

Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Employee Commitment* Sebagai Variabel *Moderating* Selama Masa Pandemi Covid-19

Syahla Fitri*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*syahlafitri31@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The Covid-19 pandemic has brought many changes in various work sectors, especially the education sector which has an impact on human resources. Human resources who are able to maintain their emotions are something that can encourage job satisfaction. To survive in an organization, especially during the covid-19 pandemic, it is necessary to have a commitment that appears in these human resources that can increase job satisfaction. Therefore, the purpose of this study was to examine emotional exhaustion on job satisfaction with employee commitment as a moderating variable. In this study, the research design used is a quantitative study using the entire population without having to draw a research sample as a unit of observation called the census technique. Research data collected by interview method and analyzed descriptively and multiple linear regression. The results of this study show that the variable of emotional exhaustion with descriptive analysis results produces an average score of 279.07 which is included in the sufficient category. The job satisfaction variable with the results of descriptive analysis resulted in average score of 258.42 which was included in the sufficient category, and employee commitment with the results of the descriptive analysis of 328.66 which was included in the high category. The next results is that there is an effect of emotional exhaustion on job satisfaction by 8.6% and after employee commitment is included there is a decrease of 2.1% which can be interpreted that employee commitment is a moderating variable with an effect of 6.5%. This shows that employee commitment has a positive effect on the relationship between emotional exhaustion variables and job satisfaction variables.

Keywords: *Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, Employee Commitment.*

Abstrak. Pandemi Covid-19 banyak membawa perubahan di berbagai sektor pekerjaan, khususnya sektor pendidikan yang berdampak pada sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia yang mampu menjaga emosionalnya merupakan suatu hal yang dapat mendorong kepuasan kerja. Untuk bertahan di suatu organisasi terlebih di masa pandemi covid-19, perlu adanya komitmen yang muncul dalam diri sumber daya manusia tersebut yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk menguji kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dengan *employee commitment* sebagai variabel moderating. Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan metode wawancara dan dianalisis secara deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kelelahan emosional dengan hasil analisis deskriptif menghasilkan skor rata-rata 279.07 yang termasuk dalam kategori cukup. Variabel kepuasan kerja dengan hasil analisis deskriptif menghasilkan skor rata-rata sebesar 258.42 yang termasuk dalam kategori cukup, dan *employee commitment* dengan hasil analisis deskriptif sebesar 328.66 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil selanjutnya yaitu terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 8.6% dan setelah *employee commitment* dimasukkan terjadi penurunan sebesar 2.1% yang dapat diartikan bahwa *employee commitment* merupakan variabel moderating dengan pengaruh sebesar 6.5%. Hal ini menunjukkan bahwa *employee commitment* berpengaruh positif dalam hubungan antara variabel kelelahan emosional dan variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja, Employee Commitment.*

A. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 banyak membawa perubahan di berbagai tingkatan dan di berbagai sektor pekerjaan. Kondisi saat ini telah memberikan dampak yang signifikan terhadap masyarakat dari sektor bisnis di tingkat global. Khususnya untuk sektor bisnis dan pendidikan, dampak pandemi ini telah membawa kerugian besar pada aktivitas dan operasi bisnis di hampir setiap industri (McKibbin, 2020).

Situasi pandemi saat ini tidak hanya menimbulkan ancaman keuangan bagi perusahaan atau organisasi, namun juga mempengaruhi pekerjaan dan kesejahteraan psikologis sumber daya manusia dalam organisasi tersebut terkena dampak kerugian (Hamouche, 2020). Di era globalisasi ini manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Bidang Pendidikan harus memiliki SDM yang berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. SDM merupakan suatu kemampuan sistematis dari daya pikir dan daya fisik seorang individu (Hasibuan M. S., 2007). Daya pikir yang dimiliki SDM adalah kecerdasan yang menjadi modal dasar sedangkan kecakapan didapatkan dari usaha pendidikan. Dengan demikian, SDM dalam bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, sebab kepuasan kerja menjadi tolok ukur perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Apabila seorang individu merasa tidak ada rasa kepuasan dalam bekerja disebabkan oleh beberapa penyebab salah satunya yaitu kelelahan emosional. Karyawan saat ini cenderung mempunyai tekanan di tempat kerja sehingga terpengaruh kepada emosionalnya. (Santika, 2017).

Karyawan yang merasa frustrasi dapat disebabkan oleh kelelahan emosional (Usman, 2012). Kelelahan emosional muncul disebabkan oleh stres berlebihan dan sulit diatasi dimana dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih tidak menyenangkan dimana muncul apatisme, sinisme dan frustrasi (Widiastuti, 2008). Menurut (Pines, 1989) kelelahan emosional, adalah kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan dan ditandai dengan rasa penurunan semangat, tidak berdaya dan depresi. Istilah kelelahan emosional di sini merujuk kepada kelelahan emosional guru, yang dapat dilihat sebagai kondisi guru yang terus menerus terbawa secara fisik dan mental, yang dihasilkan dari stress di tempat kerja dalam waktu lama.

