

Workload To Individual Performance: Mediation Effect Of Burnout And Moderation Effect Of Psychological Capital

Ajeng Dyah Paraswati

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

31420063.mhs@unusida.ac.id

Wahyu Eko Pujiyanto

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

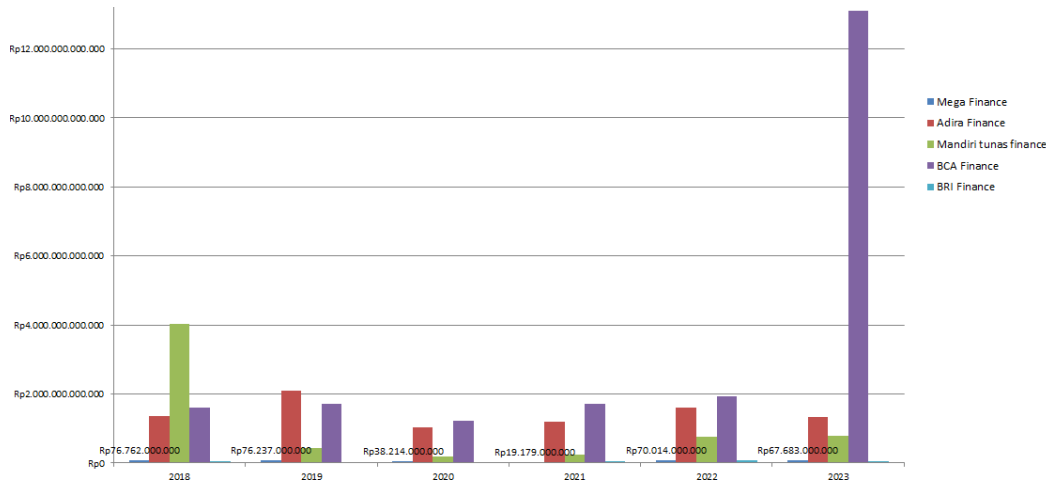
wahyueko.mnj@unusida.ac.id

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak *workload* terhadap *individual performance* dimediasi *burnout* oleh moderasi *psychological capital* pada karyawan Mega Finance Cabang Jombang. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik *purpose sampling* pada semua populasi karyawan Mega Finance Cabang Jombang yang sebanyak 85 orang dalam penelitian ini. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS versi 4.0). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat dampak negatif dan tidak signifikan dari *workload* terhadap *individual performance*. Kedua, terdapat dampak positif dan signifikan dari *workload* terhadap *burnout*. Ketiga, adanya dampak negatif yang tidak signifikan dari *burnout* pada *individual performance*. Keempat, dampak negatif dengan tidak signifikannya dari *workload* terhadap *Individual Performance* dapat diperlemah oleh *psychological capital*. Kelima, dampak negatif dan tidak signifikan dari *burnout* terhadap *individual performance* juga dapat diperlemah oleh *psychological capital*.

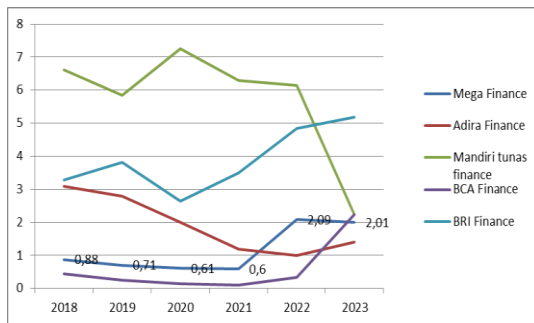
Kata Kunci *Workload, Individual Performance, Burnout, Psychological Capital*

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis jasa keuangan yang dinamis membutuhkan kinerja karyawan yang positif guna mewujudkan visi organisasi. Selain itu bisnis keuangan yang mendorong ekspansi ekonomi untuk menjaga stabilitas sistem keuangan, yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat (Pujiyanto et al., 2023). *IP* merupakan kunci keberhasilan dalam menggapai tujuan organisasi (Koopmans et al., 2016). Kinerja jasa keuangan dapat diukur dengan *NPL (Non-Performing Loans)*, *gearing ratio*, laba bersih. Berikut disajikan data kinerja keuangan Bank Kredit selama lima tahun terakhir:

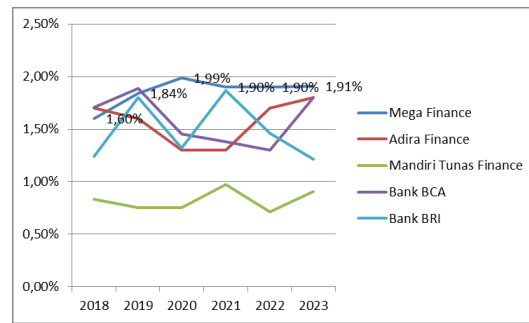


Gambar 1. Grafik Laba Bersih
 Sumber: olahan data peneliti, 2023



Gambar 2. Gearing Ratio

Sumber: data diolah peneliti, 2023



Gambar 3. NPL (Non Performing Loans)

