

PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENGATASI *JOB BURNOUT*

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Aulia Anisa Fitriani

30401800041

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM
MENGATASI *JOB BURNOUT***

Disusun Oleh :

Aulia Anisa Fitriani

30401800041

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 07 Januari 2022

Pembimbing,

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D

NIK. 210499044

**“PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM
MENGATASI *JOB BURNOUT*”**

Disusun Oleh:

Aulia Anisa Fitriani

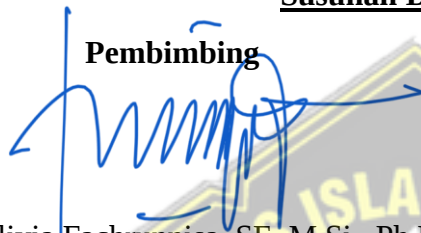
30401800041

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 22 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

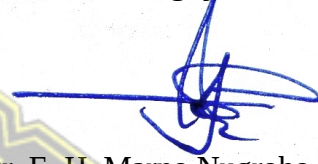
Pembimbing



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D

NIK. 210499044

Penguji I



Dr. E. H. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

Penguji II



Digitally signed
by Nurhidayati
Date: 2022.02.05
14:20:02 +07'00'

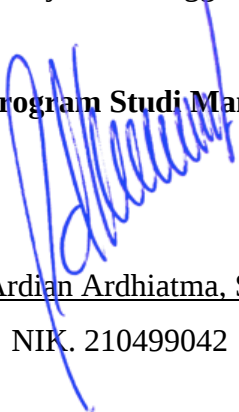
Nurhidayati, SE, M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 22 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Ardhiatma, SE, MM

NIK. 210499042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“If you never try, you never know”

(Chris Martin)

“Bukan malang yang jadi musuh dari perjalanan, tapi malas dan menunda berjuang”

(Nkcthi)

“Bisikkanlah terimakasih pada diri sendiri, hebat dia terus menjagamu dan sayangimu. Suarakan bilang padanya jangan paksakan apapun, suarakan ingatkan terus aku makna cukup”

(Tulus)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, Skripsi ini penulis persembahkan untuk: diri sendiri yang telah berjuang dan bertahan untuk dapat menyelesaikannya, keluarga saya tercinta, sahabat, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, dan para pembaca semuanya.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Anisa Fitriani

NIM : 30401800041

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa, skripsi saya yang berjudul "**PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENGATASI *JOB BURNOUT***" merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 07 Januari 2022

Mengetahui

Dosen Pembimbing



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D

NIK. 210499044

Yang Menyatakan



Aulia Anisa Fitriani

NIM. 30401800041

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Anisa Fitriani

NIM : 30401800041

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENGATASI *JOB BURNOUT*

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 07 Januari 2022

Yang menyatakan,


Aulia Anisa Fitriani

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

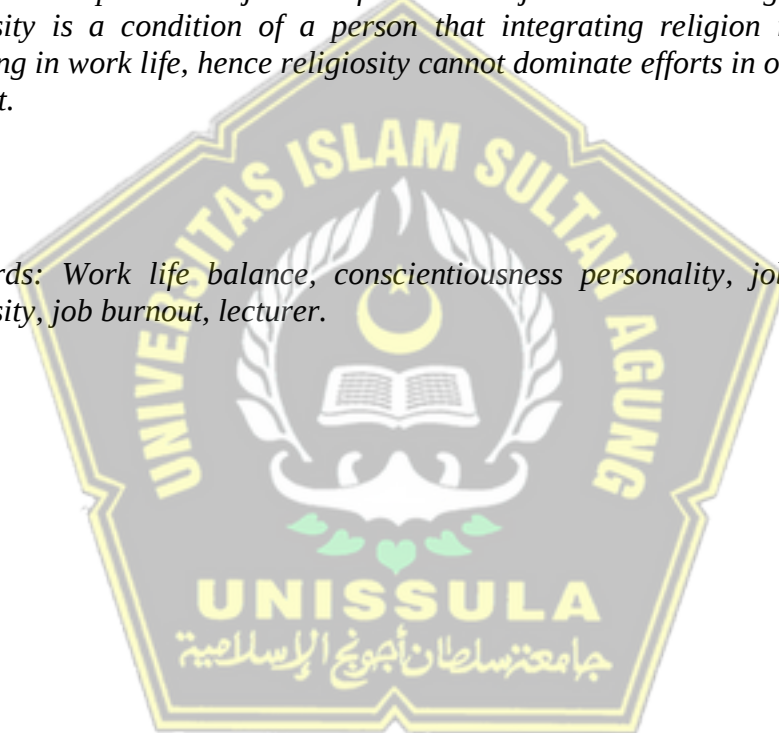
Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji model penurunan *job burnout* dengan *religiosity*, kepuasan kerja, *work life balance* dan *conscientiousness personality*. Penelitian ini mengambil sampel dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup dengan skala likert 1-5 dengan teknik sampling menggunakan metode simple random sampling. Menggunakan alat analisis aplikasi software SmartPLS 3.0 dengan menggunakan pendekatan Structural Model (SEM). Berdasarkan hasil penelitian yang ada, upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi *job burnout* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memiliki *conscientiousness personality*, dan meningkatkan *work life balance*. *Religiosity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja terhadap *job burnout*. Hasil analisis regresi dengan efek moderasi diketahui bahwa, *religiosity* tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*, karena tidak dapat berkontribusi dalam pengaruh tersebut. Hal ini disebabkan *religiosity* merupakan kondisi seseorang mengintegrasikan agama ke dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam kehidupan kerja, namun *religiosity* tidak dapat mendominasi upaya dalam mengatasi *job burnout*.

Kata Kunci: *Work life balance*, *conscientiousness personality*, kepuasan kerja, *religiosity*, *job burnout*, dosen.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the model for reducing job burnout with religiosity, job satisfaction, work life balance and conscientiousness personality. This study took a sample of 100 permanent lecturers at the Islamic University of Sultan Agung Semarang (UNISSULA). The data collection method used an open and closed questionnaire with a Likert scale of 1-5, while a sampling technique using a simple random sampling method. Data was analyzed using the software application analysis tool SmartPLS 3.0 using a Structural Model (SEM) approach. Based on the results of existing research, efforts that can be made to reduce job burnout are to increase employee job satisfaction, have a conscientiousness personality, and improve work life balance. However, Religiosity did not moderate the relationship between job satisfaction and job burnout. It might be because religiosity is a condition of a person that integrating religion into daily life including in work life, hence religiosity cannot dominate efforts in overcoming job burnout.

Keywords: Work life balance, conscientiousness personality, job satisfaction, religiosity, job burnout, lecturer.



INTISARI

Penelitian ini membahas fenomena *job burnout* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *work life balance*, *conscientiousness personality*, kepuasan kerja dan *religiosity*. *Work life balance* merupakan kondisi atau kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan keperluan pribadi secara seimbang dengan rasa tanggung jawab yang sama untuk keduanya. *Conscientiousness personality* merupakan kepribadian yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, terorganisir dan berorientasi pada pencapaian prestasi kerja. Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seseorang dalam bekerja dan dalam memandang pekerjaannya. *Religiosity* merupakan suatu bentuk tindakan dan kepercayaan seseorang dalam menjalani kehidupan. *Job burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan dalam bekerja baik secara fisik maupun emosional. Oleh karena itu rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “*Bagaimana religiosity mampu memoderasi peningkatan kepuasan kerja untuk menurunkan job burnout?*” dan pertanyaan penelitiannya (1) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, (2) Bagaimana pengaruh *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja, (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*, (4) Bagaimana *religiosity* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*.

Populasi pada penelitian ini adalah dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA). Sampel yang diambil sebanyak 100 orang dari 11 fakultas dengan 40 program studi secara acak. Penelitian ini menggunakan analisis model pengukuran (inner dan outer model) dengan uji validitas diskriminan dan konvergen, uji reabilitas komposit dan cronbach's alpha, uji multikolinearitas, uji path coefficient, uji kebaikan model (goodness of fit), dengan uji hipotesis pengaruh langsung. *Job burnout* dapat diturunkan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dibentuk oleh *conscientiousness personality* dan *work life balance*. Akan tetapi, dalam penelitian ini, *religiosity* tidak mampu memoderasi peran kepuasan kerja dalam menurunkan *job burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan *job burnout* tanpa memperhatikan peran *religiosity*. Pada organisasi dengan nilai-nilai Islam yang kuat, *religiosity* menjadi sebuah nilai yang sudah terinternalisasi dengan baik, sehingga tidak menjadi pengaruh yang dominan dalam satu kondisi yaitu *job burnout*.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PERAN *RELIGIOSITY* DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENGATASI *JOB BURNOUT***. Penulisan skripsi ini digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, M.Si, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, motivasi, serta nasihat yang bermanfaat kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Seluruh dosen, staf dan karyawan yang telah membantu serta memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
4. Bapak Mohammad Mukris dan Ibu Erza Yuliani selaku orang tua atas segala bentuk perhatian dan bantuan serta doa restu yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi.

5. Kakak tersayang Mohammad Faiz Akbar yang selalu menyayangi dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku Natasya Anggraini Choirroh, Risky Septia Ningsih, Sabila Nur Fitria, Leody Herdian Kasih yang senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa dan bantuan yang luar biasa pada penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen kelas A angkatan 2018 yang senantiasa menjadi rekan terbaik selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan doa dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all these hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all the time.*

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik isi maupun susunannya. Maka penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis ataupun pembaca.

Semarang, 07 Januari 2022



Aulia Anisa Fitriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.2 <i>Conscientiousness Personality</i>	17
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4 <i>Religiosity</i>	24
2.1.5 <i>Job Burnout</i>	25
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	31
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.2.2 Pengaruh <i>Conscientiousness Personality</i> Terhadap Kepuasan Kerja...	32
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Job Burnout</i>	33

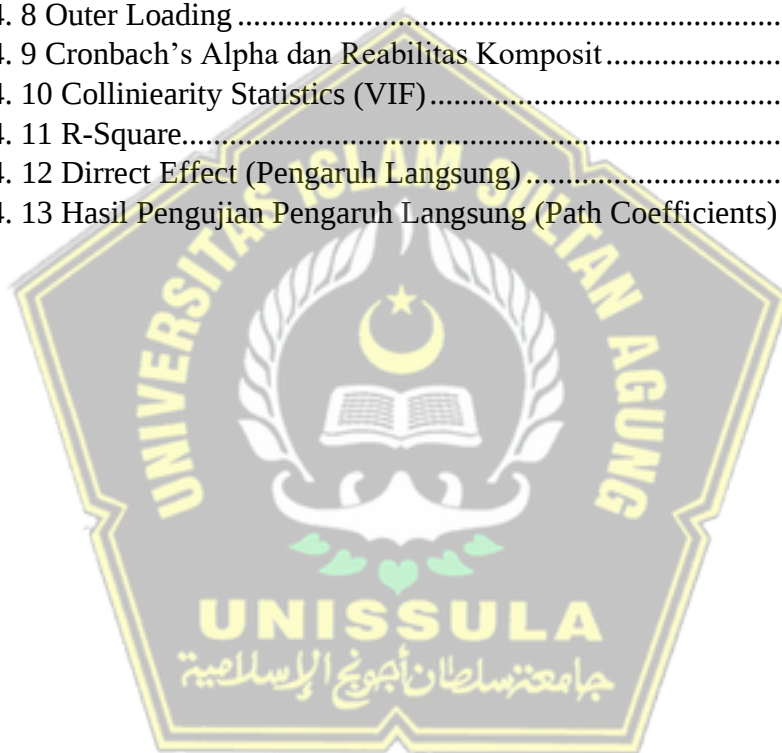
2.2.4 <i>Religiosity</i> Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Job Burnout</i>	34
2.3 Model Empirik.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.3 Sumber dan Jenis Data	39
3.3.1 Data Primer	39
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.4 Variabel dan Indikator.....	40
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.5.1 Uji Instrumen Data.....	44
1) Uji Validitas.....	45
2) Uji Validitas.....	45
3) Uji Reabilitas Komposit	45
3.5.2 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.2 Karakteristik responden	50
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.2.1 Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
4.2.2 Variabel <i>Conscientiousness Personality</i>	54
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja	56
4.2.4 Variabel <i>Religiosity</i>	57
4.2.5 Variabel <i>Job Burnout</i>	59
4.3 Analisis Data	61
4.3.1 Uji Instrumen Data.....	61
4.3.2 Uji Hipotesis	69
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75

5.2 Implikasi.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	86



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i>	53
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel CS Personality	55
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Religiosity</i>	58
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Burnout</i>	60
Tabel 4. 7 AVERAGE Variance Extracted (AVE)	61
Tabel 4. 8 Outer Loading	62
Tabel 4. 9 Cronbach's Alpha dan Reabilitas Komposit	64
Tabel 4. 10 Collinearity Statistics (VIF)	65
Tabel 4. 11 R-Square.....	67
Tabel 4. 12 Direct Effect (Pengaruh Langsung)	69
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik	36
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	86
Lampiran 2 Hasil Olah Data	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Covid-19 ialah wabah penyakit mematikan yang melanda dunia pada tahun 2020. Penyakit ini muncul pertama kali di Cina pada tahun 2019 dan tahun 2020 menjadi periode puncaknya, yang kemudian disebut World Health Organization (WHO) sebagai penyakit Coronavirus 2019 atau Covid-19. Tidak hanya penyebarannya yang dapat dikatakan cepat, Covid-19 juga sudah menjadi pandemi global yang berdampak pada kesehatan masyarakat secara signifikan, sekaligus menimbulkan kerugian finansial serta ekonomi di banyak negara. Negara berkembang diperkirakan akan lebih mengalami banyak hambatan dibandingkan negara maju dalam menahan laju penularan Covid-19, sehingga berpotensi tumbuh menjadi episentrum baru, tidak terkecuali di Indonesia.

