J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Di PLTG MPP Tarahan Lampung Dalam Perspektif Bisnis Islam

Liya Ermawati[1], Ahmad Fahru Rozy[2], Ghina Ulfa Saefurrohman [3]
[1,2,3]Raden Intan State Islamic University of Lampung
E-mail: liyaermawati@radenintan.ac.id[1],ahmadfahrurozy168@gmail.com[2] , ghinaulfaSaefurrohman@radenintan.ac.id[3]

Article History:
Received: 08 Desember 2024
Revised: 06 Februari 2025
Accepted: 11 Februari 2025

Keywords: *kelelahan emosional, komitmen organisasional, kepuasan kerja*

Abstract: *Perusahaan bidang penyedia Listrik salah satunya yaitu pembangkit Listrik tenaga gas (PLTG) salah satunya di daerah bandar lampung yang mempunyai peranan penting dan strategis mendistribusikan pasokan listrik di wilayah lampung. berdasarkan survey yang di lakukan PLTG Tarahan Lampung memiliki beberapa kendala dalam kepuasan kerjanya yaitu mengenai gaji di salah satu divisi yaitu maintence yang belum sepenuhnya sesuai dengan waktu dan resiko yang terjadi di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kelelahan emosional dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang berjenis penelitian deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung Tim Divisi Maintance. Sampel sebanyak 31 orang yang didapat dengan menggunakan rumus sampel jenuh , diambil dengan metode probability sampling yaitu simple random sampling. Analisis data diolah menggunakan SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai, Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan terakhir Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara tidak simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting, sumber daya manusia sebagai salah satu tolak ukur untuk

meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. PLTG (pembangkit listrik tenaga gas) yaitu suatu perusahaan yang berjalan di sektor penyedia listrik di Indonesia juga terdapat suatu masalah yakni tentang kepuasan kerja pegawainya, tidak terkecuali di perusahaan dalam bidang penyedia listrik.

Berikut PLTG MPP 500 MW yang telah diresmikan, tersebar pada 8 lokasi di Indonesia.

Table 1.1
Data Nama Dan Tempat Dan Tanggal Beroprasi

No	Nama/Lokasi		
		daya	Beroprasi sejak
1	MPP Jeranjang/Lombok	2×25 MW	27 Juli 2016
2	MPP Air Anyir/Bangka	2×25 MW	13 September 2016
3	MPP Tarahan/Lampung	4×25 MW	29 September 2016
4	MPP Nias / Sumatra utara	1×25 MW	31 Oktober 2016
5	MPP Parit Baru /Pontianak	4×25 MW	8 November 2016
6	MPP Balai Pungut/Riau	3×25 MW	13 November 2016
7	MPP Suge/Belitung	1×25 MW	22 November 2016
8	MPP Paya Pasir/Medan	3×25 MW	9 Desember 2016

Sumber: Presidenri.Go.Id

PLTG MPP Tarahan Lampung juga menghadapi tantangan yang sama dalam mengelola sumber daya manusianya. Pekerjaan di sektor pembangkit listrik dikenal dengan tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja yang intens yang bisa menyebabkan kelelahan emosional pada pegawai yang mengakibatkan menurunya kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuassn kerja tersebut.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya karyawan dalam suatu organisasi sangat sulit untuk mencapai tujuan karena karyawan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, dengan memiliki tenaga kerja yang berbakat, dengan motivasi yang tinggi adalah salah satu sumber daya yang mahal oleh organisasi. untuk memperoleh suatu hasil kerja yang maksimal di dalam sebuah organsasi juga terdapat banyak karyawaan mengalami berbagai masalah yaitu seperti kepuasan kerja.

