijelaskan variabel lain di luar kompensasi dan *burnout*.

b. Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil koefisien determinasi kompensasi, *burnout* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat di tabel 10

Tabel 10  
Kompensasi, *Burnout* dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Komitmen Organisasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,726	2,204

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Burnout*, Kompensasi

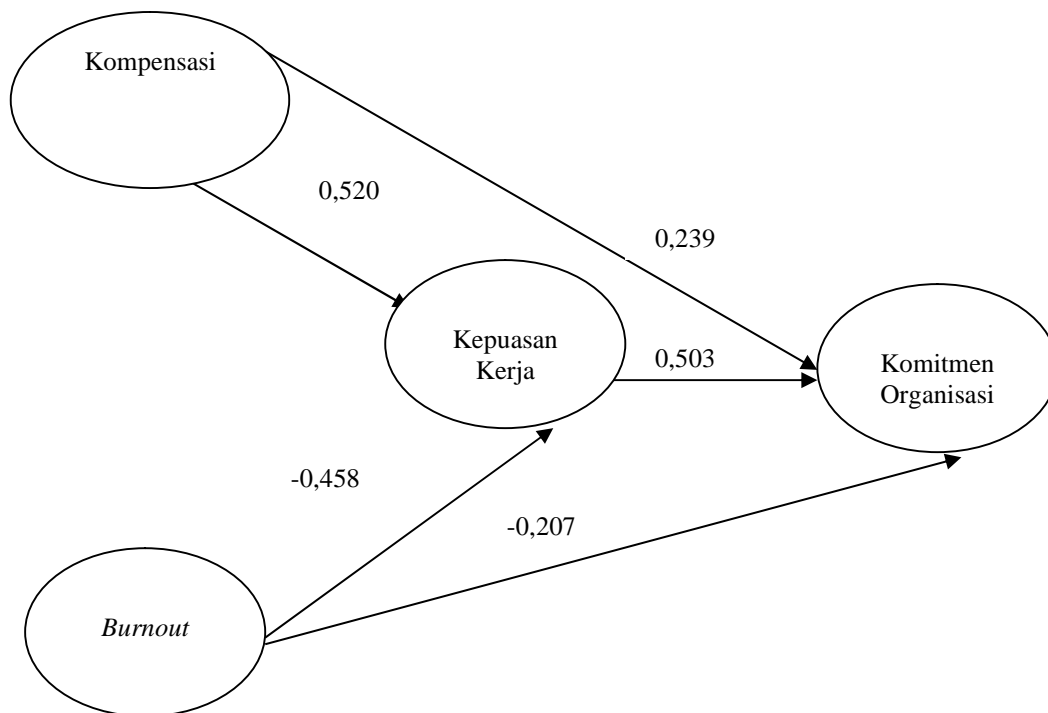
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,726. Hasil ini dapat diartikan bahwa kompensasi, *burnout* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 72,6% ( $0,726 \times 100\%$ ), sedangkan sebesar 27,4% ( $100\% - 72,6\%$ ) komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan dijelaskan variabel lain di luar kompensasi, *burnout* dan kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi digunakan untuk membuktikan apakah variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang mediasi kompensasi dan *burnout* terhadap komitmen organisasi perangkat desa Kecamatan Getasan. Analisis dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* dan dapat dibuat analisis jalur sebagai berikut.



Gambar 1

Analisis Jalur Kompensasi dan *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Sumber : Data Prmer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan dari gambar analisis jalur maka dapat dilakukan uji mediasi sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
  - a) Pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,239.
  - b) Pengaruh tidak langsung dapat dijabarkan yaitu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,520, kemudian kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,503. Dengan demikian pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar  $0,520 \times 0,503 = 0,262$ .
  - c) Pengaruh total kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar  $0,239 + 0,262 = 0,501$ .

Hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar (0,262) dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi (0,239) sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Hasil ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karena penghasilan meningkat sehingga bisa lebih memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Dengan rasa puas kemudian berdampak pada komitmen para perangkat desa untuk bertahan dan memberikan kemampuan kerja terbaik bagi Kecamatan Getasan.

2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
  - a) Pengaruh langsung *burnout* terhadap komitmen organisasi sebesar -0,207.
  - b) Pengaruh tidak langsung dapat dijabarkan yaitu pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,458, kemudian kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,503. Dengan demikian pengaruh tidak langsung *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar  $-0,458 \times 0,503 = -0,230$ .
  - c) Pengaruh total *burnout* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar  $-0,207 + (-) 0,230 = -0,437$ .

Hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar (-0,230) dibanding pengaruh langsung *burnout* terhadap komitmen organisasi (-0,207) sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Hasil ini dapat diartikan bahwa adanya penurunan *burnout* akan meningkatkan kepuasan kerja karena beban kerja menurun dan tidak membebani secara fisik dan mental. Rasa puas ini akan membuat perangkat desa akan lebih berkomitmen untuk bekerja lebih baik bagi Kecamatan Getasan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian mengenai peran kepuasan dalam memediasi pengaruh kompensasi dan *burnout* terhadap komitmen organisasi pegawai perangkat desa di Kecamatan Getasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibanding pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan. Berikutnya, Hasil uji efek mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar dibanding pengaruh langsung *burnout* terhadap komitmen organisasi sehingga menerima hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Getasan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kecamatan Getasan atau instansi terkait sebaiknya lebih meningkatkan kompensasi kepada perangkat desa dengan pemberian insentif, bonus dan berbagai penghargaan finansial atas prestasi yang ditunjukkan perangkat desa Kecamatan Getasan agar bisa menambah gaji yang mencukupi berbagai kebutuhan.
2. Dalam mengurangi *burnout* sebaiknya para perangkat desa diberi berbagai variasi tugas seperti terkadang bekerja di kantor kadang juga menjalankan tugas lapangan agar bisa mengurangi pekerjaan yang sama atau rutin sehingga bisa mengurangi rasa jenuh, dimana rasa jenuh bisa menimbulkan penurunan semangat dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja para perangkat desa Kecamatan Getasan sebaiknya ditingkatkan dengan memberikan kesempatan para perangkat desa mengembangkan karir dengan sistem promosi yang jujur dan transparan yaitu lebih didasarkan pada prestasi kerja dari para perangkat desa untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan lebih tinggi.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Benu, Fred L., dan Agus. S. Benu. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif : Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, Administrasi, Pertanian, dan Lainnya*. Cetakan 1. Prenada Media Group. Jakarta.
- Choirunnisak dan Ignatius Soni Kurniawan. 2020. “Mediasi Burnout Pada Pengaruh Ambiguitas Dan Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Manufaktur Di Bantul”. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. Vol. 5. No. 1. Hal. 52 – 63. Universitas Kadiri. Kediri.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafizh, Muhammad Abdul dan Ni Luh Putu Hariastuti. 2021. “Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)”. Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I), Surabaya, 6 Maret 2021. Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I) Surabaya. 6 Maret 2021 Fakultas Teknologi Industri. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.
- Handoko, Dicky Surya dan Muis Fauzi Rambe. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja”. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1. No. 1. Hal. 31 – 45. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Hasyim, Wachid. 2020. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia”. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No. 2. Hal. 185 – 192. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi.
- Ingsih, Kusni, Agus Prayitno, Dwi Eko Waluyo and Suhana. 2020. “Mediating Roles of Job Satisfaction toward the Organizational Commitment of Employees in the Public Sector”. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol. 7. No. 10. Page 999 – 1006. University of Dian Nuswantoro. Semarang.
- Iswardhani, Indri, Nurdin Brasit dan Ria Mardiana. 2019. “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Kantor BPJS Kesehatan Kedeputian Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Maluku”. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*. Vol. 1. No. 2. Hal. 1 – 13. Universitas Hasanuddin. Makassar. Sulawesi Selatan.
- Junaidin, Andi Aiyul Ikhran dan 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)*. Vol. 1. No. 2. Hal. 27 – 34. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar. Makassar. Sulawesi Selatan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 13. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martadiani, Media dan Zahrina. 2019. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar”. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*. Vol. 18. No. 2. Hal. 126 – 133. Universitas Warmadewa. Denpasar. Bali.
- Minarsih, Iis Wahyu, Amin Wahyudi dan Lamidi. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Guru di SMA dan

- 
- SMK Swasta Kecamatan Gondang Sragen)”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 16. Hal. 124 – 131. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Nugroho, Hendarto Rizki, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal. 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 (JAB)*. Vol. 37. No. 2. Hal. 173 – 182. Universitas Brawijaya. Malang.
- Purnama, Intan, Nyoto dan Asmara Hendra Komara. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru”. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 7. No. 2. Hal. 222 – 237. STIE Pelita Pekanbaru. Riau.
- Ridwan, Saputra and Herminingsih Anik. 2020. “The Effect Of Organizational Culture, Non Financial Compensation and Job Satisfaction On Organizational Commitments In The Center For Strategic Studies Of TNI”. *DIJEMSS : Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. Vol. 6. Issue 6. Page 981 – 1000. Mercu Buana University. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 27. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Chindy Krismawarti. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Psikoborneo*. Vol. 8. No. 2. Hal. 265 – 274. Universitas Mulawarman. Samarinda. Kalimantan Timur.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-23. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metode Penelitian : Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Toeretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan I. Gava Media. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan 10. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi. 3. Cetakan 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wirajaya, I Gede Agus dan I Wayan Gede Supartha. 2016. “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 8. Hal. 4779 – 4806. Universitas Udayana. Denpasar. Bali.