

ANALISIS PENGARUH JOB DEMAND DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Siti Nabila Yuseva¹, Hendra Lukito², Harif Amali Rivai³

^{1,2,3} Department of Magister Management, Universitas Andalas
Correspondent author: hendralukito@eb.unand.ac.id
Padang, 25173, Indonesia

Abstract

This research aims to obtain empirical evidence regarding the influence of job demands and work family conflict on organizational commitment through the mediation of burnout. The population in this study were employees of the West Sumatra Financial Services Authority (OJK). The sample collection technique is total sampling, that is, the entire population is sampled. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS software. Based on the results of research tests, it shows that job demand has a positive and significant effect on burnout. Work family conflict has no positive and significant effect on Burnout, Job demand has no positive and significant effect on Organizational Commitment of employees, Work family conflict has no positive and significant effect on Organizational Commitment, Burnout has a positive and significant effect on Organizational Commitment. indirectly, Job demand influences Organizational Commitment through Burnout as mediation and Work family conflict does not influence Organizational Commitment through Burnout as mediation West Sumatra Financial Services Authority employees.

Keywords: Burnout; Job Demand; Organizational Commitment; Work Family Conflict

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *job demand* dan *work family conflict* terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sumatera Barat. Teknik pengumpulan sampel adalah total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software SmartPLS*. Berdasarkan hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa *Job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. *Work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, *Job demand* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada pegawai, *Work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. secara tidak langsung, *Job demand* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* melalui mediasi *Burnout* dan *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* melalui mediasi *Burnout* pada pegawai Otoritas Jasa Keuangan Sumatera Barat.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Konflik Keluarga; Permintaan Pekerjaan; Stress

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk dapat bersaing dan menghadapi perubahan yang cepat dalam era ini. Menuntut hal tersebut, mewajibkan setiap perusahaan untuk terus menjalankan berbagai strategi agar tetap eksis dan menjadi yang paling unggul terbaik. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan dan mencapai posisi teratas adalah sangat bergantung pada kontribusi para pegawainya. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut, para karyawan yang memiliki komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang baik adalah unsur penting dalam Perusahaan (Kunte dan Rungruang, 2019).

Komitmen organisasi bisa menurun yang disebabkan apabila karyawan mengalami kelesuan saat mereka menghadapi pekerjaan, baik disebabkan oleh gangguan fisik, gangguan psikologi dan memicu karyawan tidak ingin menjalin hubungan yang baik dengan organisasi (Khan et al., 2020). Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu dalam mencapai kinerja yang bagus adalah job demand yang juga dapat memicu stress atau burnout (Sokal et al., 2021). Menurut penelitian Priyono et al., (2022) job demand dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Beban berlebih dapat terdiri dari dua jenis yang berbeda, yaitu dalam jumlah dan dalam kualitas. Memiliki segudang tugas atau tidak ada waktu yang cukup untuk menyelesaikannya merupakan beban berlebih dalam hal jumlah dan waktu.

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua faktor penting dalam gaya hidup seseorang. Menurut Khan et al., (2020) bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan dua bidang gaya hidup yang berbeda. Suasana kantor akan membuat persepsi bahwa pekerjaan dan kehidupan keluarga seseorang terpisah. Banyak penelitian terkait pekerjaan dan kehidupan keluarga karyawan menegaskan bahwa baik pekerjaan maupun kehidupan keluarga saling terkait satu sama lain dan konflik dalam satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. Job Demand dapat memicu terjadinya stress karena pekerjaan bisa dipicu dengan ragam keadaan, yang satu di antara kondisi tersebut ialah karena adanya konflik peran ganda *double job* dalam keluarga (*Work Family Conflict*) juga tanggung jawab (*job demand*) yang terlalu berat (Saputra, 2022). WFC merupakan situasi di mana tuntutan satu peran menyulitkan partisipasi peran lainnya (Amalia et al., 2022).

Double job conflict di sini dapat diartikan sebagai sebuah perwujudan dari perseteruan antar tugas dan beban pekerjaan yang bersumber dari domain dunia kerja dan rumah tangga yang saling bertolak belakang dalam beberapa bahasan. Banyak karyawan yang tidak bisa mengontrol dan memanajemen dengan baik antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan. WFC mencirikan ketidakcocokan antara kebutuhan dan harapan dari dua tugas yang berbeda dan mengakibatkan ketegangan, stres (*burnout*) dan kelelahan pada karyawan (Khan et al., 2020).

