

**PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Studi pada PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta)**

**Ika Fitriani., Dr. Rr. Sri Handari W , S.E., M.Si.**

Email: [Ikafitriani0102@gmail.com](mailto:Ikafitriani0102@gmail.com) , [Ndari\\_moehdam@yahoo.com](mailto:Ndari_moehdam@yahoo.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183 Telp.

(0274)287656 website: [www.umy.ac.id](http://www.umy.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to analyse the impact of occupational burnout on the organization's company with job satisfaction as a variable of mediation on employees of PT KAI Persero DAOP 6 Yogyakarta. The subject of this study is all employees of PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta who served in Yogyakarta station. In this study a sample amount of 190 respondents were determined by sampling techniques using a saturated sampling technique or census and a direct questionnaire to the respondent. The analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) with THE application Program of AMOS version 22. Based on the results of the analysis gained that burnout has no significant effect on the organization's commitment, burnout has no significant effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant effect on the commitment and job satisfaction does not radiate the influence of burnout on organizational commitments.*

***Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment***

## **PENDAHULUAN**

Di era milenial seperti sekarang ini, kesuksesan sebuah perusahaan bukan lagi semata-mata tugas manajer maupun petinggi perusahaan saja melainkan juga menjadi tugas seluruh komponen dalam perusahaan baik itu pemimpin perusahaan dan juga seluruh karyawan disemua bidangnya. Dalam hal ini tentunya kerja sama yang baik turut serta menjadi salah satu pilar kesuksesan perusahaan karna dengan bekerja sebagai tim dalam suatu pekerjaan maka hasil yang akan didapat juga akan semakin maksimal serta lebih efisien. Bekerja sebagai sebuah tim sendiri tentunya peran dari masing-masing karyawan sangat penting, semua harus melakukan tugas nya masing-masing dengan maksimal bahkan akan lebih baik jika dapat melampaui apa yang diwajibkan oleh perusahaan.

Seorang karyawan tentu saja sangat ingin pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selesai dengan tepat waktu dan mendapat hasil yang maksimal dan biasanya untuk mendapatkan pencapaian tersebut, tidak jarang karyawan yang rela melakukan lembur kerja serta ada juga yang membawa pekerjaannya pulang dan melanjutkan di rumah. Tingkat kepuasan kerja karyawan sendiri cukup mempengaruhi komitmennya dalam perusahaan tempatnya bekerja. Akan tetapi apabila pekerja mengalami kelelahan tetapi kepuasan kerja terhadap pekerjaannya tinggi maka tidak akan berpengaruh pada komitmen kerjanya, dibantu juga dengan kepuasan yang dirasakan karyawan tersebut ditempat kerjanya, baik karna hasil kerjanya maupun dari perlakuan yang didapat nya. Pada beberapa dapat dijumpai bahwa kelelahan kerja yang

dialami oleh karyawan dapat menimbulkan masalah pada komitmen organisasinya. Hal ini tentunya dapat menimbulkan rasa untuk mencari pekerjaan lain, akan tetapi rasa kepuasan yang didapat dari tempat bekerja juga dapat menjadi faktor pemicu karyawan tetap bertahan pada perusahaannya. Dapat dikatakan walaupun karyawan merasakan kelelahan kerja tetapi merasa sesuai dengan kepuasan kerja yang didapatnya.

Karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta memiliki banyak sekali pekerjaan yang harus diselesaikan. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi darat antar kota di pulau Jawa tentunya karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta dapat mengurus puluhan perjalanan domestik pulau Jawa. Dari puluhan perjalanan tersebut karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta yang memiliki jam kerja mulai dari pukul 08.00 pagi sampai dengan pukul 05.00 sore memiliki potensi besar mengalami kelelahan kerja. Adanya puluhan perjalanan yang ditangani oleh PT KAI setiap harinya maka banyak juga dokumen – dokumen yang harus diurus, jadwal perjalanan penumpang dan barang, serta lain -lain. Kelelahan kerja yang dialami dari semua pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut bisa saja mempengaruhi komitmen organisasi dari para karyawan. Dapat dilihat beberapa fenomena yang menunjukkan kelelahan pada karyawan perusahaan PT KAI Daop 6 Yogyakarta, pada jam saat jam istirahat usai masih terdapat beberapa karyawan yang belum kembali ke tempat kerja tepat waktu. Masih ada beberapa yang berada diluar kantor, terdapat pula karyawan yang tertidur dimasjid se usai menunaikan ibadah. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi

oleh beberapa faktor diantaranya hubungan antar karyawan, fasilitas yang didapat, dan juga lingkungan tempat bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mengajukan judul penelitian “ **Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta)**”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan memihak disuatu perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan tersebut (*Robbins, 2015*). Pengertian lain komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan dedikasi tenaga penjual terhadap organisasi (*Porter et al., 1974* dalam *Low et al, 2000*). Komitmen sendiri dapat diartikan sebagai respon yang kuat untuk mempercayai organisasi sedangkan kepuasan kerja yaitu respon dari pengalaman dari tugas – tugas kerja tertentu yang telah diterima (*Mowday et al, 1982* dalam *Crow et al, 2011*). Pentingnya peran komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Makin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka karyawan akan merasa semakin dekat dengan organisasi sebagai tempat mereka mencari kebutuhan finansial mereka. Tingginya komitmen organisasi juga dapat membuat karyawan bersedia mengerahkan banyak upaya demi organisasinya dan mereka akan merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan.

## **Kelelahan Kerja**

Kelelahan (*fatigue*) ialah suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja merupakan sejenis stres yang banyak terjadi pada karyawan karyawan yang bekerja pada bidang pelayanan terhadap manusia lainnya (*Schuler and Jackson, 1999*). Pengertian lain *burnout* didefinisikan sebagai sindrom respons dengan berbagai dimensi atau aspek. Ini adalah: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi (*Maslach, 1982 dalam Low et al, 2000*). Kelelahan kerja dapat diartikan suatu kondisi yang ditandai dengan penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (*Budiono, 2003 dalam Hidayat, 2016*). Semakin besar jumlah burnout, semakin rendah kepuasan kerja (*Low et al, 2000*). Jadi dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja bisa menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (*Robbins, 2015*). Pengertian lain kepuasan kerja adalah perasaan subjektif tentang seberapa banyak kebutuhan individu dipenuhi oleh suatu pekerjaan dan dapat dinyatakan sebagai "sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka" (*Griffin et al, 2010 dalam Crow et al, 2011*). Pengertian lain kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerja yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (*Sutrisno, 2009*). Maka dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja merupakan kondisi psikis menyenangkan yang didapat oleh pekerja dalam lingkungan kerjanya atas perannya dalam organisasi tersebut serta kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam bekerja komitmen seorang karyawan yang bekerja di suatu instansi sangat diperlukan dan bisa dikatakan bahwa komitmen yang mendorong ia tetap berada pada pekerjaannya. Sementara kelelahan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya suatu komitmen seorang karyawan. Maka dari itu apabila terdapat kasus kelelahan kerja maka harus segera ditangani dengan cepat dan tepat karena dapat mengancam menurunkan komitmen seorang karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Ching-Fu Chen and Ting Yu* (2013) dan Zainul Hidayat (2016) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen karyawan pada perusahaannya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kelelahan kerja karyawan maka akan membuat rasa cinta karyawan pada organisasinya menurun. Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesisnya adalah :

**H1 : Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.**

## **Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kelelahan yang dialami para karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Seperti yang kita ketahui kepuasan merupakan suatu emosi yang mengungkapkan apa yang dirasakan dari bekerja di suatu perusahaan. Apabila kelelahan kerja yang dialami cukup tinggi maka mampu membuat rasa puas akan pekerjaan yang sudah didapat oleh karyawan menjadi turun. Apabila kelelahan kerja yang dialami cenderung wajar dan masih sesuai standar pekerja maka tidak akan mengganggu atau membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh *Won Ho Kim, Young-An Ra, Jong Gyu Park and Bora Kwon* (2016) dan *Madziatul Churiyah*, (2011) menyatakan kelelahan (yaitu kelelahan, sinisme, ketidakefisienan profesional) berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja karyawan maka akan membuat tingkat kepuasannya menurun.