Salah satu kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia untuk menahan laju penularan virus yaitu dengan bekerja jarak jauh dari rumah atau yang dikenal dengan sebutan *work from home* (WFH). Berdasarkan data survei sosial demografi dampak Covid-19, sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh, 34,76% bekerja dari rumah namun diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% serta 19,06% merupakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah (*Badan Pusat Statistik*, 2020). Data lain dari survei dampak darurat Covid-19 terhadap buruh atau

karyawan oleh P2 Kependudukan & LD-UI (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mencapai 51% sejak ditetapkan himbauan tersebut (Alifah, 2021).

Work from home atau yang dikenal dengan sebutan WFH sebenarnya bukanlah sesuatu yang asing. Jauh saat sebelum pandemi, sebagian perusahaan semacam SAP, IBM, dan bahkan General Electric sudah sukses mempraktikkan konsep bekerja dari mana saja, tetapi dalam situasi-kondisi yang berbeda, atau lebih dikenal dengan virtual working (Sakitri, 2020). Pada dasarnya, implementasi *the new way of working* ataupun style kerja baru ini mempunyai penekanan pada otonomi serta tanggung jawab yang lebih besar pada karyawan (Eurofound & The International Labor Office, 2017). Menurut survey yang dilakukan oleh Buffer, Social Media Consultant & AngelList, Start Up Community Platform (2020), pada 3500 karyawan yang melaksanakan work from home di berbagai negara, ditemui bahwa work from home memberikan baik kemudahan ataupun kesulitan bagi para karyawannya. Kemudahan yang diperoleh meliputi, fleksibilitas waktu dan tempat untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja. Adapun kesulitan yang dialami antara lain, sulitnya komunikasi serta kerjasama dengan rekan kerja, sulitnya untuk menangani rasa kesepian sebab bekerja jauh dari rekan sejawat, serta kecenderungan karyawan untuk senantiasa bekerja dan terkoneksi internet.

Sebagian besar penelitian tentang *burnout* berfokus pada pekerjaan yang biasanya menargetkan industri jasa, seperti dokter, guru, dan pekerja layanan publik lainnya. Namun, *job burnout* tidak hanya terjadi pada personel layanan, tetapi *job*

burnout juga terjadi pada banyak pekerjaan lain, yaitu di bidang organisasi dan industri (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001) dalam Hardiyanti (2013).

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005). Berkaitan dengan ini, maka dosen dituntut untuk selalu mengupgrade diri dan mengikuti akan perkembangan keilmuan yang ada. Semakin dosen berkompeten, maka akan semakin berkualitas lulusan-lulusan yang dapat dicetak, dan semakin bermutu kualitas pendidikan. Namun, dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ada banyak tuntutan dan tekanan dalam diri dosen yang tidak dapat berjalan baik sesuai dengan seharusnya, ini diduga dapat mendorong timbulnya stress yang dapat mengarah pada *burnout* (Tameon, 2019).

Burnout merupakan sebuah gejala psikologis seperti kelelahan secara fisik, mental maupun emosional. Ini merupakan permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja, khusus nya pada dosen. Dosen rawan mengalami *burnout*, dikarenakan tingkat kinerja yang melampaui batas yaitu seperti membawa pekerjaannya di luar jam kerja, target dalam prestasi perusahaan dengan membuat laporan penelitian dosen, dan target untuk meningkatkan program mahasiswa. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wayanti et.al, (2016) yang membuktikan bahwa *burnout* dialami oleh para dosen dengan persentase 50% kelelahan secara fisik dan 56,3% mengalami kelelahan emosional yang tinggi.

Selain itu menurut Satriyo (dalam Tameon, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *burnout* terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect -0,556.

Berdasarkan pengamatan penulis, *burnout* juga dialami oleh dosen Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA), di mana faktor pendukungnya seperti adanya peralihan cara mengajar dari offline ke online, jam kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan, ketidakseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadi, serta kecenderungan untuk selalu terkoneksi dengan teknologi gadget seperti smartphone, laptop, komputer, handphone dan lainnya yang membuat kurangnya kontak sosial dengan orang lain.

Banyak pemimpin organisasi yang meyakini bahwa tenaga kerja yang memiliki spiritualitas tinggi mungkin memiliki sikap yang lebih baik, bisa mengatasi stress dan memiliki kinerja yang lebih baik. Maka saat ini beberapa organisasi secara proaktif mendukung dan mendorong ekspresi agama dan keyakinan di tempat kerja. Banyak orang berpendapat bahwa agama yang diyakini dapat menawarkan dukungan sosial dan spiritual, harapan, ekspresi, rasa, makna dan bimbingan dalam perilaku mereka. Individu yang religius melaporkan kebahagiaan dan kepuasan yang lebih besar dan lebih sedikit mengalami depresi dibandingkan individu non-religius (Myers & Diener, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh Eugene J.Kutcher et.al, (2010) dalam Utama (2019) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara keyakinan agama, praktik dan motivasi dengan kepuasan kerja. Adanya *religiosity* atau keagamaan di dalam

sebuah organisasi seolah memberi dampak tersendiri bagi karyawan untuk mengatasi *burnout*. Ketaatan pada agama yang diyakini membuat karyawan lebih merasa puas dan bahagia serta mengurangi kelelahan bekerja.

Terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi *job burnout*, salah satunya kepuasan kerja. Berdasarkan data yang didapatkan dari portal berita CNN Indonesia yang menyatakan bahwa tidak sedikit orang yang mengalami kelelahan mental atau *burnout* selama pandemi, baik tenaga medis maupun masyarakat umum ikut mengalami hal tersebut. Survei program Magister Kedokteran Kerja FK UI tahun 2020, ada 1.461 dokter yang menjadi responden survei mengalami *burnout*. Beberapa gejala akibat *burnout* di antaranya kesulitan tidur, mudah cemas, dan ingin menyendiri. Pandemi Covid-19 ini juga sangat mempengaruhi kualitas hidup dan kepuasan para pekerja di Indonesia. Survei terbaru dari Jobstreet menunjukkan, kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja Indonesia menurun drastis selama masa pandemi. Jobstreet melakukan survei terhadap lebih dari 5 ribu pekerja dan pencari kerja di Indonesia. Hasilnya, sejak pandemi proporsi pekerja yang puas akan kualitas hidup mereka turun secara signifikan dari 92 persen menjadi 38 persen saja. Terdapat sejumlah alasan yang membuat kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja menurun selama pandemi Covid-19. Salah satunya adalah pemotongan gaji. Sekitar 43 persen pekerja di Indonesia mengalami pemotongan gaji lebih dari 30 persen selama PSBB. Selain itu, perubahan cara bekerja menjadi lebih banyak menggunakan teknologi, lebih banyak di rumah, dan gerak yang terbatas juga ikut membuat kepuasan kerja semakin berkurang (<https://www.cnnindonesia.com>, diakses tanggal 13 April 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Asimenia Ntantana et.,al (2017) yang berjudul *Burnout and job satisfaction of intensive care personel and the relationship with personality and religious traits* menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi atau dapat dikatakan berpengaruh secara negatif dan signifikan. Arah negatif yang ditunjukkan mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka *burnout* akan menurun dan begitupun sebaliknya. Apabila kepuasan kerja rendah, maka *burnout* juga akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Asimenia Ntantana et.,al (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel yang digunakan. Peneliti menambahkan variabel *religiosity* sebagai variabel moderasi. Selain itu perbedaannya juga terdapat pada waktu dan tempat penelitian serta subjek yang diteliti. Adapun persamaannya terletak pada variabel kepuasan kerja dan *burnout*.

Menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan merupakan tugas penting perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas akan berdampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, karena kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja orang itu sendiri, seperti kemalasan, kerja keras, dan produktivitas atau mempengaruhi hubungan penting dalam organisasi. Bila kondisi ketidakpuasan terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang, maka seseorang akan merasa sangat terbebani dengan pekerjaannya dan merasa terkuras setiap kali mereka akan berangkat ke tempat kerja ataupun pulang dari tempat kerja, kondisi ini disebut dengan istilah *burnout*.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, banyak perusahaan kini mulai menerapkan program *work life balance*. Program tersebut penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran dan masalah di tempat kerja, tetapi juga menghadapinya di luar pekerjaan. Hal ini menuntut manajemen level atas untuk menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja serta kestabilan kinerja perusahaan pada saat yang bersamaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa melaksanakan pekerjaan di rumah berdampak positif, di antaranya, orang tua memiliki lebih banyak kesempatan untuk menjalin hubungan baik dengan anak setiap hari, menghemat biaya transportasi dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ikhrum et.al, 2019) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Burnout* dan Kepuasan Kerja Karyawan, menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Work life balance* yang baik dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. *Work life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan loyalitas perusahaan dan kepuasan kerja. Namun, penerapan *work from home* khususnya di masa pandemi seperti saat ini cenderung sulit untuk diselaraskan dengan tercapainya *work life balance*.

Karakteristik kepribadian seseorang berbeda antara satu dengan yang lain. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa kepribadian dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hoppock (dalam Scott, Swartzel, & Taylor, 2005) mengatakan

bahwa emotional adjustment dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat. Spector (dalam Mount, 2002) mencatat bahwa, meskipun kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan kepribadian, banyak penelitian yang mengatakan bahwa kepribadian jauh lebih berpengaruh dengan kepuasan kerja apabila diteliti secara langsung daripada menggunakan penjelasan teori.

Dalam penelitian ini tipe kepribadian yang digunakan adalah dimensi *conscientiousness* dari teori five factor model of personality. Individu dengan kepribadian *conscientiousness* adalah pribadi yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan, gigih, teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin. Pada umumnya orang yang memiliki skor tinggi dalam *conscientiousness* adalah pekerja keras, peka terhadap lingkungan, tepat waktu, dan tekun. Feist & Feist (dalam Pratama et.al, 2012) menyatakan bahwa sebaliknya, orang yang memiliki skor rendah cenderung tidak terorganisir, malas, ceroboh, dan tidak memiliki arah-tujuan serta mudah menyerah jika suatu proyek menjadi sulit.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai *job burnout* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja melalui *religiosity* sebagai variabel moderasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti *work life balance* dan *conscientiousness personality*, apakah terdapat hubungan positif diantara ke empat variabel tersebut terhadap *job burnout* dengan harapan penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritis untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema diatas. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan mengenai

burnout karyawan di perusahaan atau organisasi dan memberikan informasi kepada pihak terkait mengenai tingkatan *burnout* pada karyawan agar pihak terkait dapat membantu memberikan informasi kepada karyawan mengenai *burnout* untuk membantu mencegah diri sendiri dari sindrom *burnout* atau agar dapat menjalankan berbagai program untuk menghindari *burnout*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena yang ada (fenomena gap), maka ditemukan masalah “*Kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dimasa pandemi seperti work life balance dan conscientiousness personality, yang kemudian menimbulkan burnout*”. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “*Bagaimana religiosity mampu memoderasi peningkatan kepuasan kerja untuk menurunkan job burnout?*”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Studi ini menempatkan variabel *religiosity* sebagai variabel moderasi yang diharapkan dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout*. Oleh karena itu, maka pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*?
4. Bagaimana *religiosity* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1) Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah membantu memberikan solusi untuk mengurangi *job burnout* melalui peningkatan *religiosity*, kepuasan kerja, *work life balance* dan *conscientiousness personality*.

2) Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
- (2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja.
- (3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*.
- (4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah *religiosity* dapat memperkuat hubungan antara kepuasan kerja terhadap *job burnout* atau justru akan memperlemah kepuasan kerja terhadap *job burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Praktis

- (1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya menyangkut upaya mengantisipasi kemungkinan timbulnya gejala *burnout* pada karyawan perusahaan di masa pandemi.
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara detail mengenai pengaruh *work life balance* dan kepribadian terhadap kepuasan kerja dan *burnout*.
- (3) Melalui penelitian ini juga diharapkan pembaca dapat mengetahui secara detail mengenai peran *religiosity* pada keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *burnout*.

2) Manfaat Teoritis

- (1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan agar dapat mencegah diri sendiri dari sindrom *burnout*.
- (2) Diharapkan dapat memberikan informasi kepada keluarga, rekan kerja dan atasan agar dapat memberikan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan.

- (3) Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada personalia perusahaan sebagai acuan membuat program untuk karyawan agar karyawan dapat terhindar dari *burnout*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Life Balance*

Dundas (dalam Noor, 2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi. Sedangkan menurut Delecta (2011) *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2013) juga mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kondisi atau kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan keperluan pribadi secara seimbang dengan rasa tanggung jawab yang sama untuk keduanya.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan menurut (Muthukumar, Savitha, dan Kannadas 2014: 829), yaitu :

1. Sikap karyawan atau pekerja

Sikap ini mendefinisikan hal yang disukai dan tidak disukai, sikap merupakan cara berpikir atau merasakan tentang sesuatu.

2. Psikologis

Faktor psikologis beberapa diantaranya yaitu, bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana cara individu menangani situasi tersebut, bagaimana individu mengelola tekanan pekerjaan serta melakukan manajemen emosi.

3. Lingkungan tempat tinggal

Lingkungan kerja dan rumah yang ditempati harus tenang, nyaman dan menyenangkan, karena ini juga mempengaruhi efisiensi kerja individu.

4. Jenis pekerjaan

Sebuah pekerjaan yang monoton dan tidak menantang bisa membuat pekerja merasa bosan.

5. Latar belakang keluarga.

6. Rutinitas sehari-hari.

7. Lingkaran pertemanan.

8. Kehidupan sosial.

2.1.1.2 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald et.al, (2005) yaitu :

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal lain yang diluar pekerjaannya. Keseimbangan waktu berarti waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan diluar pekerjaannya seimbang. Seimbang antara beristirahat dengan bekerja. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, manajemen waktu menjadi lebih baik dan dapat mengurangi stres.

2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal yang diluar pekerjaannya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat menikmati 5 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan itu dapat dikatakan tercapai.

3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal yang diluar pekerjaannya. Kepuasan akan

timbul apabila seseorang dapat mengatur kebutuhan pekerjaan dan diluar pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarganya, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

2.1.1.3 Keuntungan Program *Work Life Balance*

Adapun keuntungan diadakannya program *work life balance* pada perusahaan menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) antara lain :

1. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab bolosnya karyawan adalah karena tanggung jawab keluarga dan faktor stress pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel.

2. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stress kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel dapat berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan tingkat stress akan berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas karyawan.

5. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih baik, maka hal ini dapat membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut ikut meningkat.

2.1.2 *Conscientiousness Personality*

Conscientiousness personality merupakan salah satu dimensi kepribadian Big Five *Personality* yang memiliki tipe karakteristik kepribadian terorganisir, dapat diandalkan, menyeluruh dan bertanggung jawab. Dari perspektif penelitian, *conscientiousness* merupakan dimensi yang paling erat berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Ivancevich et.al, (dalam Anggarita, 2016) menyatakan beberapa penelitian baru menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa *conscientiousness personality* merupakan kepribadian yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, terorganisir dan berorientasi pada pencapaian kerja.

2.1.2.1 Indikator *Conscientiousness Personality*

Penelitian ini menggunakan indikator *Conscientiousness personality* menurut Costa, McCrae, dan Kay (1995) yaitu :

1. Competence (efficient)
2. Order (organized)
3. Dutifulness (not careless)
4. Achievement striving (through)
5. Self-discipline (not lazy)
6. Deliberation (not impulsive)

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robins dan Judge (dalam Pangemanan, 2017) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Definisi kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam Pangemanan, 2017) yaitu sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan karyawan itu sendiri dan prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seseorang dalam bekerja dan dalam memandang pekerjaannya.

2.1.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa saja yang membuat sebagian individu merasa lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga menjadi landasan tentang proses bagaimana perasaan masing-masing individu terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuks (dalam Setya, 2020) antara lain sebagai berikut :

1) Teori Keadilan (equity theory)

Teori ini mengatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan perusahaan dengan imbalan yang diterima. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak sesuai, maka ada dua kemungkinan yang dapat terjadi, yaitu :

- (1) Seorang karyawan akan berusaha untuk memperoleh imbalan yang lebih besar.
- (2) Karyawan akan mengurangi intensitas usaha dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Teori Perbedaan atau Ketidaksesuaian (discrepancy theory)

Teori yang dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961 yang mengatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan. Jika karyawan mendapatkan lebih besar dari yang diharapkan (discrepancy

positif), maka karyawan tersebut akan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila mendapatkan lebih kecil dari yang diharapkan (discrepancy negatif) maka dapat terjadi ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

3) Teori Dua Faktor Herzberg (herzberg's two factor theory)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dalam teorinya ini Herzberg membahas mengenai motivasi karyawan dalam lingkungan kerja serta dampaknya pada kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang dapat memotivasi karyawan saat bekerja, yaitu :

- (1) Faktor motivator, merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif dan produktif. Faktor yang dimaksud diantaranya seperti penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, serta kenaikan pangkat dan tanggung jawab.
- (2) Faktor hygiene, merupakan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor yang dimaksud diantaranya seperti lingkungan kerja, atasan, kebijakan perusahaan, imbalan, rasa aman serta hubungan kerja antar-individu.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Setya, 2020) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Keahlian karyawan selalu dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Rekan kerja (co-workers)

Merupakan hubungan antar karyawan dari berbagai macam jenis pekerjaan maupun atasannya.

3. Atasan (supervisor)

Atasan yang baik yaitu atasan yang dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan yang baik yaitu tidak hanya memiliki figur sebagai atasan saja, namun juga bisa dianggap sebagai teman atau rekan kerja yang menyenangkan.

4. Gaji atau upah (pay)

Faktor pemenuh kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak layak. Jumlah gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan atau didapatkan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Promosi (promotion)

Sesuatu yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan atau pengembangan karier selama bekerja.

2.1.3.3 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Setya, 2020) ada beberapa dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1. Kepuasan konsumen

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan konsumen, karena pelayanan tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan menjadi lebih ramah, bersahabat dan selalu menghargai konsumen.

2. Absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat terlihat dalam beberapa hal, seperti sering mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, tidak patuh, tidak merawat inventory organisasi dan menghindari beberapa tanggung jawab kerja. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan puas maka akan bekerja lebih produktif serta aktif terhadap organisasi.

3. Kepuasan hidup

Kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan hidup secara keseluruhan dalam diri individu. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan terlepas dengan gejala mental yang buruk seperti stress, depresi hingga *burnout*.

4. Turnover

Dampak buruk dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan bisa diakibatkan dengan ketidakpuasan kerja.

5. Produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Winardi (dalam Setya, 2020) Terdapat lima dimensi penting pada Job Description Index (JDI) yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan, yaitu semua tingkat pekerjaan dianggap menarik, adanya peluang untuk belajar, berinovasi dan menerima tanggung jawab.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah imbalan yang diterima dan layak tidaknya diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian serta pengawasan kepada para karyawan.
4. Peluang promosi, yaitu tersedianya kesempatan untuk mencapai peningkatan karier atau jabatan.
5. Rekan kerja, yaitu para rekan kerja yang bersahabat, kompeten dan saling membantu dalam hal pekerjaan.

2.1.4 Religiosity

Religiusitas merupakan istilah sosiologis komprehensif yang digunakan untuk mengacu pada berbagai aspek kegiatan keagamaan, dedikasi, dan keyakinan (Freebase, 2016). Penelitian terbaru pada religiusitas menunjukkan bahwa konstruk ini bisa lebih jauh dijelaskan dengan dua cara: (1) sejauh mana orang tersebut terlibat dalam agama mereka (Whitely, 2009); dan (2) sejauh mana orang tersebut mengintegrasikan agama ke dalam kehidupan sehari-hari mereka (Saroglou, 2010). Menurut Mahudin et.al, (2016) ada 10 indikator untuk mengukur religiusitas, indikator ini terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu yang pertama adalah islam yang meliputi kewajiban agama seseorang, ditandai dengan tindakannya dalam beribadah. Kedua adalah iman, yang mewakili kepercayaan dalam memahami tuhan. Ketiga adalah ihsan, yang mempresentasikan aktualisasi keunggulan moral dan spiritual. Ketiga komponen ini saling berhubungan dan diperlukan untuk menjadi pribadi yang seimbang dan religius.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa *religiosity* merupakan suatu bentuk tindakan dan kepercayaan seseorang dalam menjalani kehidupan.

2.1.4.1 Indikator Religiosity

Indikator *religiosity* menurut Mahudin et.al, (2016) :

1. Penghayatan
2. Perilaku yang dilarang agama

3. Pengetahuan
4. Pengamalan
5. Pemahaman konsekuensi
6. Menahan hawa nafsu
7. Penerimaan
8. Rasa takut kepada Tuhan
9. Keyakinan akan kebesaran Tuhan
10. Hubungan dengan Tuhan

2.1.5 *Job Burnout*

Menurut Kartono (dalam Istiqomah, 2020) *burnout* merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan baik secara fisik, mental dan juga emosional yang disebabkan oleh stress jangka panjang dan situasi yang menuntut adanya keterkaitan emosional yang cukup tinggi. Maslach et.al, (dalam Istiqomah, 2020) memaparkan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. Menurut Santrock (dalam Istiqomah, 2020) menyatakan *burnout* sebagai suatu perasaan keputusasaan yang disebabkan oleh stress yang berlarut-larut yang berhubungan dengan kerja dalam jangka waktu yang panjang.

Sebuah hadist berbunyi “sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal. (HR. Ad-Dailami)” (dikutip dari dalamislam.com). Jika *burnout* diartikan sebagai suatu kelelahan

dalam bekerja, maka berdasarkan hadist tersebut sesungguhnya Allah SWT senang melihatnya, dalam islam bekerja ialah salah satu ibadah dan kelelahan dalam bekerja dianggap sebagai penggugur dosa. Namun tentunya kelelahan bekerja yang dimaksud disini adalah untuk mencari rezeki yang halal, bukan lelah disebabkan oleh diri yang lemah, karena sesungguhnya Allah SWT lebih menyukai muslim yang kuat dibanding yang lemah.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa *job burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan dalam bekerja baik secara fisik maupun emosional.