Sebagai tenaga pengajar yang energinya terkuras saat bekerja terlebih di kondisi Pandemi Covid-19 ini, peran mereka untuk tetap bertahan sangatlah penting. Komitmen yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan dapat membuat sumber daya pendidikan di suatu sekolah dapat bertahan lama. Menurut (Robbins S. P., 2008) komitmen karyawan kepada organisasi dapat terjadi apabila karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen karyawan pada penelitian ini merujuk kepada komitmen pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengukur komitmen mereka agar tetap bertahan di SMA Negeri 7 Kota Bandung dengan adanya kelelahan emosional dan kepuasan kerja di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *employee commitment*?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kelelahan emosional pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee commitment* pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *employee commitment* pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang pada penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 7 Kota Bandung yang berjumlah 84 orang.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian regresi I dengan Kelelahan Emosional sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen disajikan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. Hasil Model Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 ^a	.097	.086	7.47813
a. Predictors: (Constant), Kelelahan Emosional				

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Angka *adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *adjusted R square* sebesar 0,086 menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh sangat rendah terhadap kepuasan kerja dengan hasil sebesar 8.6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti walaupun karyawan merasa lelah secara emosional, namun tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Signifikan Nilai F Model Regresi I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.027	1	495.027	8.852	.004 ^b
	Residual	4585.639	82	55.922		
	Total	5080.667	83			
a. Dependent Variable: Employee Commitment						
b. Predictors: (Constant), Kelelahan Emosional						

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Seperti terlihat dari Tabel 4.71 diatas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 8,852 dengan tingkat signifikansi 0.004 lebih kecil daripada 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Signifikansi Nilai T Model Regresi I

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	33.555	6.364		5.273	.000
	Kelelahan Emosional	.471	.158	.312	2.975	.004

a. *Dependent Variable: Employee Commitment*

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Hasil analisis regresi I pada tabel 1.3 menunjukkan t hitung kelelahan emosional sebesar 2.975 dengan signifikansi t bernilai 0.004 (signifikan), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja, dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional maka tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dengan keseluruhan dimensi yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja memiliki rata-rata skor yaitu 258.42 dengan klasifikasi cukup dan dengan nilai tertinggi terjadi pada dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 278.3.

Hal lain yang mendukung analisis regresi tersebut adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan mengenai variabel kelelahan emosional dan kepuasan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merasakan adanya kelelahan secara emosional dalam mengajar siswa secara daring sehingga terkadang menguras waktu istirahat. Namun, hal ini tidak berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja dimana, pendidik dan tenaga kependidikan merasa cukup bekerja di SMA Negeri 7 Kota Bandung selama pandemi covid-19 ini dengan tingkat kepuasan ada pada keempat dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Namun, pada dimensi gaji, pendidik dan tenaga kependidikan merasa kurang puas. Artinya, pada hasil wawancara tidak terdapat pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 7 Kota Bandung selama pandemi Covid-19 walaupun pendidik dan tenaga kependidikan lelah secara emosional. Dapat disimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merasa cukup puas bekerja sehingga walaupun terdapat kelelahan secara emosional, ada pendukung lain seperti indikator-indikator yang menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan cukup puas bekerja, beberapa diantaranya yaitu, keberartian kerja, tanggung jawab dengan hasil kerja, suasana kekeluargaan, bekerja dalam menyelesaikan masalah dan lain sebagainya. Hasil analisis ini berarti menerima hipotesis pertama yaitu kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Employee Commitment* Sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian regresi II dengan kelelahan emosional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta *employee commitment* sebagai pemoderasi disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 4. Hasil Model Regresi II

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.314 ^a	.099	.065	7.56610

a. *Predictors: (Constant), XZ, Kepuasan Kerja, Kelelahan Emosional*

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Angka *adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Dari Tabel 4.73 dapat dilihat ada penurunan nilai dari model regresi I ke model regresi II sebesar -2,1% (*adjusted R square* pada model regresi I sebesar 8,6%). Angka *adjusted R square* setelah ditambahkan variabel *employee commitment* menjadi sebesar 0.065 atau 6.5%, sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa setelah dimasukkan variabel *employee commitment* sebagai moderating yang mempengaruhi kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja, maka pengaruhnya menjadi 6.5%, dan dapat diartikan bahwa terjadi penurunan sebesar 2.1%.

Tabel 5. Signifikansi Nilai F Model Regresi II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.998	3	166.999	2.917	.039 ^b
	Residual	4579.669	80	57.246		
	Total	5080.667	83			
a. Dependent Variable: Employee Commitment						
b. Predictors: (Constant), XZ, Kepuasan Kerja, Kelelahan Emosional						

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Dari Tabel 1.4 diatas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 2.917 dengan tingkat signifikansi 0.039 lebih kecil daripada 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setelah dimasukan variabel *employee commitment* maka berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Signifikansi Nilai T Model Regresi II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.385	4.426		15.450	.000
	Kelelahan Emosional	.035	.114	.035	.309	.758
	XZ	1.375	.670	.231	2.051	.043
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022.

