



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 12864-12875

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Burnout dan Continuance Commitment Pada Karyawan Bank di Sumatera Barat

Zikril Hudha Amanda^{1✉}, Tuti Rahmi²

Universitas Negeri Padang

Email: zikrilhudhaamanda956@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Burnout* dengan *Continuance Commitment* pada karyawan bank. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank X di Sumatera Barat dengan jumlah sampel 52 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *Burnout* dan *Continuance Commitment* serta analisis data yang digunakan adalah *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi positif antara *burnout* dengan *continuance commitment* dengan kontribusi sebesar 15,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi antara *burnout* dan *continuance commitment* pada karyawan bank. Yang dimana ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Keyword: *Burnout, Continuance Commitment, Karyawan Bank*

Abstract

This study aims to examine the relationship between *Burnout* and *Continuance Commitment* in bank employees. The population in this study were employees of Bank X in West Sumatra with a sample size of 52 employees. number of samples 52 employees. The sampling method is using total sampling. Data collection using *Burnout* and *Continuance Commitment* scales and data analysis used is *Product Moment*. The results showed that there was a positive contribution between *burnout* and *continuance commitment* with a contribution of 15.3%, so it can be concluded that there is a contribution between *burnout* and *continuance commitment*. it can be concluded that there is a contribution between *burnout* and *continuance commitment* in bank employees. Which means H_0 is rejected and H_1 accepted.

Keyword: *Burnout, Continuance Commitment, Bank Employee*

PENDAHULUAN

Continuance Commitment merupakan salah satu dari tiga dimensi dari Komitmen organisasi yang di bagi oleh Allen dan Meyer (1993). Adapun dimensi dimensi tersebut adalah komitmen *afektif*, *continuance*, dan *normative*. *Continuance commitment* merupakan komitmen karyawan terhadap Perusahaan dengan mempertimbangkan hal-hal terkait biaya dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Continuance Commitment menurut Allen dan Meyer (1990), merupakan kesadaran akan biaya yang terlibat jika meninggalkan organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010) merupakan perasaan tidak ingin untuk meninggalkan organisasi karena alasan kebutuhan untuk tetap bertahan, yang meliputi peninjauan biaya yang akan timbul jika keluar serta manfaat yang diperoleh dari keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982), *continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap berada didalam organisasi dikarenakan biaya yang terlibat dengan meninggalkan organisasi terlalu tinggi.

Dengan kata lain, *continuance commitment* dapat dikatakan sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan karena keterkaitan hal-hal seperti gaji, tunjangan, penghargaan, dana pensiun dan lain sebagainya. Meskipun mungkin terlihat kurang ideal jika dibandingkan dengan *affective commitment* (komitmen berdasarkan keterikatan emosional) atau *normative commitment* (komitmen berdasarkan rasa kewajiban), *continuance commitment* adalah hal yang wajar dan sering kali tidak bisa dihindari. Beberapa alasan mengapa *continuance commitment* bisa di anggap wajar dikarenakan hal-hal seperti stabilitas keuangan karyawan, pengalaman dan keahlian, pasar kerja, dan investasi dalam organisasi.

Adapun *continuance commitment* sendiri memiliki ketertarikan sendiri untuk diteliti lebih lanjut, dimana pada penelitian penelitian terkait komitmen organisasi sebelumnya, banyak penelitian yang menemukan bahwasannnya dimensi *continuance commitment* memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel negatif. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Tobing (2019) dimana Penelitian ini menemukan bahwa *continuance commitment* yang rendah signifikan berkaitan dengan niat *turnover* yang lebih tinggi di sektor perbankan Indonesia. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki sedikit yang dipertaruhkan dalam meninggalkan organisasi lebih cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan Guchait dan kawan kawan (2021) dimana penelitian ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di industri perhotelan. Hasilnya menunjukkan bahwa *continuance commitment* yang rendah

sering dikaitkan dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan tingkat loyalitas yang rendah.

Akan tetapi pada beberapa penelitian lainnya, *continuance commitment* sendiri tidak terdapat hubungan yang signifikan jika dikaitkan dengan variabel positif. Contohnya pada penelitian yang dilakukan Sharma dan Sinha (2015) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan *affective* dan *normative commitment*, namun tidak selalu berpengaruh positif pada *continuance commitment*. Hal ini berarti bahwa karyawan mungkin tetap merasa tidak ada biaya signifikan jika mereka meninggalkan organisasi meskipun budaya organisasi positif. Hal serupa juga didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Albrecht dan kawan-kawan (2015) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa *continuance commitment* yang rendah sering kali tidak memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, *affective* dan *normative commitment* lebih berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi *continuance commitment* adalah *burnout*. *Burnout* sendiri merupakan kelelahan akibat bekerja yang dilakukan berlebihan, baik itu karena berulang-ulang maupun karena beban kerja yang sangat berat. Adapun *burnout* dapat menghasilkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi. Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya, atau memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki *burnout* yang rendah (Gemilik et al, 2010, Maryama et al, 2011, Srinivas, 2002).