2.1.5.1 Indikator *Burnout*

Menurut Maslach et.al, (2001) ada tiga aspek *burnout*, yaitu :

1. Exhaustion (kelelahan)

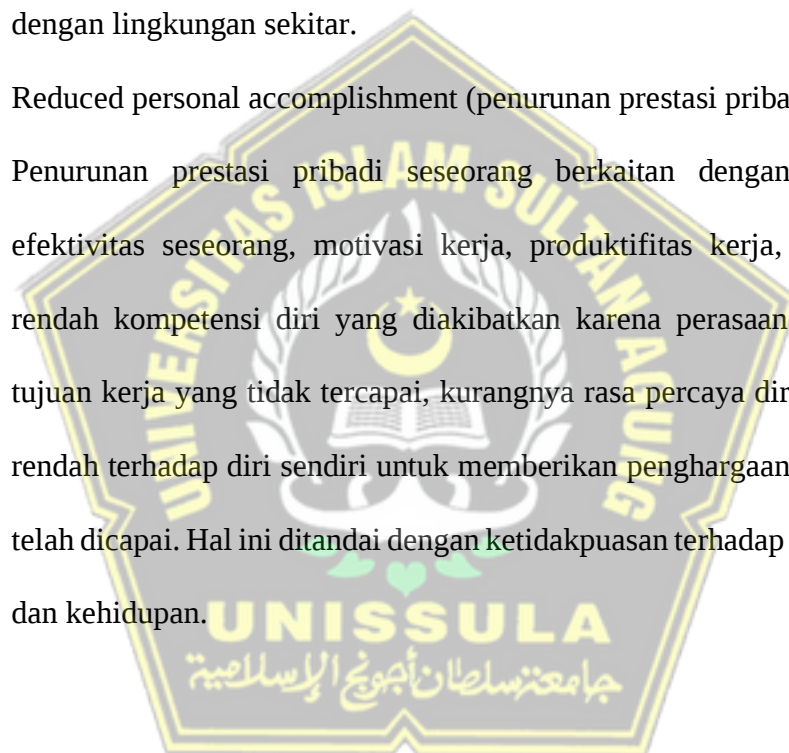
Kelelahan merupakan hal yang paling banyak dilaporkan, ini terjadi karena berkurangnya atau hilangnya sumber daya energi secara fisik maupun emosional. Seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik akan menunjukkan beberapa gejala seperti letih, sakit fisik, insomnia dan lain-lain. Sedangkan untuk gejala kelelahan emosional ditunjukkan dengan mulai munculnya perasaan sedih, frustasi, merasa gagal, putus asa, tertekan, mudah tersinggung, tidak bahagia, merasa terbebani, dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

2. Depersonalization (depersonalisasi)

Depersonalisasi merupakan sebuah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain. Hal yang menjadi tolak ukur terjadinya depersonalisasi adalah munculnya sikap dan perasaan negatif. Depersonalisasi erat kaitannya dengan sikap yang kasar, sinis, dan menarik diri serta mengurangi keterlibatan dengan orang lain, dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar.

3. Reduced personal accomplishment (penurunan prestasi pribadi)

Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan menurunnya efektivitas seseorang, motivasi kerja, produktifitas kerja, serta menilai rendah kompetensi diri yang diakibatkan karena perasaan bersalah dari tujuan kerja yang tidak tercapai, kurangnya rasa percaya diri dan bersikap rendah terhadap diri sendiri untuk memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapai. Hal ini ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri, pekerjaan dan kehidupan.



2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Maslach (dalam Istiqomah, 2020) menyatakan bahwa kelelahan dapat terjadi karena dua faktor, diantaranya yaitu :

1. Faktor situasional, merupakan faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan dan karakteristik organisasi.

2. Faktor individual, meliputi demografik, karakteristik pribadi dan sikap kerja.

2.1.5.3 Sumber-Sumber *Burnout*

Robbins dan DeCenzo (dalam Istiqomah, 2020) menyatakan bahwa sumber *burnout* merupakan segala hal yang menjadi sumber adanya stress kerja yang terjadi secara berkepanjangan. Baron dan Paulus (dalam Istiqomah, 2020) menyatakan bahwa sumber *burnout* digolongkan ke dalam dua bagian, yaitu : karakteristik individual dan faktor organisasi. Cherniss (dalam Istiqomah, 2020) menyatakan bahwa sumber *burnout* berasal dari faktor organisasi, sejarah, budaya dan individual. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber *burnout* terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Individual

Setiap orang memiliki daya tahan terhadap stress yang berbeda-beda, daya tahan ini dipengaruhi dari keadaan orang itu sendiri. Salah satu hal yang berpengaruh terhadap tingkat stress seseorang adalah adanya kualitas hubungan dengan keluarga dan teman. Seseorang yang memiliki permasalahan dengan keluarga atau teman cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja, sulit menyelesaikan tanggung jawab, tidak maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap klien dan juga tidak tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya, seseorang yang memiliki hubungan baik dengan keluarga dan teman akan merasa mendapatkan dukungan dan dapat bekerja secara maksimal.

Faktor individu dalam memandang hidup, kemampuan mengatasi tekanan dan hirarki kebutuhan. Hal inilah yang mempengaruhi ada tidaknya keenderungan *burnout*. Ada beberapa aspek dari faktor individu yang mempengaruhi terjadinya *burnout*, antara lain yaitu :

(1) Usia

Usia antara 18-40 tahun merupakan usia dewasa awal yang sedang dalam kondisi semangat kerja yang tinggi untuk mencapai karier. Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan usia muda memiliki kecenderungan *burnout* lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang lebih tua.

(2) Jenis Kelamin

Penelitian yang dilakukan oleh Maslach menemukan bahwa wanita cenderung memiliki pencapaian diri yang rendah dengan tingkat emosional yang tinggi, sedangkan laki-laki memiliki depersonalisasi yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam menyelesaikan atau menghadapi suatu tekanan.

(3) Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian ekstrovert memiliki konflik yang tinggi, mengulang konflik tersebut untuk mencari dan menemukan penyelesaian konflik dengan efektif. Sedangkan introvert cenderung menghindari konflik maka tidak dapat menemukan penyelesaian

konflik yang efektif, sehingga kepribadian introvert memiliki kecenderungan mendekati gejala *burnout*.

2) Faktor Organisasi

Ada beberapa faktor organisasi yang dapat menjadi faktor terjadinya *burnout*, diantaranya yaitu :

(1) Desain Organisasi

Konflik dan ketidakjelasan peran seringkali membuat seseorang mengalami kebingungan untuk melaksanakan pekerjaan, adanya sistem pengambilan keputusan secara hirarki juga dapat membuat pekerja merasa tidak berdaya, dengan adanya kedua hal tersebut maka dapat mendorong adanya kecenderungan *burnout*. Sedangkan struktur normatif yang jelas, menjelaskan tujuan perusahaan atau organisasi secara spesifik dapat menurunkan adanya kecenderungan *burnout*.

(2) Kepemimpinan

Atasan yang memberikan perintah dengan menyertai alasan akan lebih mudah untuk diterima pekerja, dibandingkan dengan atasan yang otoriter dan sewenang-wenang. Sehingga kualitas kepemimpinan dari atas akan mempengaruhi motivasi kerja pada tenaga kerja.

(3) Interaksi Sosial dan Dukungan Rekan Kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja berpengaruh terhadap seseorang untuk melakukan penyesuaian terhadap stress, dimana seseorang

tersebut dapat mengungkapkan perasaan dan mendapat umpan balik dari rekan kerja, sehingga hal ini menjadi salah satu dukungan penting.

3) Faktor Budaya dan Sejarah

Perbedaan budaya mempengaruhi pola pikir dan cara pandang seseorang. Seseorang yang memiliki budaya memandang bekerja sebagai salah satu bentuk aktualisasi diri akan membuat seseorang berfikir bahwa aktualisasi dirinya adalah dengan bekerja, hal ini dapat mendorong untuk seseorang tersebut mengalami *burnout* karena tidak mendapat kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Masyarakat tradisional yang berubah menjadi masyarakat modern cenderung sering mengalami *burnout*, karena dengan adanya perkembangan jaman tentu akan menghadirkan masalah yang lebih kompleks untuk dihadapi. Selain itu, masyarakat modern memiliki individualisme yang tinggi, sehingga satu sama lain tidak saling mendukung. Kurangnya dukungan juga dapat mengarahkan pada kecenderungan *burnout*.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan tercapainya *work life balance* pada karyawan, maka ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Seseorang dengan *work life balance* yang kurang baik akan menghambat dalam melakukan pekerjaan dan menurunkan produktifitas kerja atau bahkan kehidupannya. Sedangkan seseorang dengan *work life balance*

yang baik akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik, menikmati hidup, mampu manajemen diri, seimbang dalam bekerja dan bertanggung jawab.

Penelitian terdahulu yang sudah ada diantaranya yaitu, Kanwar et.al, (2009) mereka menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. I Made Devan Ganapathi (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Diah Lailatul Qodrizana et.al, (2018) juga menemukan hal yang serupa, yaitu *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu :

Hipotesis 1 : Bila *work life balance* dapat tercapai, maka kepuasan kerja akan meningkat.

2.2.2 Pengaruh *Conscientiousness Personality* Terhadap Kepuasan Kerja

Aspek kepribadian sering mempengaruhi kepuasan kerja karena menjadi penyebab kinerja yang buruk. Seseorang yang memiliki kepribadian *conscientiousness* cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu.

Penelitian terdahulu yang sudah ada diantaranya yaitu, Organ dan Lingl (1995) menemukan bahwa *conscientiousness* harus berhubungan dengan kepuasan kerja karena itu merupakan kecenderungan umum keterlibatan kerja, dan dengan demikian maka ada kemungkinan besar untuk memperoleh manfaat kerja yang memuaskan. Ivancevich et.al, (dalam Anggarita, 2016) juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu, penelitian Kosnin dan Lee (2008) secara tidak langsung juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *conscientiousness* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, refrensi menunjukkan adanya hubungan positif *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu :

Hipotesis 2 : Bila seseorang memiliki kepribadian *conscientiousness*, maka kepuasan kerja akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Job Burnout*

Pines dan Maslach (dalam Setya, 2020) menyebutkan bahwa *job burnout* dapat ditandai dengan munculnya kelelahan fisik maupun mental termasuk pengembangan konsep diri yang negatif pada seseorang, kurangnya konsentrasi dan perilaku kerja yang negatif. Keadaan tersebut membuat suasana kerja menjadi kurang menyenangkan, terasa dingin, kurangnya komitmen dan dedikasi, serta

prestasi dan performa kerja yang kurang maksimal. Selain itu *burnout* juga dapat dipengaruhi oleh ketidak sesuaian usaha dengan apa yang telah diperoleh dari apa yang telah dikerjakan.

Penelitian terdahulu yang sudah ada yaitu dilakukan oleh (Ali & Arshad, 2014) yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *job burnout*. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, maka tingkat *job burnout* akan menurun atau rendah sehingga ini akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *job burnout*. Maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu :

Hipotesis 3 : Bila kepuasan kerja semakin tinggi, maka tingkat *job burnout* akan semakin menurun.

2.2.4 Religiosity Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Job Burnout

Model moderasi menunjukkan pengaruh positif pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout* tergantung pada *religiosity*. Model tersebut berimplikasi adanya interaksi positif antara kepuasan kerja dan *religiosity* dalam mempengaruhi *job burnout*. Religiusitas dipandang sebagai salah satu faktor dalam memberikan kepuasan pada karyawan. Prinsip-prinsip kehidupan beragama yang diadopsi karyawan sering mengasosiasikan suasana hati dan pikiran mereka di tempat kerja.

