
Pengaruh *Work Life Balance, Job Burnout, Dan Workload Terhadap Organizational Commitment* Pada Perawat Wanita RSI Unisma Malang

Eki Alifatul Ariyanti*)
Pardiman)**
Mohammad Rizal*)**

Email : ekvalifatul@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the effect work life balance, job burnout and workload on organizational commitment female nurses. The type of research used is a quantitative approach. The population in this study at the Islamic Hospital Unisma Malang with 65 people with a saturated sample of as much as the total population. Data collection techniques using a questionnaire with a likert scale. The data analysis technique in this study uses classic assumption test, multiple regression, t-test, F-test and coefficient of determination which is processed using the SPSS software program (version 14.0). The results of this study indicate that simultaneously work life balance, job burnout and workload have a positive and significant effect on organizational commitment. Partially, work life balance has a significant positive effect on organizational commitment, job burnout variable has no effect on organizational commitment, and workload has a significant negative effect on organizational commitment.

Keywords: *work life balance, job burnout and, workload, and organitatonal commitment*

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting perannya. Keberhasilan tujuan suatu organisasi dapat dilihat dari komitmen setiap anggota organisasi tersebut. Di instansi seperti rumah sakit komitmen dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu terutama bagi para perawat, karena merupakan salah satu sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit. Organisasi juga harus mampu mengupayakan penerapan nilai-nilainya guna menjaga komitmen dalam organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat dari setiap perawat, tujuan dalam organisasi dapat tercapai.

Komitmen organisasi menurut Luthnas dalam Sutrisno (2018:292), merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karenanya pentingnya kesadaran akan komitmen organisasi pada setiap perawat wanita untuk selalu berupaya sebaik mungkin dan bertahan pada organisasi dalam keadaan apapun.

Dalam penelitian ini diduga terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi *organizational commitment* atau komitmen organisasi pada perawat wanita. Faktor pertama *work life balance* atau kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi, sehingga banyaknya perawat yang mengundurkan diri dan tidak memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat yaitu *job burnout* kondisi stres kronis atau bisa disebut juga kelelahan kerja. Faktor terakhir dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi perawat wanita yaitu *workload* atau beban kerja.

Rumah Sakit Islam Unisma Malang, merupakan rumah sakit yang berbasis islami dan berlokasi di kota Malang. Seperti halnya rumah sakit pada umumnya yang memberikan pelayanan dan prasarana kesehatan untuk masyarakat, RSI UNISMA juga memiliki fungsi yang sama namun dengan nilai tambah yaitu berbasis pelayanan islami. Rumah sakit ini berdiri pada tanggal 28 Agustus 1994 di bawah naungan Yayasan Universitas Islam Malang.

Masalah yang sering dijumpai pada rumah sakit yaitu, rendahnya komitmen organisasi setiap perawat. Rendahnya *organizational commitment* dapat ditandai dengan meningkatnya jumlah tenaga medis yang mengundurkan diri, terutama perawat wanita. Fenomena lain yang dianggap menjadi salah satu landasan penelitian ini yaitu terkait dengan ulasan *google* Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, dimana didapati masi banyaknya pasien maupun keluarga pasien yang memberikan rate cukup renda dan komentar negatif terkait dengan ketidakpuasannya terhadap pelayanan yang diberikan yang kebanyakan ditujukan kepada perawat. Selain itu semenjak penyebaran *corona virus* yang terjadi ditahun 2020, Rumah Sakit Islam UNISMA Malang juga turut berpartisipasi dalam menyediakan pelayanan-pelayanan guna menanggulangi penyebaran *corona virus*, seperti menyediakan layanan *rapid test* dan berbagai macam penyelenggaraan penyuluhan terkait dengan *corona virus*. Berdasarkan hal tersebut diduga menjadi penyebab bertambahnya beban kerja yang diterima oleh perawat sehingga menurunnya organisasi komitmen yang menjadi penyebab meningkatnya perawat yang melakukan pengunduran diri.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang, apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job burnout* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang, apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang, apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* , *job burnout* , dan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di RSI UNISMA Malang.