Table 1.2
Data Bidang Pekerjaan Dan Jumlah Pegawai

NO	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai	Jam Kerja	Gaji rata-rata(+-)
1	Security	5 Orang	07.30 WIB-16.30 WIB	Rp.2.900.000
2	Admin	2 Orang	07.30 WIB-	Rp.3.100.000

			16.30 WIB	
3	Cleaning Service	7 Orang	07.30 WIB-16.30 WIB	Rp.2.500.000
4	Driver	8 Orang	07.30 WIB-16.30 WIB	Rp.3.000.000
5	Tim Maintenance	31 Orang	Fleksibel/ sepanjang waktu	Rp.2.900.000
6	Tim Operasi	25 Orang	07.30 WIB-16.30 WIB	Rp.5.000.000
7	Tim air compressor	20 Orang	07.30 WIB-16.30 WIB	Rp.8.000.000

Sumber: PLTG MPP Tarahan Lmapung

Berdasarkan pra survei yang di lakukan oleh peneliti di peroleh data pegawai di PLTG MPP Tarahan lampung yang Secara umum setiap pegawai yang bekerja di perusahaan memiliki ketidakpuasan kerja terhadap waktu pekerjaan terlebih diperusahaan penyedia listrik seperti PLTG MPP Tarahan Lampung yang akan saya teliti ini hasilnya dari data pegawai yang di peroleh masih terdapat pegawai yang mengalami masalah terutama pada waktu jam kerja yang di nilai belum sesuai dengan pendapatan tersebut. yaitu pada bagian / divisi tim maintenance yang biasa di sebut juga tim teknisi, mereka bekerja secara sepanjang waktu(fleksibel) hal itu menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga menjadi kendala. Pekerja sebagai teknisi di sektor pembangkit listrik terutama di sektor prmbangkit listrik tenaga gas tentunya mempunyai risiko yang sangat tinggi seringkali diwarnai dengan berbagai tekanan dan tuntutan, jam kerja yang panjang, target yang tinggi, dan dengan interaksi yang beragam yang hal ini mengakibatka meningkatnya kelalahan emosional pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama pada bagian tim maintenance (teknisi) , dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi. maka dari itu kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat miningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi/ perusahaan itu sendiri, sebaliknya semakin tinggi kelelahan emosional pegawai semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

Tekanan dan tuntutan terutama di jam kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan kelelahan emosional pada para pegawai. Kelelahan emosional adalah kondisi di mana individu merasa lelah secara emosional dan mengalami kesulitan untuk mengendalikan emosinya. Kelelahan emosional yang tinggi pada pegawai dapat mengakibatkan kurangnya pegawai terhadap komitmen di perusahaan yang dimana Komitmen organisasi, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan

pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Komitmen organisasi mengarah kepada kepuasan kerja, bahkan pengukuran komitmen organisasi adalah salah satu indikator tercapainya kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi merupakan bentuk dari munculnya perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki dari seseorang. Komitmen ialah bentuk identifikasi terhadap keadaan pegawai yang memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan terhadap organisasi tersebut. Hal ini dimaksudkan adanya tekad yang tinggi dari seorang pegawai untuk tetap bertahan pada sebuah organisasi dalam rangka untuk ikut mencapai tujuan dari organisasi tersebut.(Yusuf et al., 2021)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Wayan Dyna Yuliastini1 Made Surya Putra dengan judul'' Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru guru di SMK Denpasar, yaitu kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kelelahan emosional rendah maka kepuasan kerja meningkat. Adaun penelitian yang di lakukan oleh brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM., yaitu Dari hasil analisa H1 "Terdapat pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Papa Ron's Pizza" terbukti, berdasarkan hasil uji hipotesa (uji t), diketahui bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan sesuai dengan H1.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya, dengan judul dalam penelitian ini adalah ''**Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Di Pltg Mpp Tarahan Lampung**."

LANDASAN TEORI

Resource-Based View (grand theory)

Definisi Teori Dua Faktor Herzberg Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini relevan dikarenakan pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow.

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinnya menggunakan kreaktivitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (SondanAdapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri

(the work it self), prestasi yang diraih (achievement), peluang untuk maju (advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible). Sedangkan faktor hygienis terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, status, suvervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan konteks penelitian ini, Herzberg yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (faktor motivasi) berbeda dengan faktor-faktor yang memengaruhi ketidak puasan kerja (faktor higiene), dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk memahami hubungan antara kelelahan emosional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja .Kelelahan Emosional Biasanya dikaitkan dengan faktor-faktor higiene seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, dan konflik peran. Kelelahan emosional yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karena individu merasa terbebani dan tidak memiliki energi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Komitmen Organisasi Lebih berkaitan dengan faktor-faktor motivasi seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dan perasaan memiliki terhadap organisasi. Individu yang merasa memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa menjadi bagian yang penting dari organisasi. Kepuasan Kerja Merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor hygienis dan motivasi. Jika faktor-faktor higienis terpenuhi, maka individu tidak akan merasa tidak puas. Namun, untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, faktor-faktor motivasi juga harus terpenuhi (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009)

Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional merupakan suatu respon terhadap keadaan kerja yang menekan. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja human service mengalami kelelahan emosional dalam merespon terhadap tekanan kerja (Lestaluhu et al., 2023). Menurut Houkes dalam (Santika & Sudibia), terdapat empat indikator yang diyakini akan memudahkan dalam pengukuran kelelahan emosi yaitu :

1. Beban Kerja
2. Tekanan Waktu
3. Kurangnya Dukungan Social
4. Stres Karena Peran

Komitmen Organisasional

K Porter et al mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, Adapun indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Keinginan kuat sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras
3. Penerimaan nilai organisasi
4. Penerimaan tujuan organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Suryadi & Karyono, 2022). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
2. Upah

3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Kelelahan emosional merupakan keadaan kronis dari penipisan fisik dan emosional yang dihasilkan dari kerja berlebihan dan / atau tuntutan pribadi dan stres yang berkelanjutan. Kelelahan merupakan sejenis stres yang dialami orang yang bekerja dalam bidang pelayanan seperti perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan dan lain sebagainya Apabila kondisi pekerjaan pada stress tinggi, maka karyawan akan menjadi lelah secara emosional dan menumbuhkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah. Menurut penelitian yang dilakukan Sholikhan meyatakan bahwa Kelelahan emosional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin rendah guru mengalami kelelahan emosional maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya (Sholikhan, 2009). Hal sama dikemukakan Arnanda Hidayat Kelelahan emosional memiliki pengaruh yang signifi kan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa kecamatan Kepenuhan Hulu (Arnanda Hidayat, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa kelelahan emisional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berbanding kebalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Nina Suariyanti I G. Bagus Honor Satrya dengan judul Peran Kelelahan emosional memidiasi pengaeuh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan wanita yang sudah berkeluarga Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kelelahan emosional mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja.

H1: Kelelahan Emosional berpengaruh Negatif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional adalah dorongan dalam diri karyawan untuk lebih mengutamakan peningkatan keberhasilan organisasi berdasarkan tujuan organisasi. Kelelahan emosional dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pekerja, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan emosional yang dialaminya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Melvin Kristiani Duha, menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan (Ilmiah et al., 2023). Hal sama dikemukakan Insan, Zikri Zusmawati dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan (Insan & Zusmawati, 2023). Serta penelitian yang di lakukan oleh Zulfikar berdasarkan hasil regresi, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien regresi sebesar 0,239 dan tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,004. 0,05 (Zulfikar, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kelelahan emosional merupakan keadaan kronis dari penipisan fisik dan emosional yang dihasilkan dari kerja berlebihan tuntutan pribadi dan stres yang berkelanjutan. Di sisi lain Komitmen organisasional adalah dorongan dalam diri karyawan untuk lebih mengutamakan