**H2 : Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan**

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Dengan kepuasan kerja yang didapatkan dari tempatnya bekerja maka akan mengurangi faktor karyawan tersebut untuk berpindah ataupun mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat karyawan PT KAI Persero Daop 6 di Yogyakarta maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap tempatnya bekerja. Begitu juga sebaliknya apabila semakin kecil

kepuasan kerja yang didapat dari tempatnya bekerja akan semakin menurunkan komitmen kerjanya. (berbanding lurus).

Pada penelitian yang dilakukan oleh *Arshad et al* (2018), *Rita andini* (2017) dan *Theresia et al* (2016) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasinya juga akan tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka penurunan hipotesis nya yaitu :

### **H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan**

Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dapat menjadi faktor penentu tingkat komitmen dari karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi. Jadi, walaupun karyawan mengalami kelelahan akan tidak akan menurunkan komitmennya terhadap pekerjaannya karena rasa kepuasan bekerja yang didapatnya dari tempatnya bekernya. Rasa kepuasan kerja sendiri dapat diperoleh melalui banyak hal sebagai contoh : gaji yang sesuai, atasan dan rekan kerja yang sangat loyal, dan fasilitas yang didapat memadai. Dengan begitu walaupun terjadi kasus kelelahan kerja di PT KAI apabila kepuasan yang didapat tinggi akan komitmen kerjanya juga akan tinggi, begitu juga sebaliknya apabila terjadi kasus kelelahan kerja dan kepuasan kerja yang rendah akan komitmen kerjanya juga akan rendah.

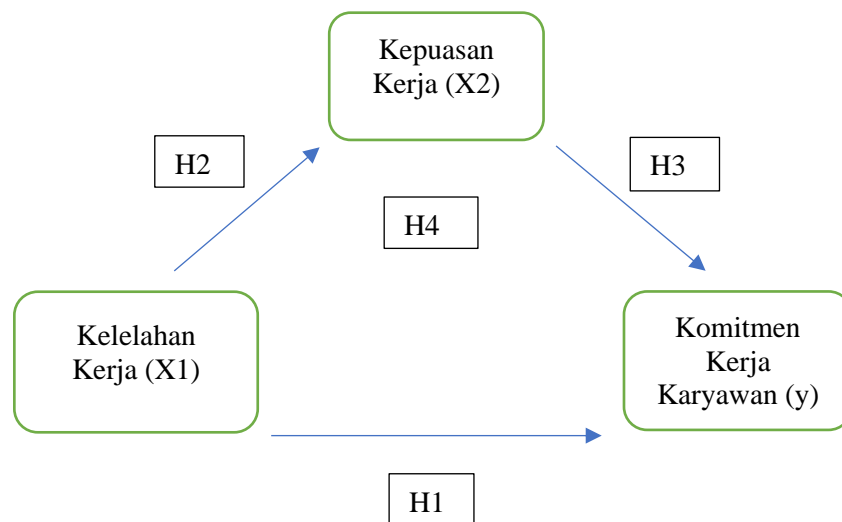
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Matthew et al* (2011) menyatakan hasil bahwa kelelahan kerja menunjukkan pengaruh tidak langsung



pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh George S. Low, David W. Cravens and Ken Grant William C. Moncrief tahun 2000 menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja tenaga penjual adalah hasil langsung dari *burnout*, dan juga memediasi pengaruh tidak langsung burnout pada komitmen organisasi.

### Model Penelitian

Gambar 2.1 Model Penelitian



### METODE PENELITIAN

#### Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta yang terletak di Jl. Lempuyangan No.1, Tegal Panggung, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55212. Kantor KAI setiap harinya beroperasi mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 dari hari Senin hingga Jumat. Dalam

penelitian ini populasi yang dituju yaitu 190 pegawai yang bekerja di PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta.