Menurut Richard (2020) berdasarkan laporan dari 10 Bank besar Tanah Air, jumlah karyawan aktif yang tercatat pada tahun 2019 tercatat sebanyak 232.164 karyawan, sedangkan pada tahun 2018, jumlah karyawan yang tercatat sebanyak 237.497 orang, ini merupakan penurunan angka sebanyak 2,25 persen terhadap banyaknya karyawan bank dari 10 Bank besar di Tanah Air. Akan tetapi, dibalik berkurangnya jumlah karyawan, beban kerja yang tercatat justru naik 7,40 persen dalam waktu satu tahun, dimana awalnya di angka Rp. 76,31 triliun, naik menjadi Rp. 81,96 triliun.

Freudenberger menggunakan kata *Burnout* pada tahun 1974 untuk menggambarkan bagaimana perasaan beberapa orang ketika mereka bekerja terlalu keras dan tidak mampu mengatasi stres tanpa menyerah pada kelelahan. Maslach (2001) mendefinisikan *Burnout* sebagai kelelahan akibat terlalu banyak bekerja yang dilakukan berulang-ulang dan terus-menerus. Kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya harga diri dalam menjalankan

tugas sehari-hari merupakan tiga komponen penyebab penyakit kejiwaan yang disebut dengan *Burnout*. Dalam ProQUOL Manual, Stamm (2005) mendefinisikan *Burnout* sebagai "keadaan emosional yang ditandai dengan rasa kesulitan dan hilangnya harapan dalam mencapai tujuan profesional seseorang". Selain itu, Greenberlg (1999) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang disebabkan oleh paparan stres intens yang berkepanjangan, yang melibatkan kelelahan fisik, emosional, dan mental, serta rasa akan rendah diri atau efikasi diri yang rendah.

Aulia (2020) melakukan penelitian tentang Polisi Lalu Lintas Polresta Surakarta dan menemukan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dan *burnout*. Artinya, semakin meningkat tingkat komitmen individu terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan mereka mengalami *burnout*. Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi pada tahun 2018 juga menemukan bahwa ada korelasi negatif antara variabel komitmen organisasi dan *burnout* pada instruktur LSO Mega Putih *Outbound*.

Namun penelitian Restiani (2020) mengungkapkan temuan berbeda yang menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan *Burnout* pada pegawai Dinas Pencatatan Sipil dan Penduduk Kota Kendari, dengan semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout*-nya.

Perbedaan dengan temuan penelitian terdahulu inilah yang menyebabkan terbukanya jurang pemisah antara teori dan peristiwa yang terjadi di lapangan. Penelitian ini ingin mengajukan pertanyaan apakah ada hubungan yang merugikan dan substansial antara *continuance commitment* dan *burnout*, mengingat beragamnya lingkungan organisasi dan subjek studi yang telah diteliti. Apakah ada hubungan antara berinvestasi sepenuhnya pada pekerjaan dan akhirnya kehabisan tenaga oleh karyawan Bank X unit Sumatra Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasi. Metode penelitian kuantitatif akan memberikan hasil penelitian berupa angka-angka dan kemudian akan diolah dengan data statistik (Sugiyono, 2013). Teknik pemilihan sample pada penelitian ini akan menggunakan metode *total sampling*, itu berarti peneliti akan mengambil keseluruhan total populasi yang ada untuk dijadikan sampel penelitian. Pada penelitian ini didapatkan sebanyak 52 sampel pada karyawan Bank X unit Sumatra Barat. Karyawan bank dipilih untuk menjadi sampel pada penelitian ini dikarenakan mengingat banyaknya lingkungan organisasi yang ada,