peningkatan keberhasilan organisasi berdasarkan tujuan organisasi. Kelelahan emosional dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan. Semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pekerja, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan emosional yang dialaminya. sebaliknya semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Sesuai penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Madziatul Churiyah dengan judul Pengaruh Konlik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang menyatakan bahwa Konlik Peran, Kelelahan Emosional memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja (Churiyah, 2001). Hal yang sama di kemukakan oleh Klara Innata Arishanti, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja (Arishanti, 2009). Hal yang sama dikemukakan oleh Edi Wibowo dan Wiwik Susilowati dengan judul pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kepuasan kerja (E. Wibowo & Susilowati, 2010). Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu tersebut bahwa adanya pengaruh Kelelahan Emosional, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja , maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasionl Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (R. A. Wibowo, 2020) dan penelitian ini berjenis penelitian deskriptif.. Jumlah sampel sebanyak 31 responden menggunakan metode *probablity sampling* yaitu simple random sampling. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2018). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan (*library research*) dan kuesioner dengan skala likert sebagai instrumen pengukuran. Untuk menguji data yang diperoleh dari pengisian kuesioner, peneliti menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai alat analisis yaitu dengan melakukan uji *outer model* untuk melihat nilai validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas, dilihat dari besarnya nilai *outer loading* dan *Composite Reliability* yang harus lebih besar dari 0,70, nilai *crombach alpha* juga harus lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 (Novikasari, 2016). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, peneliti menguji pengaruh masing-masing variabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan melakukan uji koefisien regresi parsial (Uji t), Uji t merupakan suatu pengujian secara parsial terhadap variabel bebas (X) dimana variabel independent atau bebas me miliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kemudian dilakukan uji F, pengujian dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama atau simultan, maka dilakukannya pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Realiabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada tahap pengujian ini peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria penilaian uji validitas dengan melihat loading factor pada setiap kuesioner. Jika nilai loading factor pada setiap kuesioner lebih dari 0,70, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.9
Uji Validitas

No	Indikator	Kelelahan Emosional (X1)	Komitmen Organisasional (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Keterangan
1	X1.1	0,823			Valid
2	X1.2	0,823			Valid
3	X1.3	0,745			Valid
4	X1.4	0,794			Valid
5	X1.5	0,752			Valid
6	X1.6	0,817			Valid
7	X1.7	0,844			Valid
8	X2.1		0.741		Valid
9	X2.2		0,921		Valid
10	X2.3		0,759		Valid
11	X2.4		0,828		Valid
12	X2.5		0,710		Valid
13	X2.6		0,912		Valid
14	Y.1			0,742	Valid
15	Y.2			0,723	Valid
16	Y.3			0,739	Valid
17	Y.4			0,746	Valid
18	Y.5			0,774	Valid
19	Y.6			0,742	Valid
20	Y.7			0,845	Valid
21	Y.8			0,862	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai loading factor pada setiap kuesioner > 0,70 yang artinya setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid, semua pernyataan pada indikator tidak ada yang dinyatakan gugur. Hal ini dikarenakan sudah

tidak ada pernyataan yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan dari instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

2. Uji Realibitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang mempunyai arti dapat dipercaya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandalnya dilakukan pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang. Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas adalah teknik cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,600.

Tabel 4.10
Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Rule Of Thumb*	Keterangan
Kelelahan Emosional	0,897	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,897	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,903	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,600 mengindikasikan tingkat konsistensi yang memadai dalam alat ukur atau skala yang digunakan dalam penelitian. Cronbach's alpha adalah metode statistik yang umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen pengukuran. Dengan nilai yang lebih tinggi dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut saling berkorelasi secara cukup kuat, menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sedang diteliti.

Keandalan yang baik dari alat ukur ini penting karena memberikan keyakinan kepada peneliti bahwa data yang dikumpulkan adalah konsisten dan dapat dipercaya dari waktu ke waktu. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dari instrumen yang reliabel dapat dianggap sebagai cerminan yang akurat dari fenomena yang sedang diamati. Ini memberikan landasan yang kuat untuk analisis lebih lanjut dan interpretasi yang lebih mendalam terhadap data yang dikumpulkan. Selain itu, nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,600 juga mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran telah terbukti valid dalam mengukur konstruk yang diinginkan secara konsisten. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dari penelitian yang menggunakan instrumen dengan reliabilitas yang tinggi dapat dipertimbangkan lebih serius dan dapat dijadikan landasan untuk pengambilan keputusan yang lebih akurat dalam berbagai konteks penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Secara Parsial)

Uji parsial (uji t) berfungsi untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas

independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja secara parsial (satu per satu).

Tabel 4.11
Uji T Parsial

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	STDEV	T-Statistik	P values
H1	Kelelahan Emosional => Kepuasan Kerja	- 0,759	0,728	0,157	4,834	0,000
H2	Komitmen Organisasional => Kepuasan Kerja	0,219	0,254	0,155	1,413	0,158

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

a. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil T-Statistik menunjukkan bahwa penerapan KelelahanEmosional (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien jalur (original sample) adalah - 0.759 dengan nilai T-statistik sebesar 4.834 dan P-value sebesar 0.000. Karena nilai original sample sebesar -0.759 maka dapat disimpulkan kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai T-statistik lebih besar dari 1.96 dan P-value kurang dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa Kelelahan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di tolak.