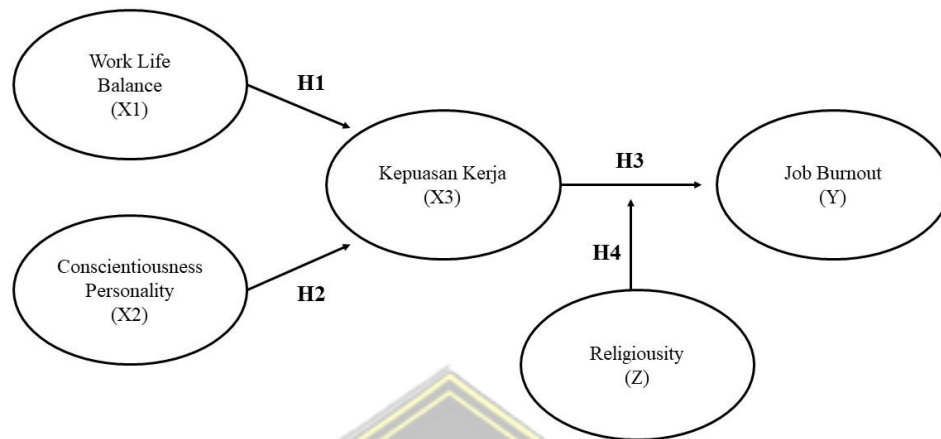
Oleh karena itu, sering ditemukan bahwa religiusitas sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Khan (dalam Amri et.al, 2021) menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang membuktikan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh (Amaliah et.al, 2015; Bednarczuk, 2019; Darto et.al, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis beragumen bahwa *Religiosity* dapat memastikan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *job burnout* dapat tercapai. *Religiosity* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang mana apabila seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, dan *job burnout* akan menurun (negatif). Berdasarkan argumentasi diatas, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu :

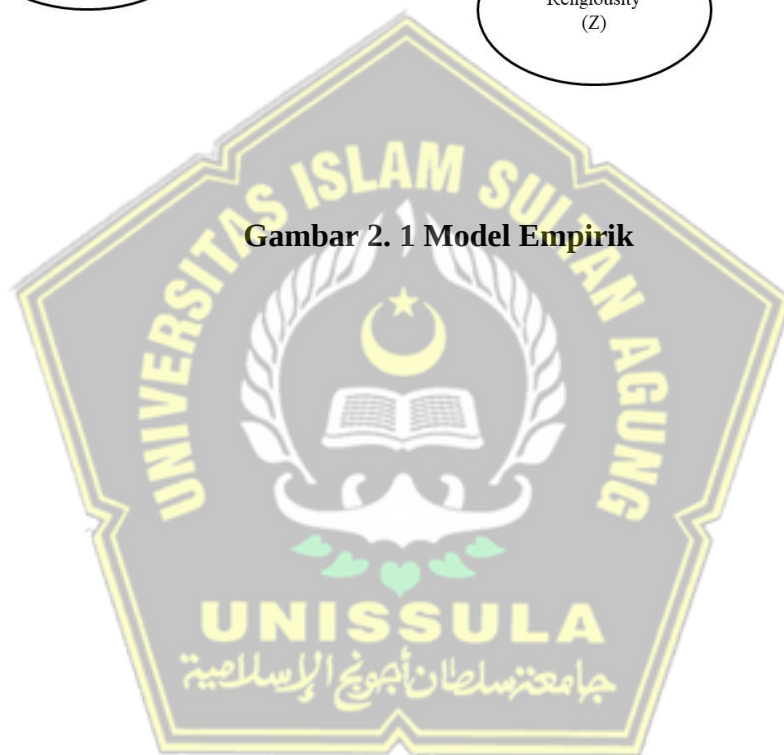
Hipotesis 4: *Religiosity* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*.

2.3 Model Empirik

Model empirik yang digunakan oleh peneliti yaitu dalam bentuk gambar kerangka berpikir berdasarkan variabel yang telah ditentukan, diantaranya yaitu *work life balance*, *conscientiousness personality*, kepuasan kerja, *religiosity* dan *job burnout*. Berikut gambar 2.1 kerangka penelitian di sertai dengan letak hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya



Gambar 2. 1 Model Empirik



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Ditinjau dari tujuan penelitian, yang digunakan dalam penelitian ini bersifat eksplanatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala itu terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Tujuan dari penelitian eksplanatif adalah (1) menghubungkan pola-pola yang berbeda namun memiliki keterkaitan, (2) menghasilkan pola hubungan sebab akibat (Dr. Priyono, 2008).

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas atau independen (Eksogen), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari :
 - 1) *Work life balance*
 - 2) *Conscienstiousness personality*
 - 3) Kepuasan kerja
- b. Variabel terikat atau dependen (Endogen), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah *job burnout*.
- c. Variabel moderasi, yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penelitian ini variabel moderasinya adalah religiosity.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, yaitu sebanyak 443 orang (PDDikti Kemdikbud, 2021).

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Simple random sampling sendiri dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Cara ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2013). Sample pada penelitian ini adalah dosen dari masing-masing jurusan dan fakultas di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Agar sample yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, maka sample dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Dr. Priyono, 2008) yaitu :

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

Keterangan :

n = Besaran sample

N = Besaran populasi

E = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sample)

Dengan menggunakan nilai kritis 5% maka ukuran sample penelitian ini adalah:

$$n = \frac{443}{1 + 443(0,05)^2} \approx 210 \text{ orang}$$

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini di dapatkan dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Kuesioner menurut Hadjar dalam (Syahrums & Salim, 2012) adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual maupun

kelompok guna mendapatkan informasi tertentu, seperti preferensi, keyakinan, minat dan perilaku.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner terbuka dan tertutup, dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu *work life balance* (X1), *conscientiousness personality* (X2), dan kepuasan kerja (X3) lalu variabel (pemoderasi) yaitu *religiousity* (Z) dan variabel terikat (dependen) *job burnout* (Y). Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala lazim digunakan. Maka dari itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian diatas, maka peneliti membuat tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Work Life Balance	<i>Work life balance</i> merupakan kondisi atau kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan keperluan pribadi secara seimbang dengan rasa tanggung jawab yang sama untuk keduanya.	• Time balance (keseimbangan waktu) • Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) • Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) (McDonald et al, 2005)	Skala likert 1-5, yaitu: Skor 1 = sangat tidak setuju Skor 2 = tidak setuju Skor 3 = netral Skor 4 = setuju Skor 5 = sangat setuju
Conscientiousness Personality	<i>Conscientiousness personality</i> merupakan kepribadian yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, terorganisir	• Competence (efficient) • Order (organized) • Dutifulness (not careless) • Achivement striving (through)	Skala likert 1-5, yaitu: Skor 1 = sangat tidak setuju Skor 2 = tidak setuju Skor 3 = netral Skor 4 = setuju Skor 5 = sangat setuju

dan berorientasi • Self-dicipline (not Skor 3 =
pada pencapaian lazy) netral
prestasi kerja. • Deliberation (not Skor 4 =
implusive) setuju
(Costa, McCrae, Skor 5 =
dan Kay, 1995) sangat setuju

Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja • Pekerjaan itu Skala likert 1-
merupakan sendiri (work it 5, yaitu:
perasaan positif self) Skor 1 =
yang dirasakan • Rekan kerja (co- sangat tidak
seseorang dalam workers) setuju
bekerja dan dalam • Atasan Skor 2 = tidak
memandang (supervisor) setuju
pekerjaannya. • Gaji atau upah Skor 3 =
(pay) netral
• Promosi Skor 4 =
(promotion) setuju
(Robbins, 2008) Skor 5 =
sangat setuju

Religiosity *Religiosity* Indikator ini Skala likert 1-
merupakan suatu terbagi menjadi 5, yaitu:
bentuk tindakan tiga dimensi,
dan kepercayaan yaitu:

Job burnout	seseorang dalam	• Islam	Skor 1 =
	menjalani	• Iman	sangat tidak
	kehidupan.	• Ihsan	setuju
		(Mahudin et.al, 2016)	Skor 2 = tidak setuju
			Skor 3 =
			netral
			Skor 4 =
			setuju
			Skor 5 =
			sangat setuju
	<i>Job burnout</i>	• Exhaustion (kelelahan)	Skala likert 1-5, yaitu:
	merupakan suatu	• Depersonalization (depersonalisasi)	Skor 1 =
	kondisi dimana	• Reduced personal accomplishment (penurunan prestasi pribadi)	sangat tidak setuju
	seseorang mengalami		Skor 2 = tidak setuju
	kelelahan dalam		Skor 3 =
	bekerja baik		netral
	secara fisik		Skor 4 =
	maupun	(Maslach et al, 2001)	setuju
	emosional.		

Skor 5 =
sangat setuju

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang diperoleh dari penelitian ini diolah menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.0. Menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukkan semua observed variable sesuai dengan model teori yang dibangun. Menurut Ghazali (dalam Rozandy et.al, 2013) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. PLS merupakan teknik terbaru yang banyak diminati karena tidak membutuhkan distribusi normal atau dapat dikatakan sebuah penelitian dengan jumlah sampel yang sedikit.

3.5.1 Uji Instrumen Data

A. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Evaluasi analisis model ini dilakukan menggunakan uji validitas (convergent validity dan discriminant validity) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dan composite reliability).

1) Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik jika nilai AVE $> 0,5$ (Purwanto, 2019).

2) Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai faktor pembebanan dari setiap indikator ke konstruk. Dalam penelitian ini batas minimum pada ukuran loading factor yang diterima adalah 0,5 dengan persyaratan bahwa nilai AVE dari masing-masing konstruk $> 0,5$ (Purwanto, 2019).

3) Uji Reabilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai alpha Cronbach alpha dan reliabilitas komposit masing-masing konstruk. Nilai reliabilitas komposit dan Cronbachs alpha yang disarankan adalah diatas 0,7. Namun, pada penelitian pengembangan menggunakan loading factor sebesar 0,5, maka nilai reabilitas komposit dan cronbach alpha rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas diskriminnan telah terpenuhi (Purwanto, 2019).

4) Cronbach's Alpha

Uji reabilitas dengan reabilitas komposit dapat diperkuat dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian

variabel apabila nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel sebesar > 0.5 maka variabel dapat dinyatakan reliable.

5) Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menentukan multikolineritas antar variabel dengan cara melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang berlaku dalam uji ini adalah apabila VIF (Variance Inflation Factor) nilainya < 5 , maka model regresi bebas dari multikolineritas.

B. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan:

1. Uji Path Coefficient

Uji ini untuk melihat signifikansi dengan cara melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik pada Algorithm Bootstrapping report – Path Coefficients. Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dan signifikansi (t-tabel signifikansi 5% = 1,985) (Pering, 2020).

2. Uji Kebaikan (Goodness of Fit)

a. R-Square

Menurut Juliandi (dalam Jufrizen Rahmadhani & Khairani Nurul, 2020) R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang

mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

b. Q-Square

Menurut Ghozali (dalam Rozandy, 2013) Q-Square predictive relevance digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square harus > 0 dimana menunjukkan model memiliki predictive relevance yang baik.

3.5.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t Statistic dan P Values. Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada program smartPLS 3.0 hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficients* dengan teknik *Bootsrapping*. Menurut Juliandi (dalam Jufrizen Rahmadhani & Khairani Nurul, 2020) tujuan dari analisis ini yaitu untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Adapun nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) sebagai berikut :

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membantu memberikan solusi dalam mengatasi *Job burnout* pada dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) melalui peningkatan *religiosity*, kepuasan kerja, *work life balance* dan *conscientiousness personality*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui angket yang dibagikan kepada responden. Proses pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada responden kurang lebih 1 bulan, dimulai sejak tanggal 14 Oktober 2021.

Pada awal penelitian kuesioner dibagikan oleh peneliti sebanyak 210 angket. Namun hanya kembali sebanyak 100 kuesioner. Sehingga data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 100 responden. Pengambilan sample dilakukan secara acak, dari 11 fakultas dengan 40 program studi.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui google formulir, dengan cara penyebaran melalui kepala administrasi tata usaha seluruh fakultas di Unissula untuk kemudian diteruskan kepada responden yang dituju.

4.1.2 Karakteristik responden

Karakteristik responden yang diteliti oleh peneliti dapat dilihat pada tabel

4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden

Data Responden		Frekuensi	Persentase	Total
Usia	20 – 30 tahun	7	7%	100%
	30 – 40 tahun	43	43%	
	> 40 tahun	50	50%	
Jenis Kelamin	Laki – laki	46	46%	100%
	Perempuan	54	54%	
Pendidikan	S1	0	0%	100%
Terakhir	S2	83	83%	
	S3	17	17%	
	Lainnya	0	0%	
Masa Kerja	1 – 5 tahun	22	22%	100%
	5 – 15 tahun	30	30%	
	15 – 20 tahun	8	8%	
	> 20 tahun	40	40%	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Dari Tabel 4.1 diatas, maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Terdapat 7 atau (7%) responden dengan tingkat usia 20 – 30 tahun, 43 atau (43%) responden dengan tingkat usia 30 – 40 tahun, 50 atau (50%) responden dengan tingkat usia lebih dari 40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berusia rata-rata lebih dari 40 tahun. Artinya bahwa di usia yang lebih dari 40 tahun ke atas merupakan golongan usia yang sudah cukup rentan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional.
2. Responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 46 atau (46%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 atau (54%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar dilengkapi oleh perempuan. Hal ini dikarenakan tidak ada lagi batasan atau larangan bagi perempuan untuk dapat terus berkembang dan melanjutkan karir. Karakter dasar dari perempuan yang lebih teliti dan rapih dalam melakukan pekerjaan serta tanggap dalam mengikuti perkembangan digital juga menjadi suatu hal yang penting untuk mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan kerja yang bisa di dapatkan.
3. Terdapat 83 atau (83%) responden dengan tingkat pendidikan S2 dan 17 atau (17%) responden dengan tingkat S3. Sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 dan lainnya terdapat 0 atau (0%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen tetap di UNISSULA adalah berpendidikan S2 dan sebagian kecil berpendidikan S3. Ini juga merupakan salah satu

persyaratan menurut Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (lldikti6.ristekdikti.go.id) yang mana syarat untuk menjadi dosen yaitu minimal harus sudah merampungkan pendidikan S2.