Sedangkan Burnout didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang merasa sangat lelah, cenderung sinis terhadap pekerjaannya, dan mengalami penurunan profesionalitas di tempat kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gabriel & Aguinis, 2022). Sumber daya manusia sebagai aset utama dalam kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Hal tersebut pula yang dipahami oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai instansi yang bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan kegiatan jasa keuangan disektor perbankan, pasar modal dan Industri Keuangan non Bank. Saat ini OJK mempunyai 36 kantor yang terdiri dari 1 Kantor Pusat, 9 Kantor Regional (KR), dan 26 Kantor OJK (KOJK). Sedangkan Dalam rangka melaksanakan tugas dan wewenangnya, OJK didukung oleh pegawai dengan jumlah sebanyak 4.312. Sedangkan jumlah pegawai OJK Sumatera Barat berjumlah sebanyak 36 orang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah pegawai OJK Sumatera Barat tahun 2023

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Direktur	1
2	Deputi Direktur	1
3	Kepala Bagian	2
4	Kepala Subbagian	9
5	Staf	17
6	PTU	6
Total		36

Sumber: OJK Sumatera Barat, 2023

Kemudian jika ditinjau dari rencana kerja dan anggaran OJK yang awalnya OJK mendapatkan anggaran yang bersumber dari APBN, namun sejak tahun 2016 anggaran OJK bersumber dari pungutan yang diterima dari pihak yang melakukan kegiatan di sektor jasa keuangan di Indonesia. diketahui bahwa dari tahun 2017 hingga 2023 nilai rencana kerja dan anggaran yang diterima oleh OJK mengalami peningkatan akan tetapi jika dilihat berdasarkan persentase kenaikannya setiap tahun, pada tahun 2022 hanya ada kenaikan sebesar 1,36% dan jika dibandingkan dengan pencapaian tahun-tahun sebelumnya, angka ini terbilang cukup kecil yang disebabkan karena memang pungutan yang diterima oleh OJK dari pihak yang melakukan kegiatan di sektor jasa keuangan di Indonesia memang kecil.

Jika di tinjau dari siaran pers OJK, menginformasikan bahwa kinerja perekonomian global di awal tahun 2023 secara umum berada di atas ekspektasi khususnya di AS dan Eropa khususnya untuk pasar tenaga kerja yang persisten kuat dan indikator sektor riil lainnya bergerak positif. Dilihat dari tabel persentase kenaikan RKA OJK Kembali mengalami kenaikan. Hal ini juga bisa dipicu dari *reopening* perekonomian Tiongkok juga meningkatkan optimisme bahwa resesi global dapat dihindari. Namun demikian, pengetatan kebijakan

moneter global diperkirakan terus berlanjut seiring penurunan inflasi yang lambat. Sehingga dengan demikian, bagi OJK tentunya tidak mudah untuk tetap ikut berkontribusi mempertahankan kinerja perekonomian nasional di tengah masih tingginya ketidakpastian global (OJK, 2023). Untuk tetap dapat mempertahankan kontribusi tersebut, tentunya juga akan menyebabkan adanya job demand yang tinggi pada pegawai-pegawai OJK. Sehingga dengan demikian pegawai dituntut untuk bekerja dengan optimal agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Dengan adanya job demand dan work family conflict biasanya juga akan menimbulkan burnout dalam bekerja. Ketiga variabel ini tentunya akan berdampak kepada komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Saputra, 2022) dan (Khan et al., 2020). Oleh sebab itu penting bagi OJK untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress (burnout), menghindari wfc yang berlebihan dan bahkan dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen organisasi karyawan pada instansi ini (Khan et al., 2020). Mengingat OJK merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mana pelaporan kinerjanya langsung kepada pemerintah pusat, sehingga peneliti tertarik untuk melihat apakah job demand dan work family conflict OJK mempengaruhi Organizational Commitment bagi pegawainya dan bagaimana jika *job demand* ini juga memicu adanya *burnout* pada pegawai (Harbiansyah, 2019).