### **Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian digunakan data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang bekerja di PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta dan tidak melalui perantara, peneliti melakukan survey menggunakan kuesioner dan hasil yang diperoleh dari responden digunakan sebagai sumber data. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti sendiri yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur mengumpulkan data dengan daftar pertanyaan yang langsung ditanyakan penulis dan langsung dijawab oleh responden. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh atau sensus, maka semua karyawan PT KAI Persero Daop 6 Yogyakarta bagian dipo lokomotif, dipo kereta dan juga unit sarana dijadikan sampel / responden. Teknik sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentu sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sekaran, 2017).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam Penelitian ini subjek yang digunakan oleh penulis pada PT Kereta Api Daop 6 yaitu seluruh karyawan dipo lokomotif yang berjumlah 75 karyawan, dipo kereta yang berjumlah 100 karyawan, dan juga unit sarana yang berjumlah 8 karyawan dengan jumlah total subjek yaitu 183 karyawan. Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerjanya. Dari 151 sampel didapatkan mayoritas

karyawan adalah laki- laki sebanyak 139 dan wanita 12 orang. Tingkat pendidikan karyawan menjadi beberapa golongan yaitu SMA sebanyak 60 orang, D3 sebanyak 40 orang, S1 sebanyak 50 orang dan S2 1 orang. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab pertanyaan tinggi pada semua kategori.

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas yang terdiri dari 23 pertanyaan yang mewakili tiga variabel dengan 151 responden diuji menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Pada pengujian CFA eksogen kelelahan kerja menunjukkan output *standardized loading estimate* dengan nilai rata-rata diatas 0,80. Pada pengujian CFA endogen komitmen organisasi menunjukkan nilai diatas 0,60. Dan pada uji validitas kepuasan kerja menunjukkan nilai diatas 0,80 ,maka dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan sudah valid karna sudah memenuhi kriteria yaitu nilai loading sudah diatas 0,50 (Ghozali, 2017).

Uji reliabilitas yang terdiri dari 23 pertanyaan yang mewakili tiga variabel dengan 151 responden diuji menggunakan aplikasi AMOS versi 22 dibantu dengan Mc Exel menghasilkan nilai *cut of value* untuk *construct reliability* dengan nilai sama dengan atau diatas 0,7 (Ghozali, 2017).

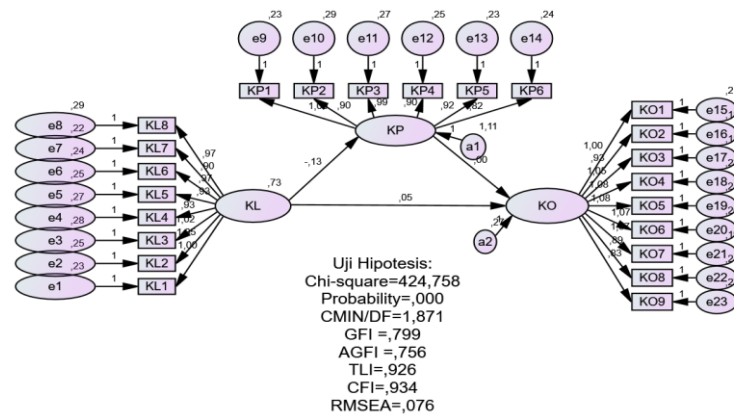
<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>CR</b>	<b>Ket</b>
Kelelahan Kerja	8 item	0,958	Reliabel
Kepuasan	6 item	0,949	Reliabel

Kerja			
Komitmen	9 item	0,961	Reliabel
Kerja			

### Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Menyesuaikan dengan model yang telah dikembangkan oleh peneliti, Peneliti menggunakan alat analisis berupa SEM dan dioperasikan menggunakan AMOS versi 22, berikut ialah langkah-langkah nya :

1. Pembahasan model berdasarkan teori
2. Menyusun Diagram
3. Merubah diagram jalur menjadi persamaan struktural



4. Memilih matriks input untuk dianalisis data

Setelah mengembangkan model struktural langkah selanjutnya yaitu memilih matriks input untuk dianalisis datanya. Adapun estimasi model yang digunakan yaitu estimasi maksimum *likelihood* dengan asumsi sebagai berikut :

a. Ukuran Sample

Ukuran pada SEM agar dikatakan bahwa sampel *representative* sekitar 100-200 dan penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 151 responden, maka untuk jumlah sampel sudah memenuhi asumsi yang diatur dalam SEM.