4. Berdasarkan masa kerja, terdapat 22 atau (22%) responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun, 30 atau (30%) responden dengan masa kerja 5 – 15 tahun, 8 atau (8%) responden dengan masa kerja 15 – 20 tahun, 40 atau (40%) responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dosen tetap di UNISSULA di dominasi oleh para pekerja yang berumur 5 – 15 tahun dan lebih dari 20 tahun. Adanya perbedaan pengalaman dan masa kerja diantara para dosen ini membuat mereka saling melengkapi dalam mengembangkan potensi para mahasiswa maupun para dosen itu sendiri.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam menyimpulkan jawaban dari responden, penulis membagi jawaban responden ke dalam tiga kategori sebagai berikut:

Rendah : 1,00 – 2,33

Sedang : 2,33 – 3,66

Tinggi : 3,66 – 5,00

4.2.1 Variabel *Work Life Balance*

Work life balance merupakan masalah yang sangat penting yang harus segera ditangani oleh organisasi ataupun perusahaan sedini mungkin. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja dan juga membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja. Ini memberikan perasaan puas dan memotivasi individu untuk memikul tanggung jawab dengan akuntabilitas yang lebih besar. Ini juga membantu dalam menciptakan lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja dan juga memperkuat ikatan keluarga karyawan. Tanggapan reponden mengenai *Work life balance* dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work life balance*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jmlh. responden	Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman	0	4	7	63	26	100	4,11	Tinggi
2.	Saya mampu menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain	0	5	13	70	12	100	3,89	Tinggi
3.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	0	3	12	58	27	100	4,09	Tinggi

4.	Saya merasa kepuasan yang sama untuk karir dalam pekerjaan dan dalam keluarga saya	0	3	20	53	24	100	3,98	Tinggi
----	--	---	---	----	----	----	-----	------	--------

Jumlah								16,07	Tinggi
Rata - rata								4,02	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 4,02 menjelaskan *work life balance* yang “tinggi”, hal ini berarti responden memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dan seimbang dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Menurut analisa dari angket terbuka (opened questionnaire), sebagian besar dari responden memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Adanya manajemen waktu, emosi dan spiritual serta menganggap pekerjaan sebagai salah satu bentuk ibadah membuat para responden menikmati serta mensyukuri apa yang dijalani karena semua dilakukan dengan ikhlas.

4.2.2 Variabel *Conscientiousness Personality*

Semua orang memiliki kepribadian yang berbeda, tidak terkecuali pada dosen. Seorang dosen merupakan individu yang memiliki motivasi dan integritas tinggi dalam mendidik para mahasiswa serta dalam mengejar tujuan akademik. Untuk dapat mencapai hal tersebut, maka diperlukan kepribadian yang berorientasi pada kemajuan seseorang itu. Kepribadian dalam penelitian ini merujuk pada bentuk respon psikologis dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu. pada penelitian ini fokus pada salah satu dimensi dari The Big Five Personality yaitu

conscientiousness. Tanggapan dari responden mengenai *Conscientiousness Personality* dapat di lihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Conscientiousness Personality*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jmlh. responden	Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0	2	13	62	23	100	4,06	Tinggi
2.	Saya mampu membuat perencanaan kerja dengan maksimal	0	2	22	52	24	100	3,98	Tinggi
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan cermat	0	3	15	64	18	100	3,97	Tinggi
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati	0	2	15	64	19	100	4,00	Tinggi
5.	Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang maksimal disetiap tugas/pekerjaan yang saya lakukan	0	0	15	54	31	100	4,16	Tinggi
6.	Saya selalu disiplin dan tidak suka menunda pekerjaan	0	0	25	53	22	100	3,97	Tinggi
7.	Saya suka menolong dan tidak egois pada orang lain	0	1	11	60	28	100	4,15	Tinggi
Jumlah								28,29	Tinggi
Rata - rata								4,04	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 4,04 menjelaskan *conscientiousness personality* “tinggi”, hal ini menunjukkan bahwa dosen di Unissula memiliki kecenderungan untuk memiliki sikap bertanggungjawab, disiplin, teliti, efisien, gigih dan ambisius. Menurut analisa dari angket terbuka menurut sebagian besar responden kepribadian ini merupakan kepribadian yang memiliki kecenderungan dalam bersikap seperti tidak menunda pekerjaan, bertanggung jawab, konsisten, dapat diandalkan, berhati-hati dalam melakukan sesuatu, serta mempunyai tujuan dan improvisasi dalam bekerja.

4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bagaimana seseorang mengalami perasaan positif mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana orang tersebut berperilaku, yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja yang dicapainya. Tanggapan dari responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jmlh. responden	Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya bangga dengan profesi pekerjaan saya	0	0	6	49	45	100	4,39	Tinggi
2.	Rekan kerja saya menyenangkan	0	0	19	60	21	100	4,02	Tinggi
3.	Pimpinan saya selalu membuat saya lebih	1	3	20	50	26	100	3,97	Tinggi

	bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan								
4.	Gaji yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja	0	3	25	51	21	100	3,90	Tinggi
5.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan karir	0	0	8	57	35	100	4,27	Tinggi
Jumlah								20,55	Tinggi
Rata - rata								4,11	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 4,11 menjelaskan kepuasan kerja “tinggi”, hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dosen di Unissula sudah dikategorikan baik. Menurut analisa dari angket terbuka kepuasan kerja yang di harapkan oleh para responden antara lain seperti mekanisme reward and punishment yang adil dan konsisten, rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, pekerjaan sesuai jobdesk, memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir, aturan dan birokrasi yang jelas, adanya keterlibatan pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan dan pendampingan, serta kompensasi yang sebanding dengan apa yang dikerjakan.

4.2.4 Variabel *Religiosity*

Religiosity merupakan suatu bentuk tindakan dan perilaku seseorang dalam menjalani kehidupan, tidak terkecuali dalam hal bekerja. Variabel ini menggunakan 10 indikator untuk mengukur tingkat religiusitas seseorang dengan membaginya

menjadi 3 dimensi yaitu islam, iman dan ikhsan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pertanyaan. Tanggapan dari responden mengenai variabel *religiosity* dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Religiosity*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jmlh. responden	Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya mengajarkan anggota keluarga saya tentang kebesaran Allah SWT	0	0	7	30	63	100	4,56	Tinggi
2.	Saya mengajarkan anggota keluarga saya untuk selalu mengingat Allah SWT	0	0	8	31	61	100	4,53	Tinggi
3.	Saya berjuang untuk urusan dunia dan akhirat seperti yang disarankan oleh Nabi Muhammad (SAW)	0	0	6	40	54	100	4,48	Tinggi
4.	Setiap saat dalam hidup saya dapat memperkuat hubungan saya dengan Allah SWT	0	0	6	44	50	100	4,44	Tinggi
5.	Saya menghindari perilaku yang akan dihukum di akhirat	0	0	6	40	54	100	4,48	Tinggi
6.	Semakin banyak pengetahuan yang saya miliki, harus semakin membuat saya rendah hati	0	0	3	37	60	100	4,57	Tinggi
7.	Saya berusaha untuk mengikuti <i>aql</i>	0	0	4	43	53	100	4,49	Tinggi

	(rasionalitas) daripada <i>nafs</i> (nafsu)								
8.	Karena takut kepada Allah SWT saya akan mengatakan kebenaran	0	0	2	39	59	100	4,57	Tinggi
9.	Saya merasa tidak enak melakukan sesuatu yang dilarang meskipun saya tahu orang lain juga melakukannya	0	0	6	48	46	100	4,40	Tinggi
10.	Saya senang dengan apa yang saya miliki	0	0	5	44	51	100	4,46	Tinggi
Jumlah								44,98	Tinggi
Rata - rata								4,50	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 4,50 menjelaskan *religiosity* yang “tinggi”, hal ini dapat dikatakan bahwa *religiosity* dosen di Unissula sudah dikategorikan baik. Menurut analisa dari angket terbuka *religiosity* menurut sebagian besar responden yaitu keyakinan terhadap keberadaan Allah / Tuhan yang di manifestasikan dalam kehidupan sehari-hari, tingkat keagamaan atau kedekatan manusia dengan sang pencipta, menerapkan ajaran Al-Qur'an dan hadist dalam kehidupan sehari-hari, selalu mengingat Allah dan melakukan apapun atas dasar ibadah.

4.2.5 Variabel *Job Burnout*

Job burnout merupakan kondisi kelelahan dalam bekerja baik secara fisik maupun emosional yang dirasakan oleh seseorang. Seseorang akan mengalami ini apabila mereka tidak dapat mengatasi tekanan pekerjaan yang banyak menuntut

tenaga, waktu, dan fisik. Mereka akan cenderung apatis, mudah tersinggung dan cepat bosan. Tanggapan dari responden mengenai variabel *job burnout* dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Job burnout*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jmlh. responden	Rata - rata	Ket.
		1	2	3	4	5			
1.	Saya sering mengalami penurunan kepercayaan diri dalam bekerja	5	25	46	21	3	100	2,92	Sedang
2.	Saya merasa lelah dengan tekanan pekerjaan yang saya dapatkan	3	22	46	28	1	100	3,02	Sedang
3.	Saya kurang memperhatikan kepentingan orang lain	10	32	43	15	0	100	2,63	Sedang
4.	Saya merasa bahwa motivasi kerja saya menurun dalam 3 bulan terakhir	9	27	51	10	3	100	2,71	Sedang
Jumlah								11,28	Sedang
Rata - rata								2,82	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 ditunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden 2,82 menjelaskan *job burnout* “sedang”, hal ini dapat dikatakan bahwa *job burnout* dosen di Unissula dikategorikan kurang baik karena cenderung mengkhawatirkan dan perlu segera ditangani. Menurut analisa dari angket terbuka *Job burnout* yang

dirasakan oleh responden diantara lain seperti beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai jobdesk, peraturan yang berubah mengikuti waktu dan kepentingan pihak tertentu, kurangnya apresiasi terhadap kinerja, adanya diskriminasi dalam pekerjaan, pekerjaan yang monoton, serta sulitnya mengontrol emosi yang dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Data

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4. 7

Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.650	<i>Valid</i>
<i>Conscientiousness Personality</i>	0.607	<i>Valid</i>
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.569	<i>Valid</i>
<i>Religiosity</i>	0.630	<i>Valid</i>
<i>Job Burnout</i>	0.653	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, setiap variabel menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.5 dengan nilai variabel *work life balance* (X1) sebesar 0.650, nilai *conscientiousness personality* (X2) sebesar 0.607, nilai kepuasan kerja (X3) sebesar 0.569, nilai *religiosity* (Z) sebesar 0.630, dan nilai *job burnout* (Y) sebesar 0.653. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini dapat dikatakan baik atau valid secara *discriminant validity* (validitas diskriminan).