Setiap orang pasti memiliki preferensi yang ideal dalam hal pekerjaan dan lingkungan kerja. Diperlukan pola perilaku yang positif yang selalu diulang-ulang. Tidaklah rumit apabila hal itu dipahami dan dijalani dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab oleh semua karyawan, hingga akhirnya menjadi suatu kebiasaan. Dengan demikian, tujuan dari hal ini adalah untuk menciptakan karyawan OJK yang responsif dalam mempercepat tugas-tugas mereka dan mengutamakan pelayanan kepada para pemangku kepentingan tanpa kehilangan keunikan dari masing-masing individu di lingkungan kerja OJK (Ramadhayani, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mengacu pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang ditetapkan. Rancangan penelitian ini menggunakan hypothesis testing atau pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data melalui penyebaran secara online dengan menggunakan google form. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga yaitu : variabel bebas job demand (X1) dan work family conflict (X2), organizational commitment (Y) dan variabel mediasi burn out (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Otoritas Jasa

Keuanagn (OJK) Sumatera Barat. Teknik pengumpulan sampel adalah total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Setelah kuesioner disebar dan dikumpulkan, data diolah menggunakan SmartPLS dan menggunakan skala liker 1-5. Pengujian data akan dilihat dari analisis deskriptif dan uji instrument. Dalam pengujian instrumen terdiri dari uji validitas, reabilitas dan inner model yang didalamnya berisi uji hipotesis dan uji mediasi. Uji validitas yaitu menguji seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep-konsep tertentu yang akan ukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Convergen validity suatu nilai akan dinyatakan valid jika output AVE menghasilkan nilai besar 0,5 dan nilai outer loading 0,7. Jika output AVE dan outer loading tidak memenuhi persyaratan tersebut, maka akan dinyatakan tidak valid.

Pengujian discriminant validity dilakukan dengan dua tahapan. Tahap pertama berdasarkan nilai cross loading dan tahap kedua dengan membandingkan kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE atau korelasi antara konstruk dengan akar AVE. Discriminant validity dinilai berdasarkan cross loading, jika nilai korelasi konstruk dengan item pengukurannya lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Bisa juga dilihat dari nilai *square root of average variance extracted* (AVE), apabila nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstrukya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Uji reabilitas yaitu kemampuan suatu pengukuran untuk membuktikan kestabilan dan konsistensi instrumen pengukuran, dimana instrumen tersebut mengukur konsep dan membantu menilai keakuratan suatu pengukuran. Konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menentukan bahwa kuesioner tersebut reliabel. *Cronbach Alpha* dan reliabilitas komposit dari blok indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk mengukur reliabilitas. Nilai *Cronbach Alpha* dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,60, oleh karena itu variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji model dengan melihat nilai R Square jika nilai R-square > 0,75 termasuk kategori kuat; untuk nilai R-square > 0,50 termasuk kategori moderat dan R-square > 0,25 termasuk kategori lemah. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu *original sample*, t-statistik, dan p-values. Nilai *original sample* digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada *original sample* menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai *original sample* negatif berarti arahnya negatif. Nilai t-statistik digunakan untuk menunjukkan signifikansi. Nilai kritis *Path coefficients* ditunjukkan oleh

nilai t, untuk hipotesis dengan *one tailed* adalah 1,65 (tingkat signifikansi 5%). Nilai signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi responden Perempuan sebanyak 24 orang atau 66,67%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 12 orang atau 33,33%. Berdasarkan status pernikahan didominasi oleh responden yang sudah menikah sebanyak 27 orang atau sebanyak 75%. Berdasarkan usia, dengan rentang usia 26-35 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 39,38%. Kemudian berusia 36-45 sebanyak 12 orang dan terakhir berusia 17-25 tahun sebanyak 3 orang atau 16,25%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi oleh S1 sebanyak 35 orang atau 97,22%, dan sisanya 1 orang berpendidikan S2 dengan persentase 2,78%. Berdasarkan masa kerja di OJK didominasi oleh responden dengan masa kerja rentang 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau 61,11%. Berdasarkan pendapatan didominasi oleh pegawai dengan pendapatan >Rp. 10.000.000,- sebanyak 28 orang atau 77,78%.

Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap 36 responden dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai indikator *outer loading* > 0,7. Evaluasi *discriminant validity* dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)* terhadap variabel laten. Nilai AVE menggambarkan besarnya keragaman variabel yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Nilai AVE minimum sebesar 0,5 menunjukkan ukuran *discriminant validity* yang baik. Nilai *discriminant validity* dilihat dengan memperhatikan nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* bertujuan untuk menilai tingkat validitas diskriminatif yang memadai pada setiap konstruk, dengan membandingkan korelasi antar konstruk. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut reliabel atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas komposit dikatakan lebih baik jika mempunyai nilai reliabilitas komposit > 0,6. Uji reliabilitas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0,6. Seluruh data yang dianalisis telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

Inner Model

Tabel 2. Nilai R-Square

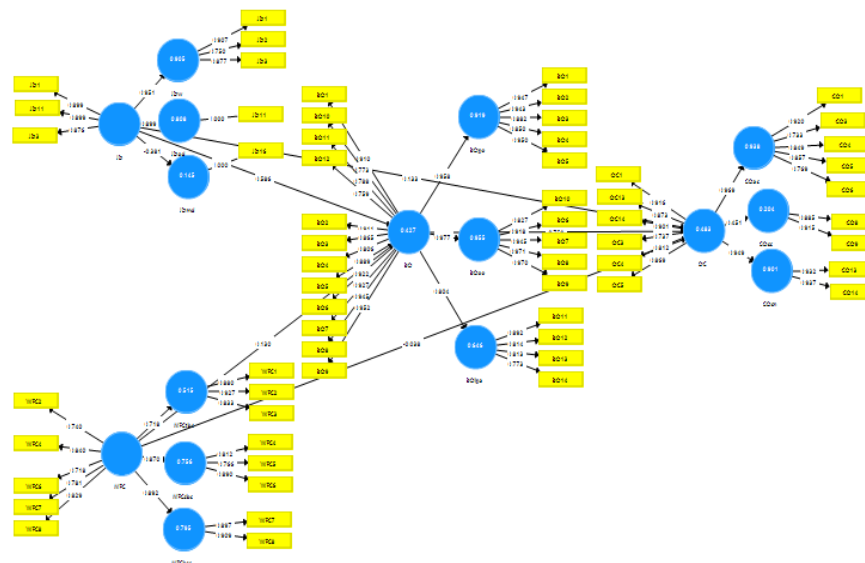
	R Square	R Square Adjusted
BO	0.427	0.393
OC	0.483	0.434

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Hal ini menunjukkan bahwa nilai R square pada *organizational commitment* adalah 0,483 yang dapat diinterpretasikan bahwa *job demand*, *work family conflict* dan *burn out* mempengaruhi *organizational commitment* pegawai OJK sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,17% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya nilai R square untuk *burn out* adalah 0,427 yang mana dapat diinterpretasikan bahwa *job demand* dan *work family conflict* mempengaruhi *burn out* pegawai OJK sebanyak 42,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis antar variabel menggunakan teknik bootstrapping melalui koefisien jalur bertujuan untuk mengetahui hasil hipotesis yang dirumuskan. *Second Order Confirmatory* digunakan untuk penilaian signifikansi pengaruh antar variabel akan dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Pada metode resampling bootstrapping nilai signifikansi yang digunakan (one-tailed) dengan nilai t-value sebesar 1,65.



Gambar 1. Output Bootstrapping
 Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS (2024)

Tabel 3. Path Coefficient (T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> OC	-0.759	-0.768	0.138	5.489	0.000
JD -> BO	0.586	0.586	0.147	3.981	0.000
JD -> OC	0.133	0.140	0.140	0.946	0.344
WFC -> BO	0.130	0.123	0.182	0.714	0.476
WFC -> OC	-0.038	-0.032	0.204	0.185	0.854

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 4.0 (2024)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa terdapat terdapat 3 hipotesis yang di tolak yaitu "job demand terhadap organizational commitment", "work family conflict terhadap burn out" dan "work family conflict terhadap organizational commitment "karena memiliki P-Values lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel 1,65.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
JD -> BO -> OC	-0.445	-0.460	0.161	2.764	0.006
WFC -> BO -> OC	-0.098	-0.081	0.131	0.748	0.455

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel Hasil pengujian menunjukkan bahwa Job Demand terhadap Organizational Commitment melalui burn out sebagai mediasi memiliki t-statistik diatas 1,65 dan p value < dari 0,05 yang berarti H6 diterima dan work family conflict terhadap Organizational Commitment melalui burn out sebagai mediasi memiliki t-statistik kecil dari 1,65 dan p value > dari 0,05 yang berarti H7 ditolak.

