

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

2.1.1 Shania Ayunda Nur, Soni Harsono, Tjahjani Prawitowati (2024)

Penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah “Peran Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai” (Nur et al., 2024). Penelitian ini bertujuan menganalisis peran komitmen organisasi sebagai mediator antara kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Pusdatin Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (ATR/BPN). Metode yang digunakan adalah SEM-PLS dengan WarpPLS 8.0, dan data dikumpulkan melalui kuesioner *google form* kepada 48 responden. Metode ini dipilih karena sesuai untuk data berskala ordinal dan mampu menangani non-normalitas data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

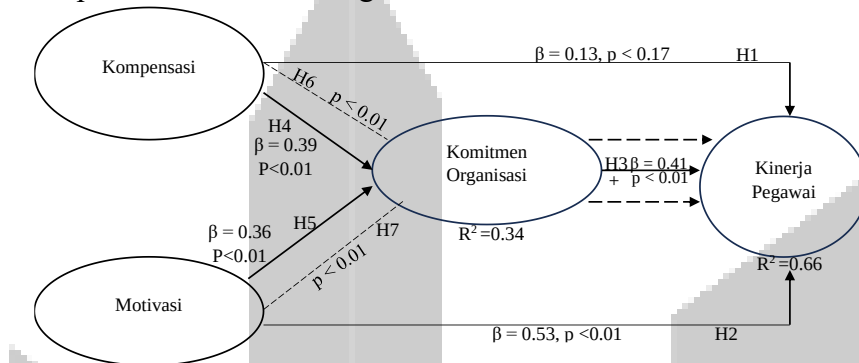
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, motivasi sebagai variabel independen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
2. Sama-sama menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.
3. Sama-sama menguji peran komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh motivasi terhadap kinerja.
4. Sama-sama dilakukan pada lingkungan instansi pemerintahan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *burnout*.
2. Objek penelitian terdahulu adalah PPNP di Pusdatin Kementerian ATR/BPN, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
3. Ukuran sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 48 sampel dan penelitian saat ini menggunakan 215 sampel.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Nur et al. (2024)

Gambar 2.1
Kerangka hasil penelitian oleh Shania Ayunda Nur, Soni Harsono, Tjahjani Prawitowati (2024)

2.1.2 Deni Aditya Kurniawan, Meiske Claudia, Dahniar (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk adalah “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” (Aditya et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) ULPLTD/G Trisakti UPPK Barito. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiasi dengan analisis jalur dan PLS. Sampel penelitian berjumlah 43 responden yang merupakan seluruh populasi, dengan data dikumpulkan melalui observasi dan survei.

Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung atau dimediasi oleh komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung atau dimediasi oleh komitmen organisasi.

Beban kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0.398 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 (5%). Apabila beban kerja mengalami peningkatan secara optimal maka kinerja akan meningkat. Variabel kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -0.274 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 (5%), semakin tinggi kejenuhan kerja maka kinerja akan mengalami penurunan. Kemudian secara tidak langsung beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien regresi beban kerja terhadap komitmen sebesar 0.488 dan komitmen terhadap kinerja sebesar 0.436, tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Lalu secara tidak langsung kejenuhan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai koefisien regresi kejenuhan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar -0.394 dan komitmen terhadap kinerja sebesar 0.436 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (5%).

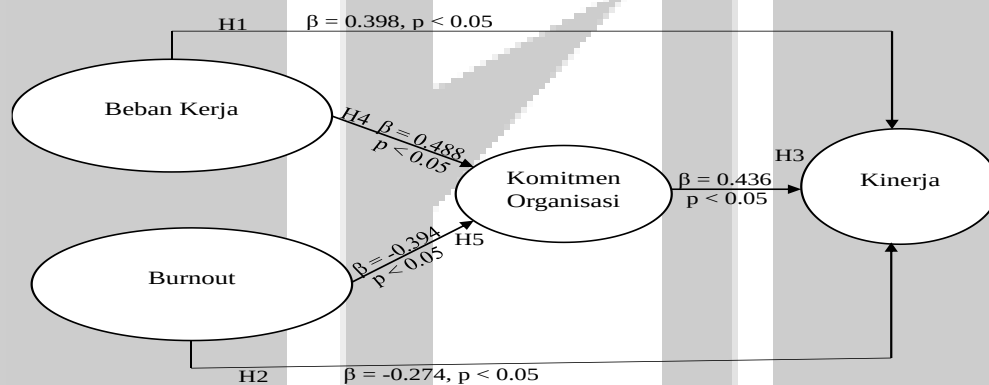
Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan *burnout* sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
2. Sama-sama menguji hubungan *burnout* terhadap kinerja serta peran mediasi komitmen organisasi.
3. Sama-sama menggunakan metode survei dalam pengumpulan data.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan beban kerja sebagai variabel independen tambahan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan motivasi.
2. Objek penelitian terdahulu pada PT. PLN (Persero) ULPLTD/G Trisakti UPDK Barito, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
3. Jumlah sampel penelitian terdahulu 42 responden, sedangkan penelitian saat ini 215 responden.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Aditya et al. (2021)

Gambar 2.2
Kerangka hasil penelitian oleh Deni Aditya Kurniawan, Meiska Claudia, Dahniar (2021)

2.1.3 Yuliani Ningsih, Yuly Periostiawati, Nurdina (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk adalah “*Analysis of Work Stress, Burnouts, Emotional Intelligence of Organizational Commitments and Nurse Performance of Hermina Hospital Tangkubanperahu Malang*” (Ningsih et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stress kerja, *burnout*, dan kecerdasan

emosional terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Hermina Tangkubanprahu Malang. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Sampel penelitian berjumlah 101 perawat yang diperoleh melalui *probability sampling* dengan rumus Slovin.

Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa $\beta = -0.311$ dan t hitung -10.539 pada taraf signifikansi $= 0.000$, merupakan bukti untuk menerima hipotesis bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. *Burnout* terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa $\beta = -0.260$ dan t hitung -13.417 pada taraf signifikansi $= 0.000$, menerima hipotesis bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa $\beta = 0.357$ dan t hitung 11.370 pada taraf signifikansi $= 0.000$, menerima hipotesis bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi perawat sebesar $\beta = -0.296$ dan t hitung -9.114 pada taraf signifikansi $= 0.000$, menunjukkan hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. *Burnout* terhadap komitmen organisasi perawat menunjukkan bahwa $\beta = -0.080$ dan t hitung -2.871 pada taraf signifikansi $= 0.004$, sehingga hipotesis bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi diterima. Kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi perawat menunjukkan bahwa $\beta = 0.151$ dan t hitung 3.422 pada taraf signifikansi $= 0.000$, sehingga menerima hipotesis bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi perawat. Komitmen organisasi terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa $\beta=0.254$ dan t hitung 3.778 pada taraf signifikansi = 0.000, sehingga menerima hipotesis komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Hubungan variabel kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja perawat sebesar 0.357. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, dan *burnout* terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

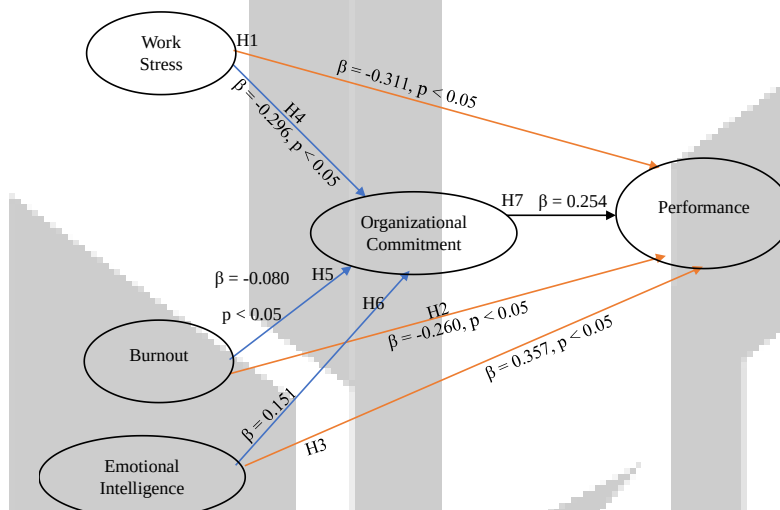
1. Sama-sama menggunakan *burnout* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama menguji hubungan *burnout* terhadap kinerja serta peran komitmen organisasi sebagai mediasi.
3. Sama-sama menggunakan metode survei dalam pengumpulan data.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menambahkan *work stress* dan *emotional intelligence*, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakannya.
2. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel dependen sekaligus mediasi, sedangkan penelitian saat ini hanya sebagai variabel mediasi.
3. Objek penelitian terdahulu adalah rumah sakit, sedangkan penelitian saat ini pada instansi pemerintahan.