akan tetapi pada penelitian terdahulu sangat jarang ditemukan penelitian yang menganalisis hubungan antara *burnout* dan *continuance commitment* pada karyawan bank. Selain hal itu, karena ditemukannya fenomena yang sesuai dengan apa yang peneliti cari, maka peneliti semakin yakin untuk melakukan penelitian pada karyawan bank X unit Sumatra Barat. Penelitian ini menggunakan skala *Burnout* yang di adaptasikan oleh Trsini (2022), dimana untuk mengukur *Burnout* akan digunakan skala yang sudah dicobakan oleh Trisni dengan skala 0-6 pada skala pilihan jawaban, dengan nilai validitas sebesar 0,82 dan nilai reliabilitas 0,723. Berdasarkan Konstruk *Burnout* yang dikemukakan Maslach dan Jackson (1981) dengan tiga aspek yaitu *Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduce Personal Accomplishment*. Sementara itu *Continuance Commitment* yang di adaptasi Saputro (2018), berdasarkan konstruk Komitmen Organisasi yang dikembangkan Allen dan Meyer (1990) dengan dua aspek yaitu Karyawan membutuhkan organisasi dan Kerugian meninggalkan organisasi, dengan nilai validitas 0,77 dan nilai reliabilitas 0,925.

Peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data. Pengujian yang dilakukan antara lain seperti uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Untuk uji hipotesis akan menggunakan uji Analisis regresi untuk melihat seberapa besar kontribusi *Burnout* pada *Continuance Commitment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Keputusan tentang apakah data berdistribusi normal atau tidak ditentukan berdasarkan nilai p; Jika nilai p lebih besar dari 0,05, data dianggap memiliki distribusi normal; sebaliknya, jika nilai p kurang dari 0,05, data dianggap tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	P	Ket
<i>Burnout</i>			
<i>Continuance Commitment</i>	52	0,232	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel *burnout* dan *continuance commitment*, data untuk kedua variabel tersebut menunjukkan nilai P yang diperoleh adalah 0,232 ($P > 0,05$) sehingga, dapat dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Dilakukan uji linearitas pada variabel X dan Y untuk mengetahui apakah terdapat pola hubungan antara keduanya. Nilai Sig. *Deviation From Linearity* menentukan keputusan. Jika

nilainya besar dari 0,05, maka terdapat hubungan antara variabel X dan Y; sebaliknya, jika nilainya kecil dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	Df	F-Linearity	Sig.	Ket
<i>Burnout</i>				
<i>Continuance</i>	1	7.721	0,711	Linear
<i>Commitment</i>				

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas untuk variabel *burnout* dan *continuance commitment* menunjukkan nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,711. Ini mengindikasikan adanya hubungan yang linear antara variabel *burnout* dan *continuance commitment*.

Uji Analisis Regresi

Tabel 3. Uji Analisis Regresi

Model	R-square	B	Sig.
Constant	0,153	18,267	0,04
<i>Burnout</i>		0,058	

Pada tabel di atas, bisa diketahui nilai signifikansinya adalah $0,04 < 0,05$, maka penelitian ini terdapat kontribusi *burnout* terhadap *continuance commitment* pada karyawan bank X unit Sumatra Barat. Dengan nilai R adalah 0,391 sebagai nilai korelasi dan koefisien determinan (R-square) adalah 0,153 yang artinya sebanyak 15,3% variabel *burnout* mempengaruhi *continuance commitment* dan selebihnya yakni 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ini yang dapat mempengaruhi *continuance commitment*. Ketika nilai koefisien determinasi (R square) lebih kecil, lebih sedikit informasi yang dapat diberikan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Di sisi lain, ketika nilai koefisien determinasi (R square) lebih dekat ke nilai 1 dan jauh dari nilai 0, maka variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Dan dari hasil output di atas, ditemukan nilai konstantan a sebesar 18,267. Hal ini mengartikan bahwa jika tidak terjadi transformasi variabel independent (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependent (Y) sebesar 18,267. Nilai koefisien regresi variabel X (*burnout*) adalah 0,058 bernilai positif, sehingga jika *burnout* mengalami peningkatan 1 nilai, maka *continuance commitment* akan meningkat sebesar 0,058. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwasannya terdapat kontribusi positif antara variabel *burnout* dan *continuance commitment*.

Tabel 4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

NO	Aspek	Beta	Koefisien Korelasi	SE	SR
1	<i>Exhaustion</i>	0,246	0,411	10,1%	46,1
2	<i>Depersonalization</i>	0,479	0,405	19,3%	88,1
3	<i>Reduce Accomplishment</i>	-0,330	0,231	-7,6%	-34,7
4	Total			22%	99,5%

Dari tabel diatas, dapat kita lihat besar sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari aspek aspek *burnout* terhadap *continuance commitment*, dimana sumbangan efektif per aspek dari variabel *burnout* adalah sebesar 10,1% pada aspek *exhaustion*, 19,3% pada aspek *depersonalization*, dan -7,6% pada aspek *reduce accomplishment*. Sedangkan sumbangan relatif dari aspek *burnout* terhadap *continuance commitment* adalah sebesar 46,1% pada aspek *exhaustion*, 88,1% pada aspek *depersonalization*, dan -34,7% pada aspek *reduce accomplishment*. Pada hasil tersebut, dapat kita lihat dimana didapatkan sumbangan efektif sebesar 22% dan sumbangan relatif sebesar 99,5%.