Kelelahan emosional yang terlalu tinggi dalam dunia kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kualitas kelelahan emosionaI, maka semakin meurunkan tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil T-Statistik menunjukkan bahwa penerapan komitmen organisasional (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien jalur (original sample) adalah 0.219 dengan nilai T-statistik sebesar 1.413 dan P-value sebesar 0.158. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1.96 dan P-value lebih dari 0.05,hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Komitmen organisasional yang lebih baik dalam dunia kerja meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kualitas komitmen organisasional, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan.

Uji F (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara simultan atau tidak. Hubungan pengaruh variabel independen terhadap dependen didasarkan pada nilai F Hitung > F tabel dan P Value < 0.05 atau 5%. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Hipotesis ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka Hipotesis diterima. F hitung > F table maka variabel bebas secara simultan berpengaruh

terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini diperoleh F tabel yaitu 3.091 dengan taraf signifikan 0,05. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika nilai F Statistik > 3.091 dan P Value < 0,05. Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Summary ANNOVA

Hipotesis	Sum Square	df	Mean Square	F	P Value
H3	918704.204	2	459352.102	0.127	0.900

Sumber: Data Primer, diolah pada tahun 2024

Berdasarkan data hasil uji F pada tabel di atas, dapat diketahui hasilnya F-statistik menunjukkan nilai sebesar 0,127 < 3,091 dan nilai p value sebesar 0,900 > 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara tidak simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung bagian divisi tim maintance.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, didapatkan koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 untuk variabel dependen Kepuasan Konsumen sebagai berikut:

Table 4.13
Uji Koefisien

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Kepuasan Kerja	0,903	0,896

Sumber Data: Data Diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,903 menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 90% dari variabilitas dalam kepuasan kerja pada pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung di divisi Tim Maintenance, sedangkan sisanya 10% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kelelahan emosional dan komitmen organisasional, secara signifikan mampu menjelaskan variabilitas dalam Kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memiliki validitas yang kuat dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Rekapitulasi Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka dilakukan rekapitulasi hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	didukung
H2	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan	Tidak di dukung

	signifikan terhadap kepuasan kerja	
H3	Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasionl Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja	Tidak di dukung

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Pengaruh Kelelahan Emosional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai original sample sebesar -0.759 menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya nilai Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Sebesar T-statistik menunjukkan nilai sebesar 4,834 > 1,660 dan nilai p value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kelelahan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa Kelelahan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja didukung. Dengan demikian, temuan ini menegaskan pengaruh kelelahan emosional berbanding terbalik dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin rendahnya tingkat kelelahan emosional secara drastis akan meningkatkan taraf kepuasan kerja pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung (Azka, 2020). Hasil temuan ini sesuai teori Hezberg bahwa Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan dikarenakan beberapa faktor salah satunya rendahnya tingkat kelelahan emosional pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Sholikhan meyatakan bahwa Kelelahan emosional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Sholikhan, 2009). Semakin rendah guru mengalami kelelahan emosional maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya. Hal sama dikemukakan Arnanda Hidayat Kelelahan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor desa kecamatan Kepenuhan Hulu (Arnanda Hidayat, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa kelelahan emisional dapat menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai T-statistik menunjukkan nilai sebesar 1,413 < 1,660 dan nilai p value sebesar 0,158 > 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa Kelelahan Emosional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja didukung. Berdasarkan hasil temuan menunjukan bahwa tingginya komitmen organisasional yang dimiliki seorang pegawai belum dapat meningkatkan Kepuasan kerja mereka hingga taraf tertentu. Hal ini dikarenakan sebagian besar anggota masih belum secara penuh menerima peraturan perusahaan dikarenakan kebijakan perusahaan terkait penempatan karyawan serta jam kerjanya yang terlalu fleksibel.

Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori Hezberg yang menekankan bahwa pegawai akan secara intrinsik menyenangi pekerjaannya jika terdapat kebebasan dalam berekspresi ketika bekerja, termasuk dalam kebijakan perusahaan yang tidak mengikat. Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan komitmen organisasional pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Melvin Kristiani Duha,

menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan. Hal sama dikemukakan Insan, Zikri Zusmawati dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan (Insan & Zusmawati, 2023). Serta penelitian yang di lakukan oleh Zulfikar berdasarkan hasil regresi, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien regresi sebesar 0,239 dan tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05.

Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kelelahan Emosional (X1) Dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F Hasil F-statistik menunjukkan nilai sebesar 0,127 < 3,091 dan nilai p value sebesar 0,900 > 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara tidak simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung bagian divisi tim maintance. Hasil temuan peneliti menemukan bahwa kelelahan emosional dan komitmen organisasional secara bersamaan tidak bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung. Hal ini dikarenakan kelelahan emosional bepengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Temuan di atas didukung oleh Teori Hezberg yang menjelaskan bahwa kesenangan atau kepuasan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruh oleh dua faktor yaitu ekstinsik dan instrik. Kelelahan emosional dan Komitmen Organisasional tidak bisa terdapat secara bersamaan pada seorang pegawai untuk meningkatkan kepuasan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan seorang pegawai yang memiliki komitmen yang baik tidak akan memiliki kelelahan emosionalnya dikarenakan terhalang tingginya komitmen yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Dyna Yuliastini Made Surya Putra dengan judul “Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru smk di denpasar” menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar (Yuliastini & Putra, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila kelelahan emosional rendah maka kepuasan kerja meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dina Prasetyaningrum, dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pertamina RU IV(Persero) Cilacap dengan dimediasi oleh motivasi kerjasebesar 0,255. Komitmen organisasiyang tinggi tanpa meningkatkan motivasi kerja tidak dapatmenjamin tingginya kepuasan kerja, namun tingginya komitmen organisasi diikuti dengan tingginya motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Kelelahan emosional (X1) dan Komitmen Ornanisasional (X2) dalam meningkatkan Kepuasan kerja (Y) dalam Perspektif Bisnis Islam

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa kelelahan emosional dan komitmer organisasional tidak bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PLTG TPP Tarahan Bandar Lampung secara simultan. Hal ini dikarenakan kelelahan emosional berbanding terbalik pada peningkatan Kepuasan kerja pegawai serta Komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Peneliti menemukan bahwa semakin besarnya kelelahan emosional seorang pegawai maka akan berdampak pada ketidak puasannya dalam bekerja. Di PLTG MPP Tarahan Lampung masih banyak pegawai yang mengalami kelelahan emosional yaitu di bagian tim maintaince di akibatkan oleh jam kerja yang tidak menentu berakibat berkurangnya kepasan kerja.

a. Kelelahan emosiobal dalam perspektif bisnis islam

Di Dalam Al Quran dijelaskan mengenai kelelahan emosional dalam perspektif islam sebagaimana dijelaskan dalam QS.Az-Zumar [39] : 53. Hubungan antara QS. Az-Zumar 53 dengan kelelahan emosional sebagai berikut:

1) Harapan di Tengah Keputusasaan
2) Pengampunan dan Ketenangan
3) Motivasi untuk Berubah
4) Meningkatkan Kesejahteraan Emosional

Dengan demikian QS. Az-Zumar ayat 53 yang sangat relevan dengan kondisi psikologis manusia, khususnya bagi pegawai yang mengalami kelelahan emosional. Ayat ini dapat menjadi sumber kekuatan, motivasi, dan harapan bagi setiap individu. Dengan memahami dan mengamalkan pesan dalam ayat ini, baik pegawai maupun perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

b. Komitmen organisasional dalam perspektif bisnis islam

Komitmen organisasional dalam Islam adalah proses di mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, tujuan, dan norma organisasi. di dalam surat Fushshilat ayat 30, dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Hubungan antara QS Fushshilat ayat 30 dengan komitmen organisasional sebagai beerikut :

1) Pekerjaan sebagai Ibadah
2) Akuntabilitas
3) Motivasi Internal
4) Kinerja yang Optimal

QS. Fushshilat ayat 30 memberikan perspektif yang menarik tentang pentingnya komitmen dalam bekerja. Ayat ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif dan berkelanjutan.