4. Jumlah sampel penelitian terdahulu 101 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Ningsih et al. (2021)

Gambar 2.3
Kerangka hasil penelitian oleh Yuliani Ningsih, Yuly Periostiawati, & Nurdiana (2021)

2.1.4 Dinh Van Thang, Nguyen Quoc Nghi (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Motivation on Employee Performance the case at Otuka Japan Company*” (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap hasil kerja pegawai Otuka Jepang. Data penelitian dikumpulkan dari survei terhadap 200 karyawan yang bekerja di Otuka Jepang. Untuk menguji hipotesis penelitian, metode analisis yang digunakan meliputi pengujian reliabilitas skala dengan koefisien Cronbach’s Alpha, analisis faktor eksploratori (EFA) untuk mengevaluasi validitas konvergen dan diskriminan, analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk

menilai kesesuaian data dengan pasar, dan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk mengevaluasi tingkat dampak faktor terhadap motivasi, dan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja di Otuska Jepang.

Hasil penelitian ini menemukan faktor-faktor yang secara positif memengaruhi motivasi kerja pegawai di Otuska Jepang, termasuk kondisi kerja, karakteristik penjualan, pendapatan dan tunjangan, pengembangan karir, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan serta hubungan di tempat kerja. Di mana, pengembangan karir merupakan faktor yang paling mempengaruhi motivasi. Yang terpenting, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja sehingga hasil penelitian ini merupakan dasar ilmiah yang penting bagi para manajer di Otuska Jepang untuk membuat strategi guna meningkatkan motivasi kerja dan hasil kerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini adalah:

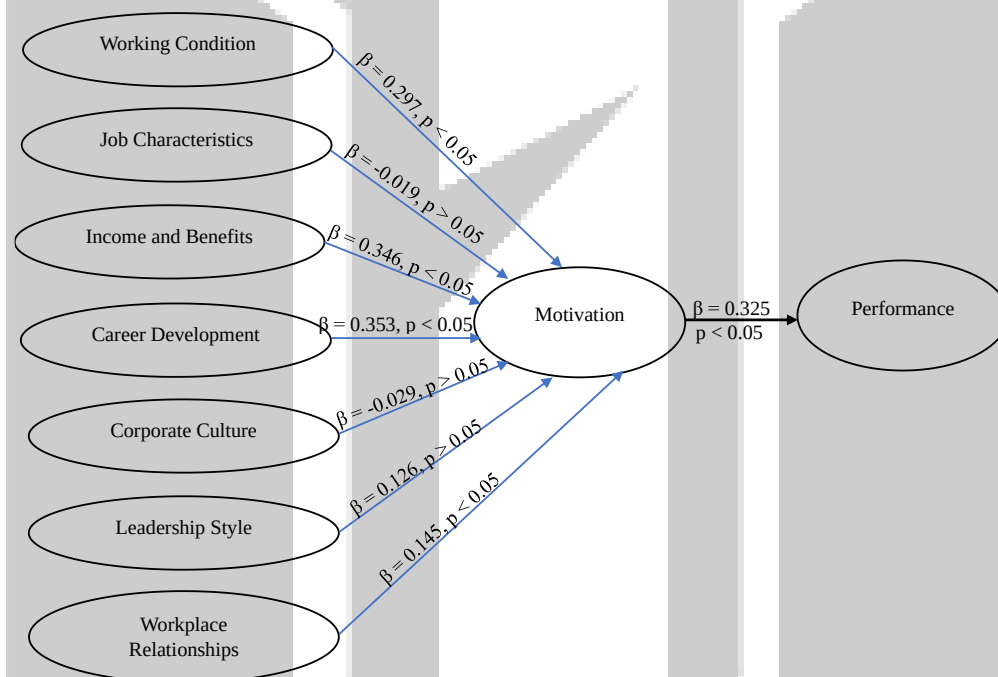
1. Variabel penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan motivasi sebagai variabel bebas.
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama meneliti hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Metode pengumpulan data dari penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan metode survei.

Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *burnout* dan motivasi.

2. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel intervening atau mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel intervening yaitu komitmen organisasi.
3. Untuk subjek penelitian, penelitian terdahulu meneliti pegawai di Perusahaan Otuska Jepang sedangkan penelitian saat ini meneliti pada instansi pemerintahan yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro, Indonesia.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi (2022)

Gambar 2.4

Kerangka Penelitian Oleh Dinh Van Thang, Nguyen Quoc Nghi (2022)

2.1.5 Afit Afrizal, Muhammad, Chablullah Wibisono, Indrayani, Awis Al' Qarny (2022)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah penelitian yang

berjudul “*Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia*” (Afrizal et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 112 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Structural Equation Model (SEM)*-AMOS versi 24 dan SPSS versi 20. Model teori yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam suatu diagram alir (*Path diagram*), diagram alir akan memudahkan peneliti untuk menyelidiki hubungan-hubungan yang ingin diuji kausalitasnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, penelitian ini telah berhasil menganalisis faktor penentu kinerja pegawai dan peran kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

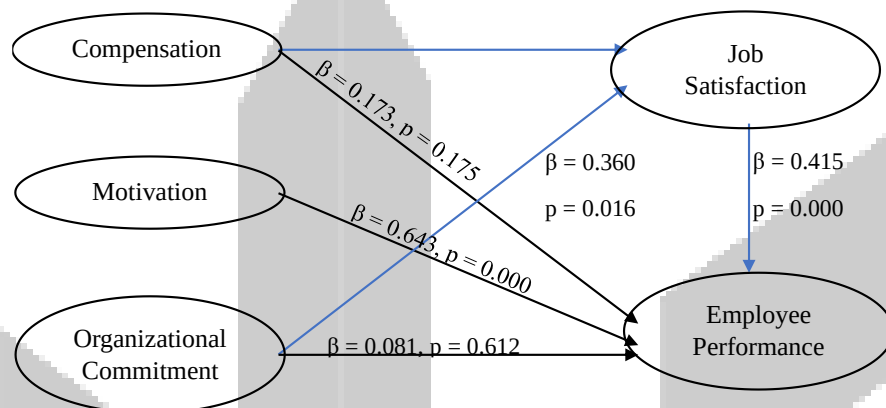
Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini adalah:

1. Variabel penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan motivasi sebagai variabel bebas.
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama meneliti hubungan antara motivasi dengan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Metode pengumpulan data dari penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan metode survei.

Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu memilih kompensasi sebagai variabel bebas namun penelitian saat ini tidak meneliti mengenai kompensasi. Lalu penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu *burnout* dan motivasi.
2. Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening namun penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi.
3. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
4. Ukuran sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 112 karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 sampel.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Afrizal et al. (2022)

Gambar 2.5
Kerangka hasil penelitian oleh Afit Afrizal, Muhammad, Chablullah
Wibisono, Indrayani, Awis Al' Qarny (2022)

2.1.6 Endang Pitaloka, Fadhira Meirini Putri (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk adalah “*The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance*” (Pitaloka & Meirini, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai PD Shankar PM selama diberlakukan kebijakan bekerja dari rumah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* dan metode survei melalui kuesioner skala Likert. Sampel penelitian berjumlah 50 pegawai yang diambil menggunakan teknik sensus karena seluruh populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS setelah uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial,

keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, namun keduanya tetap memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

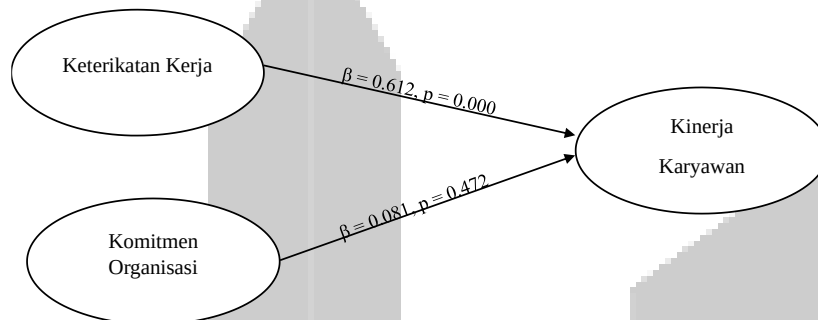
Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini adalah:

1. Sama-sama menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
3. Sama-sama menggunakan metode survei dalam pengumpulan data.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini tidak.
2. Komitmen organisasi pada penelitian terdahulu sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian saat ini sebagai variabel mediasi.
3. Objek penelitian terdahulu pada perusahaan perdagangan tekstil impor ekspor, sedangkan penelitian saat ini pada instansi pemerintahan daerah.
4. Jumlah sampel penelitian terdahulu 50 responden, sedangkan penelitian saat ini 215 responden.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Pitaloka & Meirini (2021)

Gambar 2.6
Kerangka hasil penelitian oleh Endang Pitaloka, Fadhira Meirini Putri (2021)

2.1.7 Diana Gazali, Harry Patuan Panjaitan, Teddy Chandra (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk adalah “*Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch*” (Gazali et al., 2021). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Pekanbaru Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 100 pegawai tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan *SmartPLS* dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, R^2 , dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut bukan penentu

utama kinerja, karena pegawai tetap dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

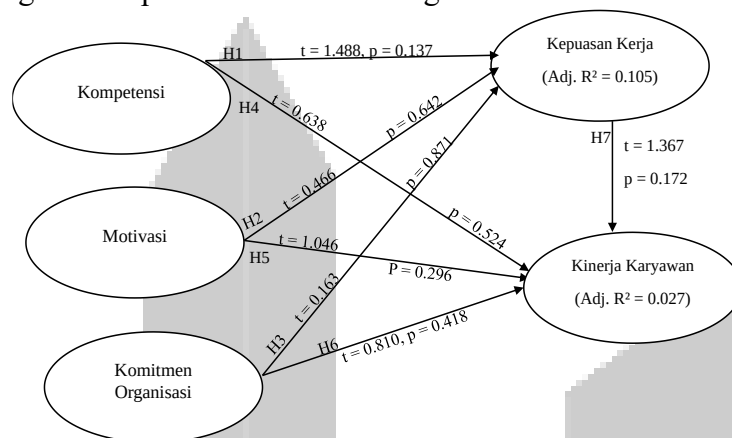
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi dan komitmen organisasi, sedangkan penelitian saat ini tidak.
2. Penelitian terdahulu memiliki dua variabel dependen (kepuasan kerja dan kinerja), sedangkan penelitian saat ini hanya kinerja pegawai.
3. Metode pengumpulan data penelitian terdahulu lebih beragam (kuesioner, wawancara, studi pustaka), sedangkan penelitian saat ini hanya kuesioner.
4. Objek penelitian terdahulu pada sektor perbankan, sedangkan penelitian saat ini pada instansi pemerintahan daerah.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Gazali et al. (2021)

Gambar 2.7

Kerangka hasil penelitian oleh Diana Gazali, Harry Patuan Panjaitan, Teddy Chandra (2021)

2.1.8 Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, Kusuma Chandra Kirana (2023)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “*Analysis of the Effect of Work Life Balance, Self Esteem, and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta*” (Hadi et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, harga diri, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh keadilan organisasi pada tenaga kerja di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan kriteria responden merupakan karyawan tetap dan tidak berdomisili di Yogyakarta. Penelitian ini mengacu pada metode pengambilan sampel Hair et al., (2014) dengan mengalikan 20 x jumlah variabel. Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel, jadi $20 \times 5 = 100$. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini

minimal berjumlah 100 orang responden. Penelitian dilakukan pada tanggal 30 maret 2022. Kuesioner yang diberikan kepada responden kemudian diukur setiap jawabannya dengan skala likert dengan bobot 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yang berupa uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, pengujian hipotesis melalui model internal atau model struktural untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh variabel laten berdasarkan teori substantif, dan analisis moderasi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi dalam suatu model penelitian mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh antar variabel independen dengan dependen dimana analisis moderasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan analisis *SmartPLS* yang dilakukan dengan perhitungan *Bootstrapping*. Hasil perhitungan *bootstrapping* akan menghasilkan efek moderasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga kerja di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sampel asli (O) sebesar 0.287 dengan nilai t-statistik $2.139 > 1.96$ dan nilai p sebesar $0.033 < 0.05$. Artinya semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada tenaga kerja di Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sampel asli (O) sebesar 0.463 dengan nilai t-statistik $3.280 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti semakin baik penerimaan harga diri pegawai di perusahaan akan meningkatkan komitmen terhadap

perusahaan secara signifikan. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi tenaga kerja di Yogyakarta secara positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sampel asli (O) sebesar 0.457 dengan nilai t-statistik $3.459 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0.001 < 0.05$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin meningkatkan komitmen untuk bertahan pada perusahaan secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi memperkuat pengaruh *work life balance*, harga diri, dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada tenaga kerja di Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sesudah moderasi sebesar $0.751 > 0.477$ (sebelum moderasi). Artinya semakin baik penerapan keadilan organisasi yang diterima pegawai maka akan mampu memperkuat pengaruh *work life balance*, harga diri, dan motivasi terhadap komitmen organisasi.

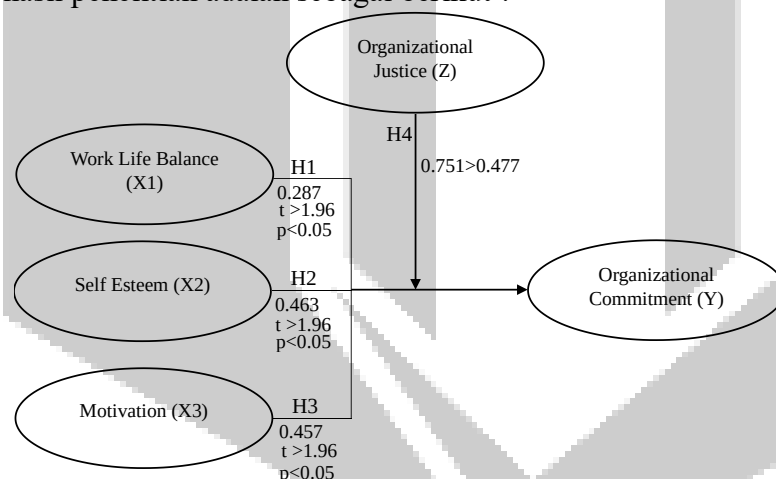
Persamaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini adalah:

1. Variabel penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas.
2. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama meneliti hubungan antara motivasi terhadap komitmen organisasi.
3. Metode pengumpulan data dari penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan metode survei.

Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu meneliti *work life balance* dan harga diri sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saat ini tidak.
2. Penelitian terdahulu menggunakan *organizational justice* sebagai variabel intervening atau moderasi sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini menggunakan kinerja pegawai.
4. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah karyawan tetap dan tidak berdomisili di Yogyakarta sedangkan penelitian saat ini meneliti spesifik pada lingkungan pemerintahan daerah yaitu Dinas Perhubungan Bojonegoro.
5. Ukuran sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 100 pegawai sebagai sampel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan peneliti terdahulu, kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Hadi et al. (2023)

Gambar 2.8

Kerangka penelitian oleh Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, Kusuma Chandra Kirana (2023)

2.1.9 Ema Zahra Firdaus, Noermijati, Kusuma Ratnawati, Yousef Ali

Mohamed Zaroug (2023)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*The Role of Job Burnout and Social Support on the Effect of Job Demand to Employee Performance*” (Firdaus et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job demand* terhadap kinerja pegawai dengan *job burnout* sebagai variabel mediasi serta *social support* sebagai variabel yang berperan dalam memperkuat pengaruh *job demand* terhadap kinerja pegawai pada sektor perbankan di Malang, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model *Job Demand Resources*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah survei terhadap karyawan pada sebuah lembaga perbankan milik negara dengan jumlah responden sebanyak 131 orang. Data dianalisis menggunakan PLS dengan bantuan WarpPLS versi 7.0 serta uji sobel untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun *job burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Job demand* juga berpengaruh terhadap meningkatnya *burnout* pada pegawai. Selain itu, *social support* tidak berperan sebagai variabel mediasi, melainkan sebagai variabel yang memperkuat pengaruh *job demand* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa dukungan social dalam organisasi sangat penting untuk membantu menghadapi tingginya tuntutan kerja agar tidak berdampak negatif pada kinerja.