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai median informasi dan refrensi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat menjadi media penambah wawasan bagi penulis dan pembaca, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mendukung visi dan misi RSI UNISMA dan dapat bermanfaat sebagai salah satu media pengambilan keputusan terkait dengan SDM dan Organisasi di tempat penelitian. Serta data yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perawat, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan bahan informasi dan evaluasi bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian sejenis.

Tinjauan Teori

Organizational Commitment

Menurut Newstrom & Davis (2015) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi juga bisa disimpulkan sebagai salah satu dorongan emosional setiap karyawan dari dalam dirinya dalam rangka mededikasikan tanggung jawabnya ketika memainkan perannya di suatu organisasi dalam perusahaan tersebut.

Dimensi – dimensi *Organizational Commitment*

Komitmen organisasi terbagi dalam tiga dimensi Menurut Mayer dan Allen (1991) yaitu:

1. Komitmen Afektif

Yaitu mengacu kepada emosi yang melekat kepada individu karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi.

2. **Komitmen Normatif**

Yaitu mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya sebagai karyawan perusahaan.

3. **Komitmen Berkelanjutan**

Yaitu mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat yang akan diperoleh ketika dirinya meninggalkan organisasi.

Work Life Balance

Menurut Nazrul Islam (2019) *Work-life balance* yaitu tentang memperoleh kesesuaian yang baik antara peran profesional dan kegiatan personal yang dianggap penting bagi seseorang seperti rekreasi, kegiatan pribadi, tanggung jawab keluarga, dan kegiatan sosial lainnya.

Dimensi – dimensi *Work-life balance*

Work-life balance dapat diukur melalui beberapa hal menurut McDonald dan Bardley dalam Ramdhani (2012), yaitu:

1. Keseimbangan waktu, berkaitan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan, berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan, berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat melakukan pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan.

Job Burnout

Burnout sendiri diartikan sebagai individu mengalami kelelahan fisik, sinisme atau *depersonalization*, serta kelelahan mental, dan berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah atau *reduced personal accomplishment*, bahkan kelelahan emosional atau *emotional exhausted* yang terjadi akibat stres yang diderita terlalu lama didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, *burnout* sendiri bukan merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari reaksi ketika harapan dan tujuan tidak realistis dengan situasi yang ada (Leetz & Stolar dikutip Rosyid & Farhati (1996) dalam Maslach, Schaufeli & Leiter (2011)

job burnout juga dapat disimpulkan sebagai gangguan psikologis karyawan yang disebabkan oleh faktor dari dalam individu itu sendiri maupun dari lingkungan luar, seperti karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya maupun beban kerja yang diberikan dinilai terlalu banyak, dan ditandai dengan munculnya stres kerja kronis yang berlangsung terus menerus, sehingga menyebabkan turunnya kualitas kinerja karyawan, dan dalam kondisi terburuk dapat memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Dimensi- dimensi *Job Burnout*

Maslach dkk (2001) mengungkapkan burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1. *Emotional exhaustion*, yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, tertekan, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negatif yang dapat menimbulkan sikap yang negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan.
2. *Depersonalization*, yaitu sikap dan perasaan yang negatif terhadap klien atau orang-orang disekitar, ditandai dengan adanya kecenderungan individu menjauhi lingkungan

pekerjaanya, apatis dan merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya

3. *Low of personal accomplishment*, yaitu penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya, merasa tidak mampu untuk mencapai suatu prestasi atau tujuan dalam pekerjaannya.

Workload

Menurut Paramitadewi (2017) menyebutkan “beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Workload atau beban kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi dimana karyawan harus melaksanakan tugasnya untuk memenuhi tuntutan kerja dalam perusahaan atau instansi baik dalam kondisi normal atau khusus. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk pada kestabilan karyawan dalam berkerja.