Pembahasan

Target dari penelitian ini adalah untuk mencari tau apakah terdapat hubungan antara *burnout* dan *continuance commitment* pada karyawan bank X unit Sumatra Barat. Berdasarkan uji analisis regresi yang telah dilakukan, didapatkan bahwasannya terdapat kontribusi yang positif di antara variabel *burnout* dengan *continuance commitment* dimana pada uji analisis regresi didapatkan nilai konstantan a sebesar 18,267. Ini mengindikasikan bahwa jika tidak ada perubahan dari variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) akan menjadi 18,267. Koefisien regresi untuk variabel X (*burnout*) adalah 0,058 dengan nilai positif, sehingga jika *burnout* meningkat 1 unit, maka *continuance commitment* akan meningkat sebesar 0,058.

Burnout pada penelitian ini didapatkan berada pada kategori sedang. Berdasarkan penjumlahan per item yang dilakukan, didapatkan perilaku yang sering muncul yaitu "saya

merasa emosi saya terkuras karena pekerjaan” dan “Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya” dimana kedua item ini terletak pada aspek *Exhaustion* dimana aspek ini sendiri memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan aspek aspek lainnya. Pada hal ini berhubungan dengan perasaan karyawan akan kelelahan atau stress secara emosional akibat beban kerja atau tekanan yang dialaminya di dalam tempat kerja dan perasaan karyawan akan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan seseorang untuk menanganinya.

Sedangkan pada *Continuance Commitment* setelah dilakukan penjumlahan per item, didapati item dengan total terendah berada pada item “Tidak akan terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan perusahaan sekarang”. Adapun hal ini berhubungan dengan perasaan karyawan dimana karyawan merasa bahwa dampak finansial atau konsekuensi lain dari meninggalkan organisasi saat ini tidak akan terlalu besar atau merugikan. Menurut Sopiah (2009) komitmen terhadap suatu organisasi lebih dari sekedar bergabung, akan tetapi meliputi hal hal seperti sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk melakukan sesuatu secara maksimal demi kepentingan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Temuan dalam penelitian ini memiliki kemiripan dalam hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Restiani pada tahun 2020 dengan subjek pegawai Dinas Pencatatan Sipil dan Penduduk Kota Kendari, dimana Restiani juga menemukan terdapat hubungan yang positif antara variabel *burnout* dengan Komitmen Organisasi, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga *burnout* pada pegawai DISDUKCAPIL. Dalam penelitian tersebut Restiani juga menjelaskan bahwa hubungan yang dimiliki oleh kedua variabel tersebut termasuk kedalam hubungan positif yang signifikan dimana didapatkan dalam uji *product moment* $p=0,000 < 0,01$

Pada kategorisasi variabel *burnout*, didapatkan bahwa subjek dengan *burnout* rendah berjumlah 16 orang (30,8%) dan sedang berjumlah 36 orang (69,2%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas/kebanyakan subjek penelitian memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang, yaitu 69,2% subjek. Pada saat dilakukan kategorisasi per aspek dari *burnout* sendiri, didapatkan dalam aspek *exhaustion*, sebanyak 13(25%) subjek berada padaa kategori rendah, 31(59,6%) subjek kategori sedang dan 8(15,4%) subjek pada kategori tinggi. Sedangkan pada aspek *depersonalization*, sebanyak 37(71,2%) subjek berada pada kategori rendah dan 15(28,8%) subjek dalam kategori sedang. Dan pada aspek *reduce accomplishment*, sebanyak 15(28,8%) subjek berada pada kategori rendah dan 37(71,2%) subjek pada kategori sedang.

Kategorisasi juga dilakukan pada variabel *continuance commitment* dimana didapatkan

hasil bahwa subjek yang memiliki *continuance commitment* rendah ada sebanyak 7(13,5%) subjek, yang berada dalam kategori sedang sebanyak 36(69,2%) subjek, dan kategori tinggi sebanyak 9(17,3%) subjek. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas/kebanyakan subjek memiliki tingkat *continuance commitment* sedang, yaitu sebesar 69,2% atau sebanyak 36 orang. Sedangkan pada kategorisasi yang dilakukan per aspek *continuance commitment* didapatkan dalam aspek karyawan membutuhkan organisasi, sebanyak 8(15,4%) subjek berada dalam kategori rendah, 25(48,1%) subjek kategori sedang dan 19(35,5%) subjek dalam kategori tinggi. Sedangkan pada aspek Kerugian meninggalkan organisasi, sebanyak 9(17,3%) subjek berada pada kategori rendah, 36(69,2%) subjek dalam kategori sedang, dan 7(13,5%) subjek berada dalam kategori tinggi.