c. Kepuasan kerja dalam perspektif bisnis islam

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At- Taubah ayat 59. Hubungan antara QS . At-Taubah ayat 59

dengan kepuasan kerja dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Motivasi Internal yang Kuat
   a) Jihad sebagai Kerja Keras
   b) Tujuan yang Lebih Luas
2) Integritas dan Kualitas Kerja
   a) Iman yang Sejati
   b) Kualitas Kerja yang Tinggi
3) Hubungan Interpersonal yang baik
   a) Ukhuwah Islamiyah
4) Kepuasan Batin dan Kesejahteraan
   a) Pahala dan Ridha Allah
   b) Keseimbangan Hidup

QS. At-Taubah ayat 59 memberikan perspektif yang sangat relevan dengan dunia kerja modern. Ayat ini mengajarkan bahwa dengan bekerja dengan ikhlas dan tujuan yang benar, seorang pegawai tidak hanya akan meraih kesuksesan duniawi, tetapi juga kebahagiaan dan kepuasan batin. Perusahaan yang mampu menerapkan nilai-nilai dalam ayat ini akan memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan bahagia.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Kelelahan Emosional, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawa Pada PLTG MPP Tarahan Lampung'' adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar -0.759 serta nilai T-statistik sebesar 4.834 dan P-value sebesar 0.000. Kelelahan emosional yang terlalu tinggi dalam dunia kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kualitas kelelahan emosionaI, maka semakin meurunkan tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien jalur (original sample) adalah 0.219 dengan nilai T-statistik sebesar 1.413 dan P-value sebesar 0.158. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1.96 dan P-value lebih dari 0.05, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Komitmen organisasional yang lebih baik dalam dunia kerja meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kualitas komitmen organisasional, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil uji F Hasil F-statistik menunjukkan nilai sebesar 0,127 < 3,091 dan nilai p value sebesar 0,900 > 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara tidak simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung bagian divisi tim maintance.

DAFTAR REFERENSI

JURNAL :

Angraini, Renita, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari, Dewi Astuti, Muhamad Teguh Setiadi, Lutfi Lutfi, and others, 'Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi

Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)', E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3.1 (2020), 1126–40 <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Arishanti, Klara Innata, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen', Proceeding PESAT, 3.1 (2009), A44–52 <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40968321/PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_UG-libre.pdf?1451999240=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KOMITMEN.pdf&Expires=1705404001&Signature=NlqF-Pp6LVvgmEuO-rwhUEyJ6TYTo>

Arnanda Hidayat, 'Pengaruh Kelelahan Emosional, Konflik Peran Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu', Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 3.3 (2021), 442–59 <https://doi.org/10.30606/hirarki.v3i3.1457>

Azka, Muhammad Safiudin Al, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Putmasari Pratama Magelang)', Skripsi FE Bisnis Univ Muhammadiyah Magelang, 2020

Churiyah, Madziatul, 'Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja', Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, 2001, 145–54

Desi, Dona Elvia, and Nika Dosari, 'Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Kerinci', Jurnal Cahaya Mandalika, 2023, 754–62

Diana Sulianti K. L. Tobing, 'Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara', Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 11 (2009), pp.31-37 <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>

Husin, Wiwin, 'Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo', Gorontalo Management Research, 4.01 (2021), 32 <https://doi.org/10.32662/gomares.v4i01.1724>

Ilahi, Dede Kurnia, 'KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)', Administrasi Bisnis, 44.1 (2017), 34

Ilmiah, Jurnal, Mahasiswa Nias, Melvin Kristiani Duha, and Mahasiswa Prodi Manajemen, 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan', 6.2 (2023), 312–23

Insan, Z, and Z Zusmawati, 'Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan', … : Jurnal

Ilmiah Manajemen, Ekonomi …, 11.1 (2023) <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/1793>

Jatmiko, Enggar Dwi, Bambang Swasto, and Gunawan Eko N, 'TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kompartemen', Administrasi Bisnis, 21.1 (2015)

Kerja, Kepuasan, Sebagai Variabel, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Ahmad Rifqi, Fakultas Ekonomi, and others, 'Jki 3.1.2024', 3.1 (2024), 111–25