Dimensi-dimensi Workload atau Beban Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berupa indikator beban kerja yang diadopsi dari penelitian yang sudah ada dengan menggunakan skala ukur *Job Content Questionnaire* (JCQ) dan terdapat 4 dimensi berdasarkan penelitian Karasek (1998) dalam Utami dkk (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan Psikologi yaitu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut..
2. Ambiguitas Peran yaitu ketika seorang pekerja tidak mempunyai informasi maupun pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas..
3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi seseorang lemah, maka orang tersebut cenderung melupakan suatu hal. Sebaliknya apabila konsentrasi seseorang kuat, maka orang tersebut akan dapat mengingat dalam waktu yang lama dimana seorang pekerja melakukan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi.
4. Gangguan Mental Kerja yaitu perasaan seperti tertekan secara terus-menerus atau kehilangan minat beraktivitas yang diterima seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pengamatan disusun sebagai berikut:

H1 : *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

H2 : *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

H3 : *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*

H4 : *Work Life Balance, Job Burnout, Workload* berpengaruh simultan positif terhadap *Organizational Commitment*

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, dan dilakukan mulai bulan Oktober 2021

sampai Juli 2022. Populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang dengan jumlah 65 perawat.

Definisi Operasional Variabel

Dependen variabel dalam penelitian ini yaitu *organizational commitment* (Y) dengan indikator, *affective commitment*, *continuance comitment*, *normative commitment*. Independen Variabel (X1) *work life balance* dengan indikator: *time balance* / Keseimbangan Waktu, *involvement balance* /keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* / keseimbangan kepuasan, independen variabel (X2) *job burnout* dengan indikator: rendahnya penghargaan diri Kesetaraan biaya dengan mutu barang, fisik, psikologis dan emosi. Independen Variabel (X3) *Workload* dengan indikator: beban fisik, beban waktu, beban mental.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisisioner. Skala pengukuran dalam pengamatan ini menggunakan skala likert. Instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah lolos uji validitas dan reabilitas. Alat bantu analisis statistik program komputer yang digunakan dalam pengamatan ini yakni IBM SPSS Statistik versi (14.0). Adapun analisis data dalam pengamatan ini meliputi: uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, serta pengukuran koefisien determinasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,904	0,2441	Valid
	X1.2	0,914	0,2441	Valid
	X1.3	0,757	0,2441	Valid
<i>Job Burnout (X2)</i>	X2.1	0,512	0,2441	Valid
	X2.2	0,643	0,2441	Valid
	X2.3	0,710	0,2441	Valid
	X2.4	0,695	0,2441	Valid
	X2.5	0,648	0,2441	Valid
	X2.6	0,548	0,2441	Valid
	X2.7	0,392	0,2441	Valid
<i>Workload (X3)</i>	X3.1	0,667	0,2441	Valid
	X3.2	0,747	0,2441	Valid
	X3.3	0,642	0,2441	Valid
	X3.4	0,704	0,2441	Valid
	X3.5	0,626	0,2441	Valid
<i>Organitonal Commitment (Y)</i>	Y1	0,701	0,2441	Valid
	Y2	0,652	0,2441	Valid
	Y3	0,660	0,2441	Valid
	Y4	0,719	0,2441	Valid
	Y5	0,771	0,2441	Valid
	Y6	0,701	0,2441	Valid

Berdasarkan hasil tersebut keseluruhan item pernyataan pada variabel *worklife balance* (X1), *job burnout* (X2), *workload* (X3), dan *organitonal commitment* (Y) dianggap valid berdasar dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,2441 dengan signifikasi 5% melalui uji dua sisi, dikarenakan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1	0,825	3	Reliabel
X2	0,683	7	Reliabel
X3	0,712	5	Reliabel
Y	0,789	6	Reliabel

Dapat dikatakan bahwa item pernyataan pada penelitian ini reliabel, dikarenakan nilai *alpha cronbach* pada tiap variabel lebih besar dari 0.6

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22998973
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,036
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,383
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0.999 yang artinya lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,130	3,063			-,369	,713		
	<i>work life balance</i>	,453	,129	,264		3,505	,001	,911	1,098
	<i>job burnout</i>	-,087	,090	-,073		-,975	,334	,921	1,086
	<i>workload</i>	,906	,096	,705		9,459	,000	,927	1,078

Berdasarkan tabel diatas ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dikarenakan nilai VIF seluruh variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >10.