Selain itu, pada uji analisis regresi yang telah dilakukan, juga didapatkan bahwasannya terdapat kontribusi yang positif di antara variabel *burnout* dengan *continuance commitment* dimana pada uji analisis regresi didapatkan nilai R-square sebesar 0,153 yang mana artinya sebesar 15,3% variabel *Burnout* mempengaruhi nilai *continuance commitment* dan selebihnya yaitu 84,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berada diluar riset ini yang mempengaruhi *continuance commitment*.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan Kesimpulan mengenai hubungan antara *burnout* dengan *continuance commitment* pada karyawan bank, seperti; Tingkat *burnout* yang dimiliki pada karyawan Bank X unit Sumatra Basar berada pada kategori sedang, dimana hal ini peneliti peroleh setelah melakukan kategorisasi pada variabel *burnout* dan didapatkan bahwa sebanyak 36 karyawan (69,2%) berada dalam kategori sedang dan 16 karyawan (30,8%) berada dalam kategori rendah. Tingkat *continuance commitment* yang dimiliki karyawan Bank X unit Sumatra Barat berada pada kategori sedang, dimana setelah dilakukan kategorisasi, didapatkan sebanyak 36 karyawan (69,2%) berada pada kategori sedang, 7 karyawan (13,5%) pada kategori rendah dan 9 karyawan (17,3%) pada kategori tinggi. Dan Terdapat kontribusi yang positif pada variabel *burnout* terhadap *continuance commitment* pada karyawan bank X unit Sumatra Barat dimana jika *burnout* meningkat 1 nilai, maka *continuance commitment* akan meningkat sebesar 0,058.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2023). Employee Engagement, Commitment, and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1-23. doi:10.1037/apl0001023
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Aulia H.P. 2020. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Burnout pada Polisi Lalu Lintas Polresta Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Penerbit Unpad Press. Bandung.
- Dewi FN. 2018. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Burnout pada Trainer LSO Mega Putih Outbound Provider 2018*. Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gemilik, Sisman, & Sigri. (2010). *The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff In Turkey*. *Journal of Global Strategic Management*, 2(4), 137-137. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2010415831>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Guchait, P., Paşamehmetoğlu, A., & Lanza-Abbott, J. A. (2021). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102857. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102857
- Jerald Greenberg. 1999. *Managing Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall. Halaman 218
- Marmaya, N.H.B., Zawawi. N., Hitam. M., & Jody J.M. 2011. *Organizational Commitment and ob Burnout Among Employees in Malaysia*. *International Conference on Business and Economics Research*. Vol. 1
- Maslach C & Jackson, S.E. 1981. *The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 2.99-133
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52,397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press
- Restiani, Aspin, & Yuliastri. 2020. *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Burnout pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kediri*. *Jurnal SUBLIMAPSI*. Vol. 1
- Richard M. 2020. *Jumlah Pegawai Bank Turun, Beban Tenaga Kerja Justru Naik*. *Bisnis.com*. Diakses pada 22 Oktober 2023.
- Saputro Ridwan. 2018. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuen, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta*. Skripsi Universitas Islam Indonesia
- Sharma, J. P., & Sinha, G. (2015). The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment. *Management Journal*, 6(1), 15-25. doi:10.1108/MJ-03-2015-0042
- Stamm, B. H., Rudolph, J. M., Varra, E. M., Davis, K., Larsen, D., Higson-Smith, C., Hudnall, A. C., & Stamm, H. E. (2005). *The ProQOL Manual 1 The ProQOL Manual The Professional Quality Of Life Scale: Compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/Secondary Trauma Scales The ProQOL Manual 2 Acknowledgements for their faithful contributions to the development of the ProQOL go to*. www.isu.edu/~bhstammwww.sidran.org
- Sopiah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Srinivas, S. (2002). *Organizational Commitment and Job Burnout among Employees of Non-Profit Organizations*. Ponomo: California State Polytechnic University. <https://www.researchgate.net/publication/237805050>
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Trisni Lucia. 2022. *The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia*. Jakarta: Jurnal JP3I. <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Wijayanti, P. W., & Tobing, D. S. K. (2019). The Effect of Organizational Commitment on Employee Turnover Intention at the Banking Sector in Indonesia. *International Journal of Business and Economics*, 11(2), 123-135. doi:10.20448/2002.72.123.135