2) Uji Validitas Konvergen

Tabel 4. 8

Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
<i>Work life balance</i>	X1.1	0.797	<i>Valid</i>
	X2.2	0.734	<i>Valid</i>
	X3.3	0.821	<i>Valid</i>
	X4.4	0.867	<i>Valid</i>
<i>Conscientiousness</i>	X2.1	0.835	<i>Valid</i>
<i>Personality</i>	X2.2	0.828	<i>Valid</i>
	X2.3	0.856	<i>Valid</i>
	X2.4	0.765	<i>Valid</i>
	X2.5	0.608	<i>Valid</i>
	X2.6	0.825	<i>Valid</i>
	X2.7	0.706	<i>Valid</i>

Kepuasan Kerja	X3.1	0.826	<i>Valid</i>
	X3.2	0.702	<i>Valid</i>
	X3.3	0.686	<i>Valid</i>
	X3.4	0.685	<i>Valid</i>
	X3.5	0.854	<i>Valid</i>
<i>Religiosity</i>	Z1	0.793	<i>Valid</i>
	Z2	0.764	<i>Valid</i>
	Z3	0.783	<i>Valid</i>
	Z4	0.776	<i>Valid</i>
	Z5	0.853	<i>Valid</i>
	Z6	0.821	<i>Valid</i>
	Z7	0.814	<i>Valid</i>
	Z8	0.877	<i>Valid</i>
	Z9	0.704	<i>Valid</i>
	Z10	0.735	<i>Valid</i>
<i>Job Burnout</i>	Y1	0.752	<i>Valid</i>
	Y2	0.860	<i>Valid</i>
	Y3	0.830	<i>Valid</i>
	Y4	0.784	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa setiap indikator menunjukkan nilai outer loading sebesar > 0.5 data diatas tidak menunjukkan adanya indikator

variabel yang nilai outer loadingnya < 0.5 sehingga semua indikator dinyatakan baik atau valid secara *convergent validity*.

3) Uji Cronbach's Alpha dan Reabilitas Komposit

Tabel 4. 9

Cronbach's Alpha dan Reabilitas Komposit

Construct Reability And Validity	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1. <i>Work life balance</i> (X1)	0.828	0.881	<i>Reliable</i>
2. <i>Conscientiousness Personality</i> (X2)	0.890	0.914	<i>Reliable</i>
3. Kepuasan Kerja (X3)	0.809	0.867	<i>Reliable</i>
4. <i>Religiosity</i> (Z)	0.935	0.944	<i>Reliable</i>
5. <i>Job burnout</i> (Y)	0.826	0.882	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability > 0.5 . Cronbach's Alpha dengan nilai variabel *Work life balance* sebesar 0.828, nilai variabel *Conscientiousness Personality* sebesar 0.890, nilai variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.809, nilai variabel *Religiosity* sebesar 0.935, nilai variabel *Job burnout* sebesar 0.826. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan reliable.

4) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10
Collinearity Statistics (VIF)

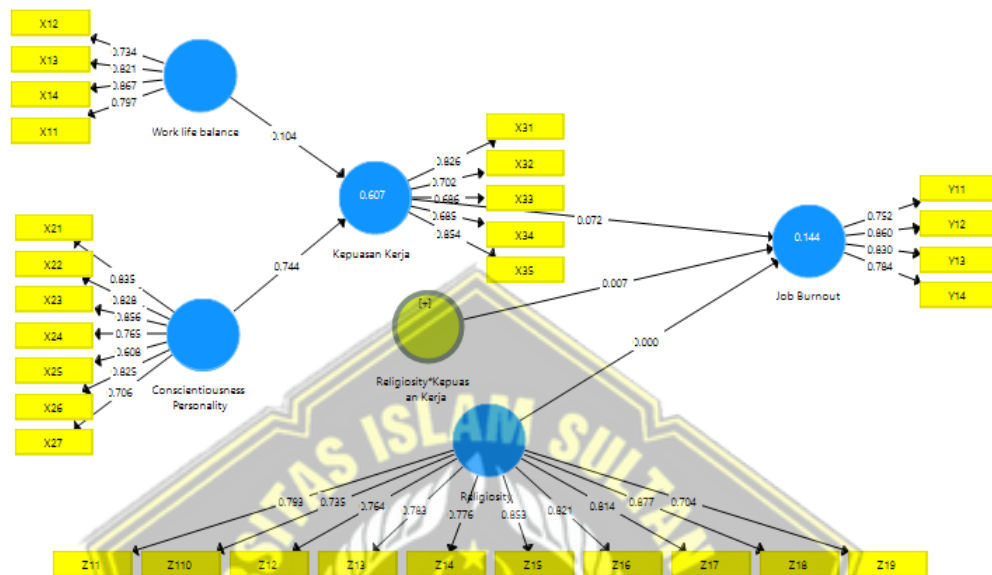
Collinearity Statistik (VIF)	Work Life Balance	Conscientiousness Personality	Kepuasan Kerja	Religiosity	Job Burnout
<i>Work Life Balance</i>			1.360		
<i>Conscientiousness Personality</i>			1.360		
<i>Kepuasan Kerja</i>					2.017
<i>Religiosity</i>					2.236
<i>Job Burnout</i>					

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari Collinearity Statistics (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil nilai inner dari variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 1.360, variabel *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja sebesar 1.360, variabel kepuasan kerja terhadap *job burnout* sebesar 2.017 dan variabel *religiosity* terhadap *job burnout* sebesar 2.236. Dari masing – masing variabel $VIF < 5$ maka tidak melanggar uji asumsi multikolinearitas.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

1) Uji Path Coefficient



Gambar 4. 1 Uji Path Coefficient

Uji ini digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa path coefficient terbesar ditunjukkan dari pengaruh *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.744. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.104. Selanjutnya pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout* sebesar 0.072. Lalu berikutnya pengaruh terkecil adalah kepuasan kerja terhadap *job burnout* melalui variabel moderasi *religiosity* sebesar 0.007, dan pengaruh *religiosity* terhadap *job burnout* sebesar 0.000.

Berdasarkan pada uraian hasil diatas, maka dapat ditunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

2) Uji Kebaikan Model (Godness of Fit)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 maka diperoleh nilai R-square sebagai berikut:

Tabel 4. 11
R-Square

	R Square	Adjusted R Square
<i>Job Burnout</i>	0.144	0.117
Kepuasan Kerja	0.607	0.599

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Tabel R-Square digunakan untuk melihat pengaruh variabel *work life balance*, *conscientiousness personality* dan kepuasan kerja terhadap *job burnout* dan variabel *work life balance* dan *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada sajian data diatas dapat diketahui bahwa besar pengaruh *work life balance*, *conscientiousness personality* dan kepuasan kerja terhadap *job*

burnout sebesar 14,4%, kemudian besar pengaruh *work life balance* dan *conscientiousness personality* terhadap kepuasan kerja sebesar 60.7%.

Penilaian good of fit diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square maka model dapat dikatakan semakin baik dan fit dengan data. Adapun hasil perhitungan dari Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,144) \times (1 - 0,607)] \\
 &= 1 - [(0,856 \times 0,393)] \\
 &= 1 - 0,336 \\
 &= 0,664
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh Q-Square sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 66,4%, sedangkan sisanya 33,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik (sedang).

4.3.2 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat t Statistics dan P Values. Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila P Values < 0,05%.

Tabel 4. 12
Direct Effect (Pengaruh Langsung)

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistik (Ts)</i>	<i>T Tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	<i>Ket.</i>
<i>Work Life Balance – > Kepuasan Kerja</i>	0.236	3.391	1,985	0.001	Positive, significant
<i>Conscientiousness Personality -> Kepuasan Kerja</i>	0.631	9.415	1,985	0.000	Positive, significant
<i>Kepuasan Kerja -> Job Burnout</i>	-0.353	2.635	1,985	0.009	Negative, significant
<i>Religiosity (Moderating Effect)*Kepuasan Kerja -> Job Burnout</i>	-0.090	0.914	1,985	0.361	Negative, non significant

<i>Religiosity -> Job</i>					Negative,
<i>Burnout</i>	-0.027	0.227	1,985	0.821	non
					significant

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Penelitian ini mengajukan 4 hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis bootstrapping. Melalui hasil nilai t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independen ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik > 1,985 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari nilai P Values yang diperoleh apabila nilai P Values pada setiap variabel < 0,05 maka H_0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui Original Sample. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)

<i>Path Coefficients</i>	Hipotesis	Arah	Besar Pengaruh	T Statistik (Ts)	T Tabel (Tt)	Ket.
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	H ₁	+	0.236	3.391	1,985	Diterima
<i>Conscientiousnes</i> <i>s Personality -></i> Kepuasan Kerja	H ₂	+	0.631	9.415	1,985	Diterima

Kepuasan Kerja – > <i>Job Burnout</i> <i>Religiosity</i> (Moderating Effect)*Kepuasan Kerja -> <i>Job</i> <i>Burnout</i>	H ₃	–	-0.353	2.635	1,985	Diterima
	H ₄	–	-0.090	0.914	1,985	Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil P Values < 0.05 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai t statistic 3.391 dan dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.236. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting apabila karyawan memiliki kualitas hidup yang baik, menikmatinya dan mampu manajemen waktu serta seimbang dalam bekerja dan tanggung jawab maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri. Keseimbangan ini merujuk pada indikator *work life balance* yang berupa keseimbangan waktu yang artinya waktu antara bekerja dan beristirahat seimbang, keseimbangan keterlibatan yang artinya keterlibatan secara psikologis dan komitmen antara bekerja seimbang dengan hal-hal yang diluar pekerjaannya, dan keseimbangan kepuasan artinya kepuasan yang dirasakan pada pekerjaan seimbang dengan hal-hal yang diluar pekerjaan. Segala aspek tersebut harus dapat terpenuhi untuk tercapainya kepuasan

kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh Kanwar et.al, (2009) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni dimana semakin tinggi *work life balance* tercapai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dapat dirasakan. Maka **H₁ : Bila *work life balance* dapat tercapai, maka kepuasan kerja akan meningkat (Diterima).**

Hasil menunjukkan bahwa *conscientiousness personality* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil P Value < 0.05 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai t statistic 9.415 dan dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.631. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *conscientiousness personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu dengan kepribadian ini menunjukkan motivasi dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Merujuk pada indikator *conscientiousness personality*, dilihat dari kemampuan yang dimiliki, bagaimana melaksanakan perintah, dapat melakukan kewajiban dengan baik, upaya pencapaian yang dilakukan, kedisiplinan dan pertimbangan atau kebijaksanaan yang dilaksanakan, maka dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini di dukung oleh Organ dan Lingl (1995) yang menemukan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan harus berhubungan dengan kepuasan kerja karena ini merupakan kecenderungan umum antara keterlibatan kerja, dan demikian maka ada kemungkinan besar untuk memperoleh manfaat kerja yang memuaskan. Penelitian ini di dukung pula oleh penelitian terbaru yang

dilakukan oleh Kosnin dan Lee (2008) yang secara tidak langsung juga menyebutkan adanya hubungan positif signifikan antara *conscientiousness personality* dengan kepuasan kerja. Maka **H₂ : Bila seseorang memiliki kepribadian conscientiousness, maka kepuasan kerja akan meningkat (Diterima).**

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job burnout*. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan hasil P Value < 0.05 namun hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) dengan nilai t statistic 2.635 yang dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan signifikan dan dibuktikan dengan nilai original sample sebesar -0.353. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya seperti tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Merujuk pada indikator kepuasan kerja, apabila karyawan senang dan terampil dengan pekerjaan itu sendiri, rekan kerja yang dapat diajak bekerjasama, atasan yang baik dan menghargai pekerjaan karyawannya, gaji atau upah yang sesuai, dan diberikan kesempatan promosi, maka kepuasan kerja akan meningkat dan *job burnout* yang dirasakan akan menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali & Arshad, 2014 yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *job burnout* yang mana apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat *job burnout* akan menurun. Maka **H₃ : Bila kepuasan kerja semakin tinggi, maka tingkat *job burnout* semakin menurun (Diterima).**

Religiosity tidak mampu menjadi penguat hubungan antara kepuasan kerja dengan *job burnout*. Artinya, kepuasan kerja akan menurunkan *job burnout*, tetapi proses pengaruh penurunan *job burnout* ini tidak di moderasi oleh tingkat *religiosity*. Hal ini dikarenakan objek penelitian memiliki tingkat *religiosity* yang terinternalisasi dengan baik sehingga untuk kondisi *job burnout* tidak terpengaruh dengan tingkat *religiosity*. Artinya nilai-nilai keyakinan yang diyakini para responden sudah tertanam dengan baik dan diwujudkan dalam bentuk pola pikir, sikap dan perilaku, nilai-nilai ini diasumsikan terbawa pada semua aspek kehidupan kerja namun tidak dominan pada upaya mengatasi *job burnout*. Ditunjukkan dengan nilai P Value > 0.05 dengan nilai t statistic 0.914 yang dinyatakan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, dibuktikan dengan nilai original sample sebesar -0.090 nilai P Value sebesar $0.361 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Religiosity* tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*. Maka **H₄ : *Religiosity* memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout* (Ditolak).**

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dalam mengatasi *job burnout*. Berdasarkan nilai outer loading terbesar pada variabel ini yang menyatakan bahwa responden merasakan kepuasan yang sama untuk karir dalam pekerjaan dan dalam keluarga menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka tingkat *job burnout* akan menurun.
2. Variabel *conscientiousness personality* berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dalam mengatasi *job burnout*. Berdasarkan nilai outer loading terbesar pada variabel ini yang menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan cermat menunjukkan bahwa orang yang memiliki kepribadian yang baik, teliti dan bertanggung jawab akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Apabila kepuasan kerja tercapai dan meningkat, maka *job burnout* akan menurun.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *job burnout*. Artinya bahwa hubungan ini memiliki sifat yang berlawanan arah dan disebut korelasi negatif. Berdasarkan nilai outer loading terbesar pada variabel ini yang

menyatakan bahwa responden diberi kesempatan untuk mengembangkan karir, artinya kepuasan kerja yang dirasakan sudah baik dalam kategori ini karena karyawan diberi kesempatan yang sama untuk dapat berkembang. Maka apabila kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan, tingkat *job burnout* yang dirasakan akan mengalami penurunan.