b. Uji Heterokedastisitas

Variabel Independent	Sig	Keterangan
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0,464	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Job Burnout</i> (X2)	0,928	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Workload</i> (X3)	0,063	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil uji Glejser diperoleh nilai sig pada setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,130	3,063			-,369	,713	
	<i>work life balance</i>	,453	,129	,264		3,505	,001	
	<i>job burnout</i>	-,087	,090	-,073		-,975	,334	
	<i>workload</i>	,906	,096	,705		9,459	,000	

a Dependent Variable: *organizational commitment*

Berdasarkan tabel hasil regresi diatas maka perumusan model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -1,130 + 0,453 X_1 - 0,087 X_2 + 0,906 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Y = nilai variabel *dependent* akan diprediksikan oleh variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah *organizational commitment* perawat wanita yang nilainya akan diprediksi oleh *worklife balance*, *job burnout*, dan *workload*.

- α = -1.130 hasil dari konstanta. Hal ini menunjukkan apabila semua variabel *independent* yaitu *work life balance*, *job burnout* dan *workload*, dianggap konsta bernilai 0 maka nilai variabel *depenent organitastional commitment* adalah -1.130.
- β_1 = nilai koefisien regresi *work life balance* bernilai positif sebesar 0,453 menunjukkan pengaruh yang searah. Jika *work life balance* mengalami kenaikan sebesar 0,453 maka *organitastional commitment* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,453 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- β_2 = nilai koefisien regresi *job burnout* bernilai negatif sebesar -0,087 menunjukkan pengaruh yang berlawanan. Jika *job burnout* mengalami kenaikan sebesar -0,087 maka *organitastional commitment* akan mengalami penurunan sebesar -0,087 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- β_3 = nilai koefisien regresi *workload* bernilai positif sebesar 0,906 menunjukkan pengaruh yang searah. Jika *workload* mengalami kenaikan sebesar 0,906 maka *organitastional commitment* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,906 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- e = nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *organitastional commitment* pada perawat wanita tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693,337	3	231,112	44,296	,000 ^a
	Residual	318,263	61	5,217		
	Total	1011,600	64			

a. Predictors: (Constant), workload, job burnout, work life balance
 b. Dependent Variable: organitastional commitment

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 perawat wanita sehingga F tabel yaitu:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

Keterangan :

k: jumlah variabel bebas

n: jumlah responden

$$F \text{ tabel} = (3 ; 65-3)$$

$$F \text{ tabel} = (3 ; 62)$$

$$F \text{ tabel} = 2,75$$

Berdasarkan hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 44,296 > F tabel sebesar 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000 bermakna berpengaruh signifikan karena 0,000 < 0,05. Dengan hasil signifikansi 0,000 maka tingkat nilai kepercayaan yang diberikan yaitu 100%, hal ini lebih baik dari kepercayaan yang diisyaratkan yaitu 95% ($\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas yaitu *work life balance*, *job burnout* dan *workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *organitastional commitment*.

b. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,130	3,063		-,369	,713
	<i>work life balance</i>	,453	,129	,264	3,505	,001
	<i>job burnout</i>	-,087	,090	-,073	-,975	,334
	<i>workload</i>	,906	,096	,705	9,459	,000

a Dependent Variable: *organizational commitment*

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 perawat wanita sehingga t tabel yaitu:
 t tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1$ atau df residual)
 t tabel = (0,05/2 ; 65-3-1)
 t tabel = (0,025 ; 61)
 t tabel = 1,99962