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 36 responden yang merupakan pegawai OJK Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh job demand dan work family conflict terhadap organizational commitment melalui mediasi burnout. Dari temuan penelitian yang telah disajikan sebelumnya, maka diperoleh hasil yaitu Job demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout pada pegawai OJK Sumatera Barat. Work family conflict tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout pada pegawai OJK Sumatera Barat, Job demand tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment pada pegawai OJK Sumatera Barat, Work family conflict tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment pada pegawai OJK Sumatera Barat, Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment pada pegawai OJK Sumatera Barat, Job demand berpengaruh terhadap Organizational Commitment melalui mediasi Burnout dan Work family conflict tidak berpengaruh terhadap Organizational Commitment melalui mediasi Burn out. Keterbatasan

penelitian ini pada penggunaan variabel *job demand*, *work family conflict* terhadap *burn out* dan *organizational commitment*, responden pada penelitian yang hanya berfokus pada pegawai OJK Sumatera Barat dan keterbatasan pada objek yang diteliti yaitu OJK Sumatera Barat. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan hasil penelitian yang lebih baik, dapat melakukan penelitian dengan responden tidak hanya fokus pada pegawai OJK saja tetapi kepada instansi pemerintahan lain seperti BPK, BAPENDA dan lain sebagainya dan saran responden yang digunakan bagi penelitian selanjutnya mencakup wilayah yang lebih luas tidak hanya mencakup satu kota/daerah saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada pegawai OJK Sumatera Barat, sementara *work family conflict* tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu, *job demand* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*, namun burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Temuan menunjukkan bahwa *job demand* mempengaruhi *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Keterbatasan penelitian mencakup fokus pada pegawai OJK Sumatera Barat saja, saran untuk penelitian selanjutnya mencakup instansi pemerintahan lain dan wilayah yang lebih luas, serta meneliti variabel lain untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Willy, Jogiyanto Hartono., D. P. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Ed 1). Andi Offset.
- 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>
- Amalia, M. M., Wahdiniawati, S. A., Subroto, D. E., & ... (2022). Analisis Dampak Stres Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Guru Wanita Selama Pandemi). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5409–5415. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3949>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964–992.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Chen, S. C., & Chen, C. F. (2019). Antecedents and consequences of nurses' burnout:

Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. *Management Decision*, 56(4), 777–792. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0694>

Chen, Y., Zhang, F., Wang, Y., & Zheng, J. (2020). Work–family conflict, emotional responses, workplace deviance, and well-being among construction professionals: A sequential mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186883>

Farradinna, & Halim, F. W. (2019). The consequences of work-family conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia_Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247.

Fibrianti, N. E. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Stress, Organizational Commitment Dan Job Performance Pada Perawat Wanita. *Universitas Airlangga*.

Firdaus, E. Z. (2021). *Peran ob Burnout, Kepuasan Kerja dan Job resource pada pengaruh job demand terhadap kinerja karyawan*. 46.

Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>

Ghozali, I., & Latan, H. J. S. B. P. . (2021). Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Ghozali, Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.

Gupta, S., Rajiah, P., Middlebrooks, E. H., Baruah, D., Carter, B. W., Burton, K. R., Chatterjee, A. R., & Miller, M. M. (2018). Systematic Review of the Literature: Best Practices. *Academic Radiology*, 25(11), 1481–1490. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2018.04.025>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Third Edit). SAGE Publications, Inc.

Harbiansyah, P. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Stress, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Lampung*. 1–23.

Huang, S.-L., Li, R.-H., Fang, S.-Y., & Tang, F.-C. (2020). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17((2)), 605.

Jin, X. (2019). The Relationship of Work-Family Conflict to Job Burnout and Job Satisfaction in Information Technology Employees in Korea: The Moderating Effects of Spousal Support. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12((20)), 9739-9745.

Jong, J., & Ford, M. T. (2019). The Lagged Effects of Job Demands and Resources on Organizational Commitment in Federal Government Agencies: A Multi-Level Analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(3), 1–18.