- b. Untuk melihat hasil output data normalitas secara *multivariate* dapat dilihat pada AMOS bagian *assessment of normality* maka disimpulkan data tidak terdistribusi normal. Kemudian peneliti menggunakan teknik *bootstap*, dari hasil output prosedur *bootstap* dengan jumlah 200, menghasilkan *P the bollen stine bootstap* sebesar 0,005 dan hasil tersebut telah memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

c. Uji Outliers

Untuk melihat hasil output dari *multivariate outliers* AMOS pada menu *mahalanobis distance*. Ukuran kriteria yang digunakan pada probabilitasnya 0,001. Dapat dilihat dari aplikasi excel pada menu *formulas – more functions – compability – CHIINV*. Dari perhitungan *CHIINV* hasil yang didapat 49,728 dan ini merupakan ukuran untuk melihat apakah semua data nilainya lebih besar atau tidak. Jika data lebih besar dari ukuran 49,728 kemudian dapat diidentifikasi terdapat 1 responden *outlier* yaitu pada sampel nomor 138 dengan hasil 70,192.

## 5. Menilai identifikasi model

Berdasarkan output yang di hasilkan AMOS menunjukkan nilai degrees of freedom sebesar 227. Dan hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini termasuk dalam kategori *over confident* karena memiliki nilai yang postig. Maka peneliti dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

## 6. Manilai Kriteria *Goodness of Fit*

Tabel Menilai *Goodness of Fit*

Kriteria	Nilai yg direkomendasikan	Hasil model penelitian	Keterangan
Significant Probability	$\geq 0.05$	0.000	Kurang baik
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1.871	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.799	Kurang baik
AGFI	$\geq 0.80$	0.756	Kurang baik
TLI	$\geq 0.90$	0.926	Baik
CFI	$\geq 0.90$	0.934	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.076	Baik

Sumber : Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 4 kriteria yang dinyatakan fit atau baik.

## Pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui apakah hasil data sesuai dengan hipotesis peneliti maka dapat dilihat pada *standardized regression weight* berikut ini :

Tabel lanjutan Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel			Estimate	S.E	C.R	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	< - --	Kelelahan Kerja	-,131	,106	- 1,237	,216	Negatif tidak signifikan
Kepuasan Kerja	< - --	Kelelahan Kerja	,005	,043	,112	,911	Positif tidak signifikan
Komitmen Organisasi	< - --	Kepuasan Kerja	,053	,053	1,005	,315	Positif tidak signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan

### 1. Hubungan kelelahan kerja terhadap komitmen Organisasi

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah -0,131 menunjukkan hasil negatif dengan nilai probability 0,216 (tidak signifikan). Maka H1 dari penulis yang berupa “kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi” ditolak karena hasilnya negatif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tingginya tingkat kelelahan kerja karyawan tidak mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada organisasinya.

### 2. Hubungan kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah ,005 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,911 (tidak signifikan). Maka H2 dari penulis

yang berupa “kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja ” ditolak. Yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang didapat karyawan dari organisasinya.

### **3. Hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Nilai dari koefisien standardized regression weight kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi ialah 0,053 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,315 (tidak signifikan). Maka H3 dari penulis yang berupa “kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi ” ditolak dan hasilnya tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya komitmen organisasi karyawan.

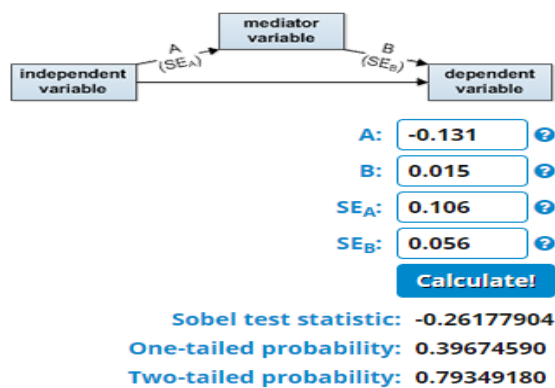
#### **b. Pengaruh Tidak Langsung**

Hasil pengujian hubungan antar variabel yang menyatakan 3 hipotesis penulis ditolak maka dilakukan sobet test yang hasilnya -0,261 atau kurang dari nilai 1,98 (5%) pada hipotesis 4 yang menyatakan “kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi” juga otomatis ditolak. Selanjutnya data tidak dapat diproses dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kelelahan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta. Menurunnya rasa keterikatan karyawan PT Kai Perseo Daop 6 Yogyakarta akibat kelelahan kerja tidak dapat dimediasi dengan kepuasan