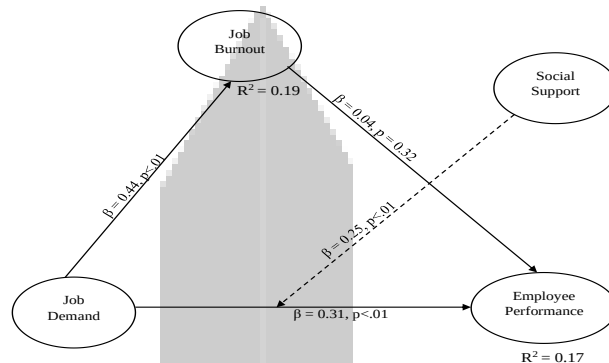
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sama-sama menggunakan *burnout* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama meneliti pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai.
3. Sama-sama menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan *job demand* dan *social support* sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakannya.
2. Penelitian terdahulu menggunakan *social support* sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian terdahulu menggunakan model *JD-R* dengan pendekatan PLS.
4. Objek penelitian terdahulu pada sektor perbankan di Malang, sedangkan penelitian saat ini pada Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
5. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 131, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Firdaus et al. (2023)

Gambar 2.9

Kerangka hasil penelitian oleh Ema Zahra Firdaus, Noermijati, Kusuma Ratnawati, Yousef Ali Mohamed Zaroug (2023)

2.1.10 Fivi Kurniawati, Muhammad Fiarry Fikaris, Ika Septiana Eryani, A.

Rohendi, Bayu Wahyudi (2023)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance*” (Kurniawati et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload*, *burnout*, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada sebuah rumah sakit umum di Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasional analitik. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 111 perawat. Data dianalisis menggunakan *software* statistik untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* dan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara simultan, *workload*, *burnout*, dan motivasi kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dan *burnout* dapat menurunkan kinerja, sedangkan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

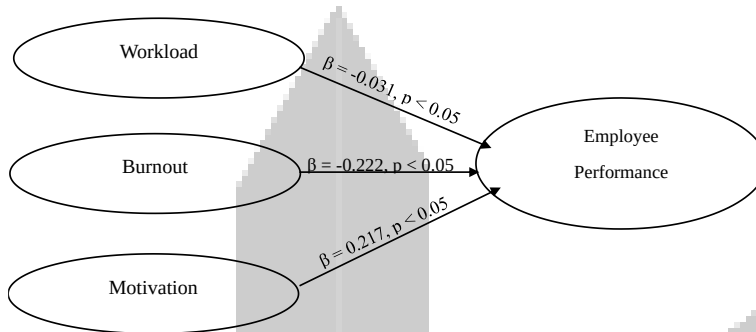
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sama-sama menggunakan *burnout* dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan *workload* sebagai independen, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakannya.
2. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai mediasi.
3. Objek penelitian terdahulu adalah perawat di rumah sakit, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
4. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 111, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Kurniawati et al. (2023)

Gambar 2.10

Kerangka hasil penelitian oleh Fivi Kurniawati, Muhammad Fiarry Fikaris, Ika Septiana Eryani, A. Rohendi, Bayu Wahyudi (2023)

2.1.11 Ahmad Azmy (2022)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company*” (Azmy, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Objek penelitian dilakukan pada perusahaan outsourcing berbasis platform digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan stratified sampling dengan penentuan kriteria sesuai kebutuhan penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan perusahaan *outsourcing* berbasis digital. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menunjukkan

pentingnya pemenuhan sumber daya finansial secara tepat waktu bagi karyawan, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan dukungan perusahaan selama penerapan *work from home* melalui penyediaan akses teknologi dan sumber daya kerja yang memadai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

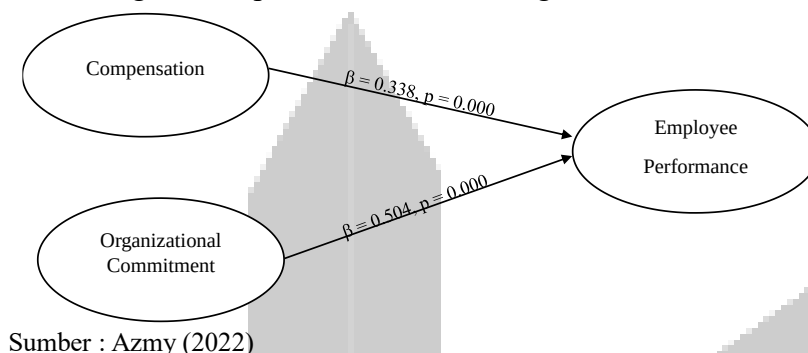
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
2. Sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *burnout* dan motivasi.
2. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
3. Objek penelitian terdahulu adalah perusahaan *outsourcing* digital selama *work from home*, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
4. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 100, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Azmy (2022)

Gambar 2.11
Kerangka hasil penelitian oleh Ahmad Azmy (2022)

2.1.12 Doni Darwin, Aryana Satrya, Balakrishnan Parasuraman (2025)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance*” (Darwin et al., 2025). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job stress* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* dan *burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian difokuskan pada pegawai Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia untuk memahami pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 748 pegawai dari berbagai kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak di Indonesia. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan *job satisfaction* dan menurunkan *burnout*. Sebaliknya, *job stress* meningkatkan *burnout* dan menurunkan *job satisfaction*. *Job satisfaction* terbukti memediasi secara penuh hubungan antara *work-life balance* dan *job*

performance, sedangkan *burnout* memediasi secara signifikan hubungan antara *job stress* dan *job performance*. Penelitian ini menegaskan pentingnya kesejahteraan psikologis pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

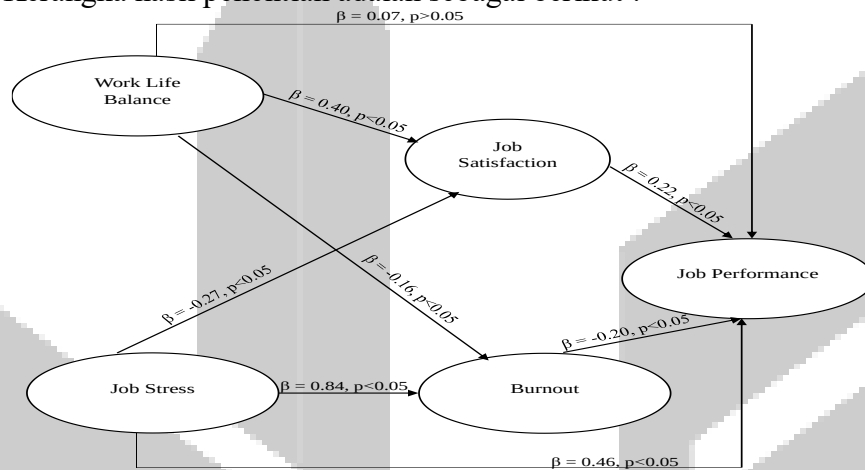
1. Sama-sama menggunakan *burnout* sebagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Sama-sama meneliti hubungan *burnout* terhadap *job performance*/kinerja pegawai.
3. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.
4. Sama-sama dilakukan pada lingkungan instansi pemerintahan/sektor publik.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan *work-life balance*, *job stress*, dan *job satisfaction* sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan motivasi dan komitmen organisasi.
2. Penelitian terdahulu menggunakan *burnout* sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *burnout* sebagai variabel independen.
3. Penelitian terdahulu menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi tambahan, sedangkan penelitian saat ini tidak.
4. Objek penelitian terdahulu adalah pegawai Direktorat Jenderal Pajak, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.

5. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 748, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Darwin et al. (2025)

Gambar 2.12
Kerangka hasil penelitian oleh Doni Darwin, Aryana Satrya, Balakrishnan Parasuraman (2025)

2.1.13 Windu Astuti, Lia Amalia (2021)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role of Organizational Commitment*” (Astuti & Amalia, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta *psychological capital* sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada instansi pemerintahan di sektor pendidikan Direktorat Sekolah Menengah Atas di Jakarta. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 110 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* versi 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, namun tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, *psychological capital* terbukti mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

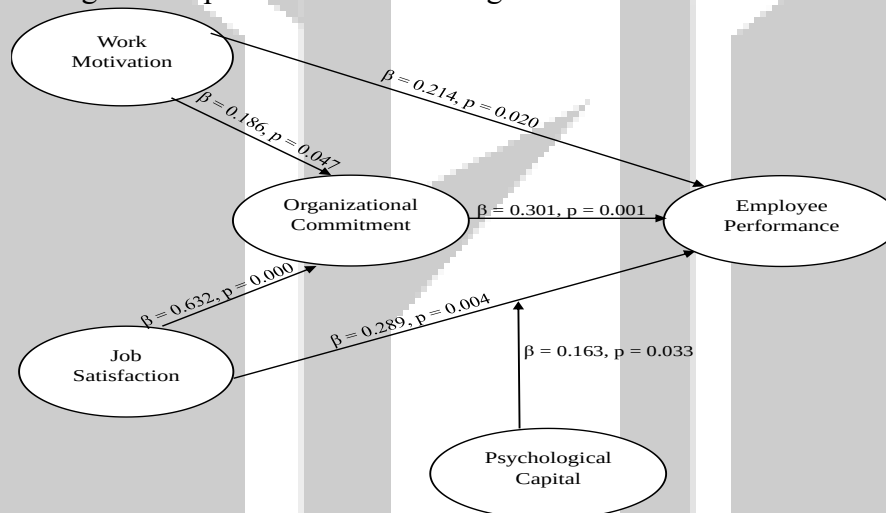
1. Sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
3. Sama-sama meneliti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner.
5. Sama-sama dilakukan pada lingkungan instansi pemerintahan/sector publik.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu menggunakan *job satisfaction* dan *psychological capital* sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *burnout*.

2. Penelitian terdahulu menggunakan *psychological capital* sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian saat ini tidak menggunakan variabel moderasi.
3. Objek penelitian terdahulu adalah ASN pada Direktorat Sekolah Menengah Atas di Jakarta, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
4. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 110, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Astuti & Amalia (2021)

Gambar 2.13

Kerangka hasil penelitian oleh Windu Astuti, Lia Amalia (2021)

2.1.14 Mochammad Munir Rachman (2022)

Penelitian terdahulu yang dirujuk untuk penelitian ini adalah “*The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment*” (Rachman, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penting motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan dukungan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan model kausalitas dengan metode

explanatory research. Sampel penelitian sebanyak 160 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai perusahaan jasa di Indonesia. Teknik analisis data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji model penelitian serta signifikansi hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi mampu meningkatkan keberhasilan pegawai melalui penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, komitmen organisasi yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* terbukti mendukung peningkatan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

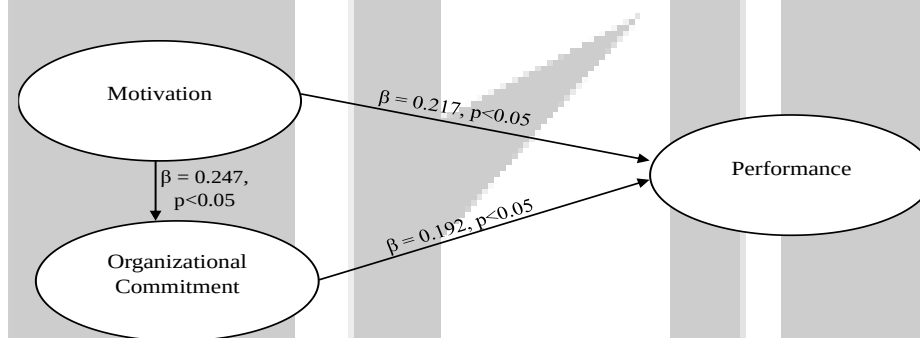
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
3. Sama-sama meneliti hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
4. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner.
5. Sama-sama dilakukan pada lingkungan instansi pemerintahan/sector publik.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Penelitian terdahulu hanya menggunakan motivasi sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan motivasi dan *burnout*.
2. Objek penelitian terdahulu adalah pegawai perusahaan jasa di Indonesia, sedangkan penelitian saat ini pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.
3. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel *burnout*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *burnout* sebagai variabel independent.
4. Jumlah sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 160, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 215 responden.

Kerangka hasil penelitian adalah sebagai berikut :



Sumber : Rachman (2022)

Gambar 2.14
Kerangka hasil penelitian oleh Mochammad Munir Rachman (2022)

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	Shania Ayanda Nur, Soni Harsono, Tjahjani Prawitowati (2024)	<i>Peran Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai</i>	Var. Bebas: Kompensasi, Motivasi Var. Mediasi: Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kinerja Pegawai	48 Pegawai PPNN di Pusdatin Kementerian ATR/BPN	SEM-PLS dengan program WarpPLS 8.0	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2	Deni Aditya Kurniawan, Meiske Claudia, Dahniar (2021)	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi</i>	Var. Bebas: Beban Kerja, Kejenuhan Kerja Var. Mediasi: Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kinerja Pegawai	42 Pegawai PT. PLN (Persero) ULPLTD/G Trisakti UPPK Barito	Analisis jalur (path analysis) dan PLS	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
3	Yuliani Ningsih, Yuly Perioestiawati, Nurdiana (2021)	<i>Analysis of Work Stress, Burnouts, Emotional Intelligence of Organizational Commitments and Nurse Performance of Hermina Hospital Tangkubanprahu Malang</i>	Var. Bebas: Stres Kerja, Burnouts, Kecerdasan Emosional Var. Terikat: Komitmen Organisasi, Kinerja	101 Perawat Hermina Hospital Tangkubanprahu Malang	Menggunakan eksplanatori, dengan Analisis jalur (path analysis)	Komitmen organisasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai total sebesar $-0,386$. Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja perawat dengan nilai total sebesar $-0,280$. Selain itu, komitmen organisasi memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan nilai total sebesar $0,395$.
4	Dinh Van Thang, Nguyen Quoc Nghi (2021)	<i>The Effect of Work Motivation on Employee Performance: the case at Otuksa Japan Company</i>	Var. Bebas: Motivasi Kerja Var. Terikat: Kinerja Pegawai	200 Pegawai Otsuka Jepang	Permodelan Persamaan Struktural (SEM)	Kondisi kerja, pendapatan dan tunjangan, pengembangan karir, serta hubungan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, dengan pengembangan karir memberikan pengaruh paling besar. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Otuksa.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
5	Afit Afrizal, Muhammad, Chablullah Wibisono, Indrayani, Awis Al' Qarny (2022)	<i>Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship of Compensation, Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance in Batam Island, Indonesia</i>	Var. Bebas: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Var. Mediasi: Kepuasan Kerja Var. Terikat: Kinerja Pegawai	112 Pegawai di Pulau Batam, Indonesia	Structural Equation Model	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
6	Endang Pitaloka, Fadhira Meirini Putri (2021)	<i>The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	Var. Bebas: Keterikatan Pegawai, Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kinerja Pegawai	50 Pegawai PD Shankar PM	Analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda	Keterikatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, keterikatan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
7	Diana Gazali, Harry Patuan Panjaitan, Teddy Chandra (2021)	<i>Competence, Motivation, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Sinarmas Pekanbaru Riau Branch</i>	Var. Bebas: Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Seluruh Pegawai PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Pekanbaru Riau	Structural Equation Modeling	Kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, Kusuma Chandra Kirana (2023)	<i>Analysis of The Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem, and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta</i>	Var. Bebas: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Harga Diri, Motivasi Kerja Var. Moderasi: Keadilan Organisasi Var. Terikat: Komitmen Organisasi	100 Tenaga Kerja di Yogyakarta	Inner model dan path analysis. Data diolah dengan SmartPLS 3.0	<i>Work life balance</i> , harga diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. <i>Work life balance</i> , harga diri, dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh keadilan organisasi.
9	Ema Zahra Firdaus, Noermijati,	<i>The Role of Job Burnout and Social Support on the</i>	Var. Bebas: Tuntutan Pekerjaan,	131 pegawai perbankan milik negara di Malang	PLS (WarpPLS 7.0) dan Uji Sobel	<i>Job demand</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan <i>burnout</i> . <i>Social support</i>

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
	Kusuma Ratnawati, Yousef Ali Mohamed Zaroug (2023)	<i>Effect of Job Demand to Employee Performance</i>	Kelelahan Kerja, Dukungan Sosial Var. Terikat: Kinerja Pegawai			memperkuat pengaruh <i>job demand</i> terhadap kinerja pegawai.
10	Fivi Kurniawati, Muhammad Fiarry Fikaris, Ika Septiana Eryani, A. Rohendi, Bayu Wahyudi (2023)	<i>The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance</i>	Var. Bebas: Beban Kerja, Burnout, Motivasi Kerja Var. Terikat: Kinerja Perawat	111 perawat rumah sakit umum di Batam	Analisis statistik kuantitatif	<i>Workload</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.
11	Ahmad Azmy (2022)	<i>Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company</i>	Var. Bebas: Kompensasi, Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kinerja Pegawai	100 karyawan perusahaan outsourcing digital	Partial Least Square (PLS)	Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama WFH.
12	Doni Darwin, Aryana Satrya, Balakrishnan Parasuraman (2025)	<i>The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, and Burnout on Job Performance</i>	Var. Bebas: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Burnout	748 pegawai Direktorat Jenderal Pajak	Structural Equation Modeling (SEM)	<i>Work-life balance</i> meningkatkan <i>job satisfaction</i> dan menurunkan <i>burnout</i> , sedangkan <i>job stress</i> meningkatkan <i>burnout</i> dan menurunkan <i>job satisfaction</i> .