Khan, F., Sufyan, M., & Malik, N. I. (2020a). *Efek Mediasi Burnout pada Konflik Dan Organisasi Komitmen*. 1419–1442.

Khan, F., Sufyan, M., & Malik, N. I. (2020b). *Mediating Effect of Burnout on the relationship between Work-Family Conflict and Organizational Commitment*. 14(12), 1419–1442.

- Kunte, M., & Rungruang, P. (2019). Test of the job demand resources model in Thailand. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2018-0036>
- Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The Influence of Work Resources, Demands, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors of Spanish Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1–21.
- Muthmainnah. (2023). The Impact Of Job Demand And Job Resources On Work Engagement And Organizational Commitment In Stella Maris Hospital Makassar. *Universitas Hasanuddin*.
- OJK. (2023). *Tentang OJK- Visi dan Misi OJK*. www.OJK.Go.Id. [https://ojk.go.id/id/tentang-ojk/Pages/Visi-Misi.aspx#:~:text=Visi Otoritas Jasa Keuangan \(OJK,serta dapat memajukan kesejahteraan umum](https://ojk.go.id/id/tentang-ojk/Pages/Visi-Misi.aspx#:~:text=Visi Otoritas Jasa Keuangan (OJK,serta dapat memajukan kesejahteraan umum).
- Oktarina, A. N. (2019). Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
- Priyono, H. A., Irawanto, D. W., & Suryadi, N. (2022). Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment: Study among employees in a state-owned enterprise. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 11(1), 117–129. <https://www.ssbfn.net.com/ojs/index.php/ijrbs>
- Putra, R. N., & Elfiswandi. (2021). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci*. 4(1), 24–34.
- Ramadhayani, R. (2023). pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor OJK Regional 7 Sumatera Selatan. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(1), 53–67.
- Ramadhi, Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Menara Ilmu*, XV(02), 79–89. <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2784>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. (14th Editi). Pearson Education, Inc.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, R., & Saputra, E. (2023). *The Impact Of Work Family Conflict And Burnout On Employee Performance: Mediation Of Organizational Commitment*. 12(44), 786–794.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiattanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01), 62–69. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-06>
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Saputra, F. I. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervenin. *Thesis*, 8.5.2017, 2003–2005. www.aging-us.com
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. (2019). The impact of burnout on

organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106–118. <https://doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 6th Edition.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019a). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019b). *Research Methods for Business. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.

Sihaloho, R. D., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i1.1714>

Soepriyadi, I., Harto, B., Risna, A., Desi, S., Joko, K., & Aditya, A. (2022). Analisis Hubungan Stres Kerja, Kompensasi Langsung dan Komitmen Organisasi pada Perusahaan Distribusi Peralatan Kesehatan Nasional. 6(3), 5343–5348.

Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100023. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>

Utomo, A. T. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ). *Media Online*, 3(3), 603–614. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.516>

Uzir, M. U. H., Al Halbusi, H., Thurasamy, R., Thiam Hock, R. L., Aljaberi, M. A., Hasan, N., & Hamid, M. (2021). The effects of service quality, perceived value and trust in home delivery service personnel on customer satisfaction: Evidence from a developing country. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 63(August), 102721. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102721>

Wulan, D. S. (2019). *Pengaruh Job Demand terhadap Organizational Commitment melalui Burn Out Pada Karyawan Frontliner di Hotel Amaris Mangga Besar Jakarta Barat*.

Zain, A. N. D. (2017). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org>

Zeb, S., Akbar, A., Gul, A., Haider, S. A., Poulouva, P., & Yasmin, F. (2020). *Work–Family Conflict, Emotional Intelligence, and General Self-Efficacy Among Medical Practitioners During the COVID-19 Pandemic*No Title.

Zedadra, O., Guerrieri, A., Jouandeau, N., Seridi, H., Fortino, G., Spezzano, G., Pradhan-Salike, I., Raj Pokharel, J., The Commissioner of Law, Freni, G., La Loggia, G., Notaro, V., McGuire, T. J., Sjoquist, D. L., Longley, P., Batty, M., Chin, N., McNulty, J., TVERSK, K. A. A., ... Thesis, A. (2019). The Role of Government Support For Innovation and Performance of SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.