Hasil analisis regresi II pada tabel diatas menunjukkan t hitung setelah *Employee Commitment* dimasukkan dalam pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 2.051 dengan signifikansi t bernilai 0.043 (signifikan). Artinya variabel *employee commitment* merupakan pemoderasi dalam hubungan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan juga bahwa setelah ditambahkan variabel *employee commitment* dengan perbedaan angka pada t hitung pada analisis regresi I dan analisis regresi II yaitu sebesar 0.924 (nilai t hitung pada analisis regresi I sebesar 2.975) mampu menurunkan pengaruh antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja.

Pada analisis deskriptif menunjukan bahwa variabel *employee commitment* memiliki skor rata-rata sebesar 328.66 dengan klasifikasi tinggi dan komitmen berkelanjutan menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 335. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan bertahan dikarenakan suatu kebutuhan, sebagaimana pada pengertian komitmen berkelanjutan yaitu komitmen ini akan muncul apabila karyawan bertahan di organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki komitmen yang rendah akan komitmen secara emosional (komitmen afektif) dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan (komitmen normatif), namun karena kebutuhan untuk bertahan dengan beberapa pertimbangan seperti pertimbangan tanggung jawab, biaya dan lain sebagainya,

sehingga muncul rasa keterpaksaan bekerja yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara pada pendidik dan tenaga kependidikan alasan mereka bertahan di organisasi adalah karena ingin memenuhi kebutuhan keluarga dan tidak di pungkiri bahwa mereka memiliki keinginan lebih dan berharap ada keuntungan lain sebab mereka sudah cukup lama bekerja di SMA Negeri 7 Kota Bandung, namun mereka belum mendapatkan keinginan dan keuntungan lebih tersebut atau bahkan pekerjaan lain. Selain itu, mereka memberikan pernyataan bahwa mereka sudah terikat dengan kontrak atau perjanjian (karena status PNS) jadi sulit untuk meninggalkan organisasi ini.

Oleh karena itu, variabel *employee commitment* menurunkan pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja yang diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel *employee commitment* pada dimensi komitmen berkelanjutan dan hasil wawancara pendidik dan tenaga kependidikan pada topik dimensi berkelanjutan pula.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *employee commitment* sebagai pemoderasi dalam hubungan antara kelelahan emosional dengan kepuasan kerja, walaupun menurunkan pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 6.5%. Dari penjelasan diatas, maka hasil analisis ini menerima hipotesis kedua. Hal ini berarti *employee commitment* merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara kelelahan emosional dan kepuasan kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kelelahan Emosional menghasilkan skor rata-rata sebesar 279.07. Dengan demikian pernyataan dari variabel Kelelahan Emosional ini termasuk dalam kategori cukup. Artinya pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 Kota Bandung cukup merasakan kelelahan secara emosional selama bekerja di masa pandemi Covid-19 dengan faktor kelelahan menjadi dimensi dengan skor tertinggi yang dialami pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 Kota Bandung, yang berarti pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 cukup mengalami penurunan kondisi baik fisik maupun mental.
2. Hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kepuasan Kerja menghasilkan skor rata-rata sebesar 258.42. Dengan demikian pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja ini termasuk dalam kategori cukup. Artinya pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 Kota Bandung cukup merasakan puas dalam bekerja selama masa pandemi Covid-19 dengan pekerjaan itu sendiri menjadi dimensi dengan skor tertinggi, yang berarti pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 Kota Bandung merasa cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19.
3. Hasil analisis *employee commitment* menghasilkan skor rata-rata sebesar 328.66. Dengan demikian pernyataan dari variabel *Employee Commitment* ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 7 Kota Bandung memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bertahan di SMA Negeri 7 Kota Bandung selama masa pandemi Covid-19 dengan komitmen berkelanjutan menjadi dimensi dengan skor tertinggi yang berarti nilai ekonomi yang dirasakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan tinggi dengan sebuah organisasi atau sekolah bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi atau sekolah tersebut.
4. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh langsung kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja sebesar 8.9%. Hal ini menunjukkan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam skala rendah.
5. Setelah melakukan analisis regresi pada kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dengan skala yang rendah, maka dimasukkan variabel *employee commitment* sebagai variabel moderating dengan pengaruh 6.5%. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan sebesar 2.1% yang dimana *employee commitment* mampu menurunkan pengaruh antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan semakin menurun.

Daftar Pustaka

- [1] Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 15, 2. Retrieved from <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- [2] Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] McKibbin, W. J. (2020). The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios (CAMA Working paper 19/2020). *Australian National University*, 19.
- [4] Pines, A. A. (1989). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- [5] Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Santika, P. B. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 634-662.
- [7] Usman, A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta dampaknya terhadap Penyimpangan Organisasi pada Inspektorat Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan.
- [8] Widiastuti, D. Z. (2008). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Insight*, 6.
- [9] Wahyuni Dewi, Frenrika Rusman. (2022). *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-15.