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
			Var. Terikat: Kinerja			<i>Burnout dan job satisfaction memediasi pengaruh terhadap job performance.</i>
13	Windu Astuti, Lia Amalia (2021)	<i>The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and the Mediating Role of Organizational Commitment</i>	Var. Bebas: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Var. Mediasi: Komitmen Organisasi Var. Moderasi: Psychological Capital Var. Terikat: Kinerja Pegawai	110 ASN Direktorat SMA Jakarta	SEM-PLS (SmartPLS 3)	Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
14	Mochammad Munir Rachman (2022)	<i>The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment</i>	Var. Bebas: Motivasi Var. Mediasi: Komitmen Organisasi Var. Terikat: Kinerja	160 pegawai perusahaan jasa di Indonesia	CFA dan SEM	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja.

Sumber: Nur et al. (2024), Aditya et al. (2021), Ningsih et al. (2021), Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi (2022), Afrizal et al. (2022), Pitaloka & Meirini (2021), Gazali et al. (2021), Hadi et al. (2023), Firdaus et al. (2023), Kurniawati et al. (2023), Azmy (2022), Darwin et al. (2025), Astuti & Amalia (2021), Rachman (2022).

2.2 Landasan Teori

Pada sub bab ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang mendasari dan mendukung penelitian, yang berkaitan dengan topik penelitian yaitu Analisis Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh *Burnout* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro.

2.2.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) sebagai *grand theory*. *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023) menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan pegawai didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika pegawai memperoleh dukungan, pengalaman kerja positif, penghargaan, maupun kondisi kerja yang baik dari organisasi, maka pegawai cenderung memberikan balasan berupa loyalitas, komitmen organisasi, serta peningkatan kinerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang negatif seperti *burnout* dapat menurunkan kualitas hubungan pertukaran sosial sehingga berdampak pada menurunnya komitmen dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, *Social Exchange Theory* digunakan sebagai dasar teoritis untuk menjelaskan hubungan antara *burnout*, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

2.2.2 *Burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja berkepanjangan serta penggunaan energi yang melebihi kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2001, dalam Ningsih et al., 2021). *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang ditandai

oleh tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, sikap sinis atau negatif terhadap pekerjaan, dan penurunan pencapaian diri (Maslach & Leiter, 2016, dalam Narimawati & Nopiani, 2022). Penelitian Hayati & Fitria (2018, dalam Wulantika et al., 2023) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu akibat yang timbul karena adanya tekanan yang terlalu tinggi sehingga menghambat laju pekerjaan. *Burnout* sering dialami pegawai akibat tingginya aktivitas, tekanan kerja, dan beban pekerjaan yang berlebihan sehingga berdampak pada menurunnya motivasi maupun kinerja pegawai (Narimawati & Nopiani, 2022).

Burnout dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai karena menurunkan energi, keterlibatan kerja, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian Hayati & Fitria (2018), Wahyu et al. (2022), serta Wulantika et al. (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami pegawai, maka kinerja cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini banyak ditemukan pada pekerjaan di sektor pelayanan publik atau layanan masyarakat yang memiliki tekanan kerja tinggi dan intensitas tanggung jawab sosial yang besar (Maslach & Leiter, 1997, dalam Wulantika et al., 2023).

Burnout dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. *Burnout* pada individu ditunjukkan melalui kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri (Maslach & Jackson, 1981, dalam Ningsih et al., 2021). Sementara itu, pendekatan organisasi memandang *burnout* sebagai akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja, seperti beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai organisasi

(Maslach & Leiter, 1997, dalam Wulantika et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya pencegahan *burnout* melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat guna menjaga keberlangsungan kinerja pegawai.

Maslach & Jackson (1981) memandang *burnout* muncul dalam diri seseorang dan bentuknya bisa dikenali lewat tiga dimensi, yaitu:

1. *Emotional Exhaustion*: kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan, sehingga individu merasa terkuras dan tidak lagi mampu mengerahkan energi dalam pekerjaannya. Pada tahap ini, pegawai cenderung merasakan kekosongan, kehilangan tenaga, serta kesulitan menghadapi rutinitas kerja sehari-hari.
2. *Depersonalization*: kondisi ketika pegawai mulai mengembangkan sikap negatif atau menjaga jarak terhadap pekerjaan maupun masyarakat yang berkaitan dengan tugas lingkungan. Pegawai cenderung bersikap sinis, kasar, atau tidak peduli. Perasaan yang timbul dapat berupa sikap pasrah ataupun hanya berfokus pada penyelesaian tugas tanpa mempertimbangkan dampaknya bagi lingkungan maupun masyarakat.
3. *Reduced Personal Accomplishment*: merasa tidak mampu, tidak produktif, dan tidak berhasil dalam menyelesaikan tugas kerja. Merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang berarti. Contohnya adalah merasa apa pun yang dilakukan tidak cukup baik atau kehilangan rasa percaya diri dalam bekerja.

Selain dimensi individu, Maslach & Leiter (1997, dalam Wulantika et al., 2023) mengembangkan kerangka enam *mismatch* yang menjelaskan kondisi organisasi yang dapat memicu *burnout*. Semakin banyak ketidaksesuaian antara individu dan enam aspek ini, semakin tinggi risiko *burnout* yang akan dialami. *Mismatch* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dalam aspek berikut:

1. *Workload* (Beban Kerja): tuntutan kerja melebihi kapasitas sumber daya individu.
2. *Control*: kurangnya kendali terhadap keputusan dan metode kerja
3. *Reward*: imbalan atau pengakuan yang tidak sebanding dengan usaha.
4. *Community*: kurangnya dukungan dan relasi sosial di tempat kerja.
5. *Fairness*: adanya ketidakadilan dalam pemberlakuan atau kebijakan organisasi.
6. *Values*: konflik antara nilai individu dengan nilai yang dianut oleh organisasi.

Menurut Aron (2018, dalam Wulantika et al., 2023), individu dengan tingkat *sensory processing sensitivity* yang tinggi akan lebih rentan terhadap *burnout* karena kecenderungan terhadap *overstimulation* dan reaktivitas emosional yang tinggi. Indikator yang digunakan diantaranya adalah:

1. *Depth of processing*: kecenderungan untuk memproses informasi secara mendalam.
2. *Overstimulation*: mudah merasa kewalahan oleh rangsangan eksternal.

3. *Emotional reactivity and empathy*: respon emosional yang kuat dan tingkat empati yang tinggi.
4. *Sensing the subtle*: kemampuan untuk menangkap nuansa atau detail halus di lingkungan sekitar.

Menurut Mangkunegara (2013:28, dalam Ningsih et al., 2021), menyatakan bahwa indikator *burnout* yang digunakan meliputi:

1. Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*): kondisi di mana individu merasa lelah secara fisik akibat beban kerja yang berlebihan atau kondisi kerja yang menuntut secara fisik.
2. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*): perasaan lelah secara emosional yang muncul karena tekanan pekerjaan yang terus menerus, sehingga individu merasa tidak mampu lagi memberikan energi atau empati kepada pekerjaannya.
3. Kelelahan mental (*Mental Exhaustion*): kondisi kelelahan yang berkaitan dengan fungsi kognitif, di mana individu merasa sulit berkonsentrasi, mengambil keputusan, atau menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran.
4. Rendahnya penghargaan diri (*Low Personal Accomplishment*): perasaan tidak puas terhadap pencapaian kerja sendiri, merasa tidak kompeten, dan kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel yang dikemukakan oleh Hayati & Fitria (2018, dalam Wulantika et al., 2023) serta indikator *burnout* dari Maslach & Jackson (1981).