Lestaluhu, Munira, Ambarwati Soetiksno, Elsina Huberta Aponno, Administrasi Niaga, and Politeknik Negeri, 'Jurnal Administrasi Terapan Vol 2, No. 2, September 2023 Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 2.2 (2023), 560–69

Lusiyani, Atiko, and Irfan Helmy, 'Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2.2 (2020), 155–65 <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>

Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, Apriati Bulolo, Nur M. Ridha Tarigan, and others, 'Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting, 3.3 (2023), 509–20 <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.714>

Miranda, Destryarini, 'Strategi Coping Dan Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) Pada Ibu Yang Memiliki Anak Berkebutuhan Khusus', Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 1.2 (2013), 64–71 <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i2.3283>

Muis, Muhammad Ras, Muhammad Irfan Nasution, and Muhammad Elfi Azhar, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen', Jurnal Riset Sains Manajemen, 2.3 (2018), 131–42 <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>

Mujiatun, Siti, Jufrizen Jufrizen, and Pandapotan Ritonga, 'Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen', Mix Jurnal Ilmiah Manajemen, 9.3 (2019), 447 <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>

Nabila Marcella, Elsa, and Awan Santosa, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kecerdasan Emosional Pada Kelelahan Emosional Pegawai Lapas Kelas I Semarang', Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 09 (2024), 4964–83

Nurtashya Aurel Nasrul, Adinda, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lintas Bintang Mulia Nusantara Makassar', Movere Journal, 5.1 (2023), 29–37 <https://doi.org/10.53654/mv.v5i01.323>

Putri Anggia & Meita Santi Budiani, 'Perilaku Belajar Pada Mahasiswa Yang Bekerja', Penelitian Psikologi, 1.2 (2012), 1–20
Rashid, Fathor, Buku Metode Penelitian Fathor Rasyid, 2022

Rivki, Muhammad, Adam Mukharil Bachtiar, Teknik Informatika, Fakultas Teknik, and Universitas Komputer Indonesia,

Sa'adah, Naiilis, 'Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kudus', 2017, 12–48

Santika, Putu Bayu, and Gede Adnyana Sudibia, 'Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional', E-Jurnal Manajemen Unud, 6.2 (2017), 634–62

Sari, Dini Permana, Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam: Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator, Cinta Buku Media, 2021 <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/65855>

Sholikhan, 'Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru', Jurnal Ekonomi Modernisasi, 2009, 238–53

Suariyanti, Ni Wayan Nina, and I G. Bagus Honor Satrya, 'Peran Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Yang Sudah Berkeluarga', E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12.03 (2023), 471 <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i03.p11>

Suryadi, Suryadi, and Karyono Karyono, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia', Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5.1 (2022), 85–95 <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>

Wibowo, Edi, and Wiwik Susilowati, 'Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 10.1 (2010), 66–73

Wuwungan, Ronna Yulia, Rita N. Taroreh, and Yantje Uhing, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado', Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5.2 (2017), 298–307

Yusuf, Irfan, Rusdiah Iskandar, and Gusti Noorlitaria Achmad, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Sektor Mahakam', Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah, 10.2 (2021), 1–24 <https://doi.org/10.24903/je.v10i2.1434>

Zulfikar, Zulfikar, 'Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara', ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan, 13.1 (2021), 117–26 <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>

BUKU :
'Buku Ajar Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam', Society, 3.2 (2009), 464

Dardjowidjojo, Mulyono., Teori Dan Praktik Fonologi., 2020

Rashid, Fathor, Buku Metode Penelitian Fathor Rasyid, 2022

Rosa, Gita, 'Organisasi Perawat Rs Pku Muhammadiyah Gamping', Universitas Muhammadiyah Jogjakarta, 2018

Sahifr, syafrida hafni, Metode Penelitian (medan: KBM Indonesia, 2022)
Suparyanto dan Rosad (2015, Pengantar Bisnis Islam Tinjauan Teori Dan Praktis, Suparyanto Dan Rosad (2015, 2020, V

Turap, Tipe-tipe, Turap Beton Merupakan, Turap Baja Lebih, and Tipe-tipe Dinding Turap, Buku METODOLOGI PENELITIAN, ed. by Fenti Hikmawati (depok)