Berdasarkan tabel 4.14, hasil analisis uji t yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung variabel *work life balance* sebesar 3,505 > t tabel yaitu 1,99962 dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan H₂ diterima yang berarti bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* perawat wanita.
- 2) Nilai t hitung variabel *job burnout* sebesar -0.975 < t tabel yaitu 1,99962 dengan taraf signifikansi 0,334 > 0,05 maka Ho diterima dan H₃ ditolak yang berarti bahwa variabel *job burnout* yaitu tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* perawat wanita.
- 3) Nilai t hitung variabel *workload* sebesar 9,459 > t tabel yaitu 1,99962 dengan taraf signifikansi 0,000 > 0,05 maka Ho ditolak dan H₄ diterima yang berarti bahwa variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational commitment* perawat wanita.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan *workload* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* (Y) sedangkan *job burnout* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Dengan begitu, apabila variabel bebas *work life balance* (X1) meningkat maka variabel *organizational commitment* (Y) akan meningkat, dan apabila variabel *workload* (X3) meningkat maka variabel terikat *organizational commitment* perawat wanita (Y) akan mengalami penurunan karena berpengaruh negatif signifikan. Sedangkan apabila variabel bebas *job burnout* (X2) meningkat maka variabel terikat *organizational commitment* (Y) tetap atau tidak terpengaruh.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828(a)	,685	,670	2,28417

a Predictors: (Constant), *workload*, *job burnout*, *work life balance*.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,670 artinya bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari *work life balance* (X1), *job burnout* (X2), dan *workload* (X3) memiliki kontribusi bersama dalam sebesar 67% terhadap variabel *organizational commitment* sedangkan sisanya yaitu 33% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, yang artinya apabila terjadi peningkatan terhadap keseimbangan antara aktivitas kerja dan pribadi maka akan meningkat pula komitmen organisasi perawat wanita di rumah sakit.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara parsial variabel *job burnout* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, yang artinya apabila terjadi peningkatan terhadap *job burnout* maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara parsial variabel *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang, yang artinya apabila terjadi peningkatan terhadap beban kerja maka akan terjadi penurunan terhadap komitmen organisasi perawat wanita di rumah sakit.

Pengaruh *Work Life Balance*, *Job Burnout* dan *Workload* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, *job burnout* dan *workload* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational commitment* pada Perawat Wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut a) Terdapat pengaruh secara Simultan antara *work life balance*, *job burnout* dan *workload* terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. b) *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. c) *job burnout* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. d) *workload* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* pada perawat wanita Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini antara lain, yaitu a)Peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner kepada kepala perawat dari setiap unit, sehingga peneliti tidak bisa mengawasi apakah kuesioner benar-benar diisi dengan cermat. b) Karena *social distancing*, observasi yang dilakukan kurang maksimal. c) Padatnya kegiatan yang dilakukan oleh perawat, membuat peneliti sulit untuk memiliki waktu lebih lama ketika melakukan wawancara, sehingga pertanyaan yang diajukan tidak terlalu banyak akibatnya tambahan informasi empiris yang dituangkan oleh penulis kurang informatif.

Saran

1. Bagi perusahaan

Beban kerja yang dirasakan oleh perawat dalam penelitian yang dilakukan cukup berpengaruh signifikan, kesadaran akan komitmen dalam berorganisasi perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat berdampak pada naluri kekeluargaan yang terjadi di tempat kerja. Sehingga beban kerja yang berlebihan dapat diselesaikan dengan pengupayaan *teamwork*, dengan begitu diharapkan pelayanan yang diberikan akan semakin baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menambah item indikator detail yang lebih sesuai dengan keadaan lapangan sehingga dapat lebih mewakili variabel *Job Burnout* pengaruhnya terhadap komitmen

organisasi sehingga hasil penelitian dapat sesuai dengan yang diharapkan. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mewakili pengaruh dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini

Daftar Pustaka

- Allen, N.J. and Mayer, J.P. (1990). The Measurement Of Antecedents of Affective, and Continuance and Normative to the Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Edy, Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Kadek Ferrania, Paramitadewi. (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. vol. 6, no. 6, , pp. 3370-3397.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mohammad, N.I.(2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University. *International Journal of Scientific Research and Management*
- McDonald and Bradley. (2005). The case for work/life balanced: closing the gap between policy and practice. In Hudson Highland Group, Inc
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, Hal. 397–422
- Newstrom, J., & Davis, K. (2015). *Human Behavior of Work: Organizational Behavior*, 13rd Edition. McGraww-Hill College
- Utami H,A., Afrianty T,W., dan Sari R,W. (2019).Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Terapan* 3.02 :153-166.

***) Eki Alifatul Ariyanti adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

*****) Pardiman, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**

*****) Mohammad Rizal, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**