2.2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menimbulkan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul dari kegembiraan, arahan, dan ketekunan pegawai untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Herzberg, 2017, dalam Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022). Robbins & Judge (2022) juga menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong perilaku individu yang menjelaskan intensitas, arah, dan konsistensi usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Selain itu, Hasibuan (2010, dalam Gazali et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja sehingga seseorang mau bekerja secara efektif dan terpadu untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, memiliki semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung dan meningkatkan motivasi pegawai.

Menurut Schermerhorn & Chappell (2010, dalam Afrizal et al., 2022), mencerminkan elemen-elemen kunci yang dapat mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, diantaranya adalah:

1. *Performance* (Prestasi): merujuk pada kemampuan individu untuk mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan. Motivasi akan meningkat ketika seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapat hasil yang memuaskan. Prestasi juga menciptakan rasa bangga dan kepercayaan diri.
2. *Award* (Penghargaan): bentuk penghargaan atas hasil kerja atau kontribusi seseorang. Hal ini dapat berupa pujian, bonus, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya. Ketika seseorang merasa dihargai, maka akan lebih termotivasi untuk terus berkinerja dengan baik.
3. *Engagement* (Keterlibatan): mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terhubung dan memiliki komitmen emosional terhadap pekerjaannya. Individu yang terlibat secara aktif akan lebih antusias, produktif, dan berkontribusi secara maksimal karena pekerjaannya memiliki makna.
4. *Responsibility* (Tanggung jawab): menunjukkan bahwa seseorang dipercaya untuk mengelola tugas tertentu atau mengambil keputusan. Pemberian tanggung jawab yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karena individu merasa dihargai dan dianggap mampu.
5. *Opportunity* (Peluang): mengacu pada kesempatan untuk berkembang, belajar hal baru, atau naik jenjang karir. Adanya peluang yang jelas untuk

pertumbuhan akan memotivasi individu untuk terus belajar dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Jufrizen et al. (2021), motivasi dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu dari faktor internal (karakteristik pribadi) dan eksternal (karakteristik perusahaan) yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Jufrizen et al. (2021) menitikberatkan pada faktor eksternal, seperti kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal walaupun dalam teori motivasi secara umum, motivasi juga dapat dipengaruhi dari faktor internal seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan untuk berprestasi, kepuasan pribadi terhadap hasil kerja, komitmen terhadap nilai atau tujuan pribadi, minat dan kesenangan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan intervensi organisasi atau faktor eksternal lebih bisa dikontrol dan diperbaiki oleh instansi untuk meningkatkan motivasi dibandingkan motivasi internal yang sering dianggap sebagai variabel yang lebih sulit diukur dan dikendalikan langsung oleh instansi. Berikut adalah beberapa indikator utama yang mempengaruhi motivasi:

1. Kompensasi yang adil: pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai.
2. Kondisi kerja yang nyaman: lingkungan kerja yang aman, bersih, dan mendukung produktivitas.
3. Pengakuan atas prestasi: apresiasi terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai, baik secara verbal maupun melalui penghargaan formal.

4. Peluang pengembangan karir: kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan naik jabatan melalui pelatihan dan Pendidikan lanjutan.
5. Hubungan kerja yang harmonis: interaksi yang baik antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan, yang menciptakan suasana kerja yang positif.

Menurut Kuswati (2020) motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Setiap dimensi memiliki indikator yang mencerminkan faktor pendorong motivasi pegawai dalam konteks organisasi. Motivasi intrinsik memuat prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik memuat pengawasan, gaji, kondisi kerja fisik, hubungan kerja, keamanan, dan peluang.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi motivasi dari Hasibuan (2010, dalam Gazali et al., 2021), dan indikator dari Jufrizen et al. (2021).

2.2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan dan kemauan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi demi mendukung keberlangsungan organisasi (Masram et al., 2022). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki rasa bangga, loyalitas, serta bersedia memberikan upaya ekstra bagi organisasi (Aditya et al., 2021). Purnomo et al. (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan rasa memiliki dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Selain itu, Allen & Meyer (1990, dalam Aditya et al., 2021) menjelaskan bahwa komitmen

organisasi merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dengan organisasinya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Jufrizen et al. (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan respons emosional yang tercermin melalui perilaku, keyakinan, dan sikap pegawai, dengan tingkat komitmen yang dapat berkisar dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Komitmen organisasi menjadi aspek penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena akan terbentuk apabila setiap individu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan fungsi serta tujuan organisasi, sehingga pencapaian tujuan tersebut merupakan hasil kerja seluruh anggota organisasi secara kolektif.

Komitmen organisasi juga berkaitan dengan sikap positif pegawai terhadap organisasi, termasuk loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Nur et al., 2024). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik (Pitaloka & Meirini, 2021). Oleh karena itu, komitmen instansi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas instansi dan pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menunjukkan loyalitas dan kesediaan pegawai untuk tetap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, instansi perlu membangun dan memelihara komitmen organisasi melalui lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang baik.

Menurut Allen & Meyer (1990), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Affective Commitment*: keinginan dari pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi karena adanya perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. *Continuance Commitment*: kebutuhan seperti adanya nilai ekonomis dari pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi daripada meninggalkan.
3. *Normative Commitment*: keinginan dari pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi karena alasan moral atau etis.

Menurut Metin & Asli (2018, dalam Pitaloka & Meirini, 2021), komitmen organisasi tidak hanya bersifat afektif dan normatif, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Indikator komitmen dalam penelitian ini mencakup:

1. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan
2. Kualitas layanan yang diberikan
3. Kesiapan menerima perubahan organisasi
4. Kesiediaan untuk mengambil tugas tambahan di luar tanggung jawab utama.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi variabel yang dikemukakan oleh Jufrizen et al. (2021), dan indikator dari Allen & Meyer (1990).

2.2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi. Sudarso et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik tercermin dari

peningkatan prestasi kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan kerja. Kuhal et al. (2020, dalam Nur et al., 2024) juga menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan kontribusi pegawai terhadap efektivitas organisasi.

Menurut Butarbutar & Nawangsari (2022), kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan instansi. Selain itu, Mangkunegara (2013, dalam Aditya et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Stanton & Julian (2002, dalam Afrizal et al., 2022) juga menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok berdasarkan standar dan prosedur yang telah ditetapkan instansi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, instansi perlu menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Menurut Bernardin & Russell (2013:179), indikator dari kinerja pegawai terdiri dari:

1. *Quality*: mengacu pada tingkat kesempurnaan hasil kerja
2. *Quantity*: menunjukkan jumlah output yang dihasilkan

3. *Timeliness*: menggambarkan sejauh mana tugas atau pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efisien.
4. *Cost Effectiveness*: mengukur sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal
5. *Need for supervision*: menilai tingkat kemandirian pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan, serta kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan.
6. *Interpersonal impact*: kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan kerja yang baik, berkomunikasi efektif, dan berkontribusi positif dalam tim atau lingkungan kerja.

Menurut Frastika & Franksiska (2021), kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator utama yang mencerminkan berbagai aspek produktivitas dan efektivitas kerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan: seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugas yang diberikan
2. Kuantitas pekerjaan: menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan produktivitas kerja.
3. Tanggung jawab: menggambarkan kesadaran dan komitmen dalam melaksanakan tugas serta mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku.

4. Kerja sama: kemampuan pegawai dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif: kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan proaktif, memberikan ide-ide baru, dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif.

Menurut Mathis & Jackson (2012:378, dalam Aditya et al., 2021) memuat beberapa indikator kinerja pegawai yaitu:

1. *Quantity of Output*: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
2. *Quality of Output*: seberapa baik hasil kerja dibandingkan dengan standar
3. *Timeliness of Output*: ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Attendance on the Job*: kehadiran dan konsistensi dalam masuk kerja
5. *Efficiency of the work completed*: efisiensi dalam menggunakan sumber daya.