kerja yang didapat karyawan. Karena kepuasan kerja bukan faktor pemicu utama untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja karyawan dan kepuasan kerja bukan faktor pemicu utama untuk mengatasi kelelahan kerja yang dialami karyawan.

### Sobel tes



## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penulis melakukan penelitian ini untuk dapat menguji dan menganalisis “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di PT Kai Persero Daop 6 Yogyakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” dengan hasil penelitian sebagai berikut ini :

1. Kelelahan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kai Daop 6 Yogyakarta.
2. Kelelahan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kai Daop 6 Yogyakarta.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kai Daop 6 Yogyakarta.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kai Daop 6 Yogyakarta.

## **B. Keterbatasan**

Penulis hanya meneliti menggunakan dua variable untuk menguji komitmen organisasi, sementara faktor pengaruh komitmen organisasi tidak hanya berasal dari kelelahan dan juga kepuasan kerja saja. Mungkin bisa berasal dari loyalitas, insentif dan juga lingkungan kerja.

## **C. Saran**

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat diberikan penulis diantaranya :

1. Bagi organisasi tingkat kepuasan dan juga rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sudah termasuk tinggi dan hal ini penting untuk dipertahankan guna menunjang kesejahteraan perusahaan dan juga karyawan. Akan tetapi terdapat satu hal yang perlu dipertahankan yaitu tingkat kelelahan kerja pada karyawannya juga tinggi dan menurut penulis hal ini perlu ditindak lanjuti oleh perusahaan untuk menekan turun kelelahan yang dialami oleh karyawan.
2. Pada penelitian ini penulis hanya mengambil sampel pada pekerja lapangan saja dan hasilnya tidak menunjukkan ada signifikansi antar variabelnya. Untuk peneliti berikutnya mungkin dapat meneliti gabungan

antara karyawan lapangan dan juga karyawan yang bekerja dikantor daerah oprasional agar data yang didapat lebih luas dan bervariasi.

3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel pendukung untuk meneliti lagi ditempat ini yang mungkin lebih berpengaruh langsung pada fenomena yang terjadi di perusahaan. Sebagai contoh stress kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (t.thn.). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Chen, C. F., & Yu, T. (2013). Effects of positive vs negative forces on the burnoutcommitment-turnover relationship. *Journal of Service Management*, 388 - 410.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisa. *Juenal Ekonomi Bisnis*, 145 - 154.
- Crow, M. S., Lee, C. -B., & Joo, J. -J. (2011). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 401 - 423.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karateristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manageneral Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 1 - 19.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural konsep dan aplikasi dengan program amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50 - 65.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 36 - 44.
- Husein, T., M Kholil, & Sarsono, A. (2009). Perancangan Sistem Kerja Ergonomis Untuk Mengurangi Tingkat Kelelahan. *INASEA*, 45 - 58.

- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT Ciomas Adisatwa di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2727 - 2755.
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 630 - 645.
- Koesmono, H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 171 - 188.
- Kusriyani, T., Magdalena, M., & Paramita, P. D. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2000). Antecedents and consequences of salesperson burnout . *Salesperson burnout*, 587 - 611.
- Mahmood, A., Akhtar, M. N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. C. (2018). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *The International Journal*.
- Oesman, T. I., & Simanjuntak, R. A. (2011). Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Subjective Self Rating Test. *Workplace Safety and Health* , 1 - 268.
- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 57 - 63.

- Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 57 - 64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Sosial Humaniora*, 88 - 97.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 31 - 37.
- Tumbelaka, S. S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Intention to Leave PT BITUNG MINA UTAMA. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 94 - 108.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Celeban Timur.