4. *Religiosity* tidak dapat memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *job burnout*. Berdasarkan nilai outer loading terbesar pada variabel ini yang menyatakan bahwa karena takut kepada Allah SWT responden akan mengatakan kebenaran, artinya bahwa berbagai aspek kegiatan yang mengacu pada spiritualitas, dedikasi dan keyakinan tidak dapat mempengaruhi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*. Variabel *religiosity* tidak cukup kuat untuk memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout* karena *religiosity* dianggap sudah bersifat mutlak dan wajib. Dalam indikator *religiosity* berdasarkan nilai outer loading terbesar kedua dan ketiga yang menyatakan bahwa responden menghindari perilaku yang akan dihukum di akhirat dan responden berusaha mengikuti aql daripada nafs, jika dikaitkan dengan indikator variabel kepuasan kerja dengan outer loading terkecil yang berkaitan dengan gaji, maka untuk responden dalam penelitian ini diasumsikan dapat mensyukuri apa yang telah dimiliki, tetap berserah diri kepada Allah SWT dan tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagaimana mestinya. Artinya kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan tidak berpengaruh terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja dan tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *job burnout*.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

- a. Tingkat *work life balance* dalam penelitian ini tergolong “tinggi”, berdasarkan nilai outer loading terkecil pada variabel ini yang menyatakan bahwa responden mampu menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain, maka di isyaratkan untuk pimpinan UNISSULA dapat memperhatikan jam kerja dan beban kerja yang diberikan supaya karyawan dapat memiliki waktu luang diluar pekerjaannya serta dapat mempertahankan kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan *work life balance* seperti waktu kerja yang sesuai, jenis pekerjaan yang membuat karyawan semakin berkembang, lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan agar karyawan tidak merasa terpaksa dalam bekerja yang dapat membuat tidak fokus dalam bekerja. Ini merupakan upaya agar karyawan tidak mengalami *job burnout*.
- b. Kepribadian yang dimiliki oleh sebagian besar dosen tetap di UNISSULA sudah baik dan tergolong “tinggi”, berdasarkan nilai outer loading terkecil pada variabel ini yang menyatakan bahwa responden selalu berusaha mendapatkan hasil yang maksimal di setiap tugas atau pekerjaan yang dilakukan, maka di isyaratkan untuk pimpinan UNISSULA dapat memperhatikan kembali kepribadian yang dimiliki karyawan pada indikator pencapaian, agar kepuasan kerja tetap baik dan tidak terjadi *job burnout* dengan cara seperti meningkatkan perhatian terhadap kepribadian karyawan melalui program penilaian

kepribadian, pengembangan kepribadian, evaluasi secara berkala, mengadakan seminar motivasi yang bertema *building personality* atau dalam proses awal recruitment untuk lebih dulu menscreening kepribadian yang dimiliki calon karyawan, serta dapat juga dilakukan program pelatihan kepribadian menurut Lawson (dalam Alijona, 2021) dalam bentuk lecture, paper, assignment, audio-visual, games, role play, presentasi, focus group discussion, case study serta dalam bentuk sharing dan diskusi yang berkaitan dengan *building personality*.

- c. Tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “tinggi”. Berdasarkan nilai outer loading terkecil pada variabel ini yang menyatakan bahwa gaji yang diterima responden membuat responden menjadi semangat dalam bekerja. Maka di isyaratkan untuk pimpinan UNISSULA agar dapat melakukan berbagai upaya untuk kembali meningkatkan kepuasan kerja seperti dengan memberi gaji atau upah yang sesuai, melakukan survey kepuasan kerja, memberikan usulan promosi, pekerjaan sesuai dengan keahlian, pujian, dan motivasi untuk karyawan.
- d. Tingkat *job burnout* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “sedang”. Berdasarkan nilai outer loading terkecil pada variabel ini yang menyatakan bahwa responden sering mengalami penurunan kepercayaan diri dalam bekerja. Ini menandakan bahwa pimpinan UNISSULA hendaknya dapat memperhatikan kembali kondisi fisik, mental, maupun emosional para karyawannya dengan melakukan kegiatan bersama seperti sharing di waktu luang dan gathering serta memberikan penghargaan untuk untuk dapat

mengurangi kelelahan, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi agar tidak terjadi *job burnout* di kalangan dosen UNISSULA.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan pada penelitian ini adalah peneliti tidak dapat mendampingi keseluruhan responden dalam pengisian kuesioner karena keterbatasan waktu dan tempat sehingga membuat pengambilan data pada sample masih kurang maksimal. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pendampingan langsung dengan para responden agar hasil yang didapat juga bisa lebih baik dari sebelumnya.
2. Sample size yang kecil karena sulitnya perizinan dan pengambilan data yang dilakukan secara jarak jauh serta kondisi para responden yang memiliki jadwal padat dan tidak dapat diprediksi.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel untuk dapat diteliti yang dirasa dapat memperkaya hasil penelitian sebelumnya. Misalnya: faktor eksternal yang mempengaruhi *job burnout* seperti dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian reward. Selain itu, penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan melihat pada lama bekerja seseorang dan gelar akademik yang ada.

2. Objek penelitian dapat diperluas tidak hanya pada dosen di UNISSULA saja, namun juga bisa pada dosen di universitas lain ataupun karyawan yang ada di Jawa Tengah ataupun daerah lain.



DAFTAR PUSTAKA

1. Sumber dari artikel jurnal

- Ali, N., & Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and *job burnout* of Pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 399-412.
- Alifah, A. (2021). EFEK MEDIASI WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SELAMA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1-16.
- Alijona, A. (2021). Pelatihan Building My Own Personality untuk Meningkatkan Organizational Citizensip Behavior. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(2), 242-256.
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic *Religiosity* to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 984-991.
- Anggarita, M. H. (2016). Analisis pengaruh self-efficacy, locus of control dan conscientiousness terhadap job-satisfaction dengan goal-commitment sebagai variabel pemediasi. *Riset manajemen dan akuntansi*, 7(1).
- Bednarczuk, M. (2019). God in the workplace: *Religiosity* and job satisfaction among US public servants. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 5(3), 261-276.
- Costa, Paul T., McCrae, R. R., & Kay, G. G. (1995). Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 123-139.
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S. (2015). The effect of transformational leadership, *religiosity*, job satisfaction, and organizational culture on organizational citizenship behavior and employee performance in the regional offices of national institute of public administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(23), 205-219.
- Delecta, P. (2011). *Work life balance*. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189. development and validation study. *Makara Hubs-Asia*, 20(2): 109-121
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodomica*, 4(1), 125-135.
- Hardiyanti, R. (2013). *Burnout* ditinjau dari big five factors personality pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343-360.
- Ikhrum, A. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN))

- AREA MAKASSAR SELATAN). MANDAR: *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—life balance and *burnout* as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision*, 13(2), 1-12.
- Kosnin, A. M., & Tan, S. L. (2008). Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stress kerja guru. *Jurnal teknologi*, 33â-47.
- Mahudin, N. D. M., Noor, N. M., Dzulkifli, M. A., & Janon, N. S. E. (2016). Religiosity among Muslims: A scale development and validation study. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 20(2), 109-120.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in management review*, 20(1), 37-55.
- Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis Timothy A. Judge Department of Management University of Florida Daniel Heller Department of Psychology University of Iowa. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Muthukumar, M. R. S. D. P. K., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). *Work life balance*. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 827-832.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science*, 2(11).
- Ntantana, A., Matamis, D., Sayyidou, S., Giannakou, M., Gouya, M., Nakos, G., & Koulouras, V. (2017). *Burnout* and job satisfaction of intensive care personnel and the relationship with personality and religious traits: An observational, multicenter, cross-sectional study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 41, 11-17.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The journal of social psychology*, 135(3), 339-350.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 5(003).
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28-48.

- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2).
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9-17.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- Rozandy, R. A., Santoso, I., Putri, S. A., Jurusan, A., Industri, T., Brawijaya, U., Pengajar, S., Teknologi, J., Pertanian, I., & Brawijaya, U. (2013). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Tingkat Adopsi Teknologi Dengan metode Partical Least Square (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tahu Desa Sendang, Kec. Banyakan, Kediri). *Jurnal Industria*, 1(3), 147-158.
- Sakitri, G. (2020, August). WFH dan Dua Mata Pedangnya. In *Forum Manajemen* (Vol. 34, No. 1, pp. 1-6).
- Saroglou, V. (2010). Religiousness as a cultural adaptation of basic traits: A five-factor model perspective. *Personality and social psychology review*, 14(1), 108-125.
- Scott, M., Swortzel, K. A., & Taylor, W. N. (2005). The relationships between selected demographic factors and the level of job satisfaction of extension agents. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1), 102-115.
- Tameon, S. M. (2019). Gambaran Burnout Pada Dosen STAKN Kupang. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling serta Psikologi Pendidikan*, 2(2), 1-15.
- Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh religiusitas, adversity quotient dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 3138-3165.
- Wayanti, S. (2016). Kelahan Kerja (Burnout Syndrom) Pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan Dan Kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan SUARA FORIKES (Journal of Health Research Forikes Voice)*, 7(1).

2. Sumber dari buku Teks

- Dr. Priyono, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

Syahrum, & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

3. Sumber dari Tesis & Disertasi

Istiqomah, A. (2020). *KECENDERUNGAN BURNOUT DITINJAU DARI BIG FIVE PERSONALITY PADA PERAWAT RSUD ABDUL MOELOEK* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *Ejournal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.

Setya, B. D. A. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai variabel mediasi: Studi pada karyawan PT. ISH Telkom Group di Kota X* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

4. Sumber dari / Rujukan elektronik

Buffer & AngelList. 2020. The state of remote work survey. Publisher: Buffer & AngelList. <<https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>>

Cnn Indonesia. *Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Selama Pandemi [Internet]*. Diakses pada tanggal 13 April 2021. Melalui <<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>>

Eurofound, I. L. O. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg, Geneva. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf>

LLDIKTI Wilayah VI. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2021. Melalui <[LLDIKTI – Wilayah VI Jawa Tengah \(kemdikbud.go.id\)](http://lldikti.kemdikbud.go.id)>

PDDikti Kemdikbud. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2021. Melalui <[PDDikti - Pangkalan Data Pendidikan Tinggi \(kemdikbud.go.id\)](http://pddikti.kemdikbud.go.id)>

PPG Kemdikbud. Diakses pada tanggal 7 September 2021. Melalui <<https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>>

Redaksi Dalamislam (2021). 15 Ayat Tentang Lelah Bekerja. Diakses pada tanggal 11 Agustus 2021. Melalui <<https://dalamislam.com/akhlaq/amalan-shaleh/ayat-tentang-lelah-bekerja>>

World Health Organization W. *Naming the coronavirus disease (COVID-19) and the virus that causes it [Internet]*. Diakses pada tanggal 5 April 2021. Melalui <[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)>

5. Sumber dari Basis data tanpa penulis

religiosity.. (n.d.). *Definitions.net*. Retrieved August 12, 2021,
from <<https://www.definitions.net/definition/religiosity>.>