Menurut Steffens et al. (2019, dalam Afrizal et al., 2022), kinerja pegawai terdiri dari lima aspek utama, yaitu:

1. *Quality*: tingkat kesempurnaan atau keakuratan hasil kerja pegawai
2. *Quantity*: jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu
3. *Timeliness*: penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan
4. *Effectiveness*: sejauh mana pekerjaan yang dilakukan menghasilkan dampak atau manfaat maksimal dengan penggunaan sumber daya minimal.

5. *Independence*: sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa tergantung pada arahan atau pengawasan terus-menerus dari atasan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi kinerja dari Stanton & Julian (2002, dalam Afrizal et al., 2022), dan indikator dari Bernardin & Russell (2013:179, dalam Narimawati & Nopiani, 2022).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Sub bab ini menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian, yang meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel intervening. Berikut hubungan antar variabel dalam penelitian ini:

2.3.1 Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika pegawai mengalami kondisi kerja yang kurang mendukung seperti tekanan kerja berlebihan dan *burnout*, maka hubungan pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi dapat menjadi negatif. Kondisi tersebut dapat menurunkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi sehingga komitmen organisasi menjadi menurun.

Burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. *Burnout* yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, meningkatkan *turnover intention*, serta penurunan kepercayaan terhadap organisasi sehingga berpengaruh negatif dan signifikan pada komitmen organisasi. *Burnout* tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, namun juga pada penurunan komitmen organisasi karena individu yang mengalaminya cenderung merasa lelah

secara emosional, sinis terhadap pekerjaan, dan merasa tidak efektif. Selain itu, rasa memiliki, kebanggaan terhadap organisasi, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik akan menurun secara drastis. Hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ningsih et al. (2021), Anggraini (2022), Hidayati & Ekhsan (2022), Putri & Nurhayati (2021), menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), pegawai yang memperoleh pengalaman kerja positif, dukungan, dan dorongan dari organisasi cenderung memberikan timbal balik berupa loyalitas dan komitmen organisasi yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai.

Salah satu ukuran motivasi yang umum digunakan adalah komitmen organisasi. Selain itu, dalam jangka panjang pemahaman ini akan mendorong individu untuk mengatur kinerjanya terhadap lamanya masa kerja dan rasa identifikasi dalam suatu instansi yang dibawa oleh tugas tersebut, serta mengatur hubungan antara motivasi dengan komitmen afektif organisasi (Hadi et al., 2023). Instansi untuk bertahan dalam persaingan dan bertahan dalam situasi yang bergejolak untuk memperoleh komitmen, potensi, dan manfaat yang maksimal dari tenaga kerjanya, maka motivasi sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus (Popoola & Fagbola, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Hadi et al. (2023),

Zahira et al. (2023), Rambe et al. (2023), Rahmawati & Harini (2024) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.3.3 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika pegawai mengalami kondisi kerja yang negatif seperti tekanan kerja berlebihan dan *burnout*, maka pegawai cenderung mengalami penurunan energi, semangat kerja, serta keterlibatan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas dan efektivitas kinerja pegawai.

Burnout sering dirasakan oleh setiap pegawai karena tingginya aktivitas dan tekanan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Adanya tekanan dalam lingkungan kerja akan mengakibatkan *burnout* sehingga membuat hasil kerja menjadi buruk (Astuti, 2020). Ningsih et al. (2021) pada penelitiannya menemukan bukti bahwa kelelahan kerja atau *burnout* yang tinggi yang dialami oleh karyawan seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi memiliki beberapa dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang diteliti Aron (2018, dalam Wulantika et al., 2023), Wahyu et al. (2022), Astuti (2020), dan Prasetya et al. (2021) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), pegawai yang memperoleh dukungan, dorongan,

dan pengalaman kerja yang positif dari organisasi cenderung memberikan timbal balik berupa peningkatan semangat kerja dan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi. Salah satu bentuk timbal balik tersebut ditunjukkan melalui peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi (2022), motivasi merupakan faktor krusial untuk meningkatkan hasil kerja dimana produktivitas tenaga kerja ditingkatkan melalui kebijakan motivasi, yang telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya Herzberg (2017, dalam Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022), Ernanda et al. (2022), Hasibuan (2010, dalam Gazali et al., 2021). Hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Supriyanto (2016, dalam Gazali et al., 2021), Ernanda et al. (2022), Afrizal et al. (2022), juga Nur et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perspektif *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal sebagai bentuk timbal balik terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha menjalankan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan sehingga akan berdampak positif

terhadap kinerjanya (Sapitri, 2016) dalam (Pitaloka & Meirini, 2021). Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Uygur (2007 dalam Pitaloka & Meirini 2021), Metin & Asli (2018, dalam Pitaloka & Meirini 2021), Masram et al. (2022), William & Anderson (1991, dalam Aditya et al., 2021), Purnomo et al. (2020), Pitaloka & Meirini (2021).

2.3.6 Burnout dengan Kinerja Pegawai yang dimediasi Komitmen

Organisasi

Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), hubungan antara pegawai dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial. Ketika pegawai mengalami kondisi kerja yang negatif seperti *burnout*, maka kualitas hubungan pertukaran sosial dapat menurun sehingga berdampak pada menurunnya komitmen organisasi. Penurunan komitmen organisasi tersebut selanjutnya dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai yang *burnout* dan mengalami stres kerja diakibatkan beban pekerjaan yang banyak akan cenderung tidak bersedia bersikap kooperatif terhadap perusahaan. Sedangkan menurut William & Anderson (1991, dalam Aditya et al., 2021), orang yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya memiliki perasaan bangga dengan organisasi dan berafiliasi dengan organisasi itu sehingga mereka yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bersedia melakukan upaya ekstra untuk organisasi yang berbeda dengan orang yang mengalami kejenuhan atau *burnout*. Dari beberapa penelitian dapat diketahui bahwa *burnout* dapat menurunkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk

mengambil langkah dalam peningkatan komitmen organisasi guna mengatasi gejala *burnout* dan menjaga kinerja pegawai. Dari hasil penelitian Wirawan & Dewi (2020) dan Aditya et al. (2021) dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dapat memediasi atau mempengaruhi hubungan antara *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang signifikan.

2.3.7 Motivasi dengan Kinerja Pegawai yang dimediasi Komitmen

Organisasi

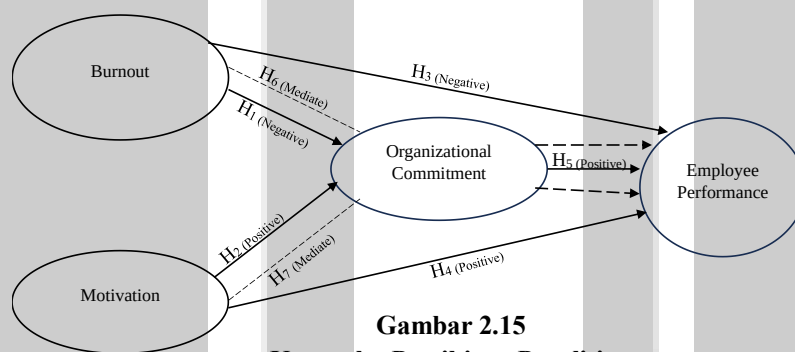
Berdasarkan *Social Exchange Theory* model yang dikembangkan oleh Peter Blau (1964, dalam Ahmad et al., 2023), pegawai yang memperoleh pengalaman kerja positif, dukungan, dan dorongan dari organisasi cenderung memberikan timbal balik berupa komitmen yang lebih tinggi. Komitmen organisasi tersebut kemudian mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana menurut Sari & Dewi (2020) bahwa penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat memberikan pengaruh yang berbeda pada hubungan langsung antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut ditunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediasi parsial antara motivasi dan kinerja yang artinya motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, kesediaan berkontribusi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sehingga ketika pegawai termotivasi, mereka tidak hanya bekerja keras untuk meningkatkan kinerja tetapi

juga merasa lebih terhubung secara emosional dengan tempat kerjanya. Oleh karena itu, instansi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup hanya memberi motivasi tetapi juga harus membangun komitmen organisasi melalui pemberian dukungan kerja, penghargaan, serta terciptanya hubungan kerja yang baik antara instansi dengan pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Sudama (2022), Rachman (2022), Sinarti & Saraswati (2022), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil yang signifikan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang terkait dengan variabel penelitian pada penelitian ini, dan juga berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan beserta hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat juga dengan variabel intervening. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran dari penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.15
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dari kerangka tersebut sebagai berikut:

- H1: *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H3: *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H4: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro
- H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bojonegoro