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan table tersebut selama 5 tahun terakhir, tingkat laba bersih Mega Finance berada pada nilai rendah, *gearing ratio* mengalami penurunan ditahun 2018 kemudin mulai naik pada tahun 2022, sedangkan tingkat NPL berada garis tertinggi berarti tingkat NPL naik. Penelitian tentang kinerja individu sudah banyak dilakukan, diantaranya Prawitasari & Herfianti, (2020) menjelaskan bahwa *IP* dipengaruhi oleh *workload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Afrianty & Dewi, (2022) dan Afwina, (2023) menunjukkan *burnout* terdampaki *workload* yang mempunyai efek positif dan nyata, sedangkan Nyoman & Florenta, (2022) dan Dewi & Riana, (2019) menjelaskan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan dan memiliki efek negatif terhadap *burnout*. Adapun dari penelitian Musadieq et al., (2015) dan Zincirli, (2021) menghasilkan *IP* dipengaruhi oleh *burnout* secara negatif dan tidak signifikan serta negatif dan signifikan. Sedangkan Heritage Ijie et al., (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *PsyCap* memoderasi negatif *workload*. López-Núñez et al., (2020) menyatakan *PsyCap* menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*. Rehman et al., (2017) *burnout* berhubungan secara signifikan dengan kinerja dan *PsyCap* memoderasi hubungan ini karena mengurangi dampak buruk *burnout*. Berbeda dari hasil yang dilakukan Bolelli & Ekizler, (2022) menghasilkan bahwa *PsyCap* positif memoderasi hubungan antara *burnout* dan hasil kinerja serta penelitian dari (Anjum & Shahzad, 2020) dan (Azkiati Z et al., 2019) yang menyatakan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *IP* diperlemah dengan *PsyCap*.

Efektivitas kerja, kedisiplinan karyawan, dan kemampuan atau kapasitas karyawan adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua faktor ini akan menyebabkan kinerja karyawan yang baik. Kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada *IP* karyawan (Ermalina et al., 2017). Penting bahwa kinerja individu harus memiliki sistem manajemen yang membantu memahami peran mereka dalam mencapai tujuan strategis. Hal ini selaras dengan pendapat (Koopmans et al., 2016) kinerja seseorang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak yang memiliki kepentingan dalam mengetahui tingkat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja kurang maksimal yakni *workload*. Kondisi *workload* dianggap tinggi tidak hanya berdampak buruk terhadap keselamatan, namun juga mengganggu kepuasan kerja dan akibatnya karyawan kurang berkontribusi (Rubio-Valdehita et al., 2017). Karyawan niscaya merasa tidak nyaman saat bekerja dengan beban kerja yang berat. Namun, dengan memberikan beban kerja yang jelas kepada karyawan, mereka dapat mencegah saling melempar tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Reaksi individu terhadap kelelahan dan dapat diukur dengan dimensi: kelelahan emosional, kesinisan, dan pencapaian pribadi (Widhianingtanti & van Lujtelaar, 2022). *Burnout* disebabkan jumlah sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan tidak seimbang dengan kebutuhan (Bakker & Demerouti, 2017). Tuntutan kerja yang umum mencakup beban kerja yang berlebihan, kerja emosional, tekanan waktu, atau konflik antarpribadi. Ketika pemulihan dalam menghadapi tuntutan tersebut tidak mencukupi, keadaan kelelahan fisik dan mental akan dipicu. Pekerja yang mengalami *burnout* mengadopsi strategi "perlindungan kinerja" seperti *PsyCap* untuk mempertahankan tugas-tugas prioritas dan mengabaikan tugas-tugas sekunder dengan prioritas rendah seperti, misalnya, berurusan dengan pelanggan, klien, atau pasien. Dengan cara ini, bukti dari sindrom ini tersamarkan sampai titik kritis tercapai (Demerouti et al., 2000).

López-Núñez et al., (2020) sumber daya individu terpenting yang dapat menjadi pencegah kelelahan kerja adalah *PsyCap*. *PsyCap* menggambarkan "keadaan perkembangan psikologis positif seorang individu dan ditandai dengan: memiliki rasa percaya diri melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; membuat sifat positif mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan; tekun menuju tujuan dan, jika perlu, mengarahkan kembali jalan menuju tujuan agar berhasil; dan dalam saat situasi masalah dan kesulitan muncul, harus bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan, bahkan jika bisa melampaui ketahanan sendiri". Selain itu, keempat komponen *PsyCap* memiliki efek yang besar dalam mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental (López-Núñez et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *PsyCap* bisa menjadi sumber positif untuk mengatasi kelelahan (Zhou et al., 2018 dan Spence Laschinger & Fida, 2014).

Literature review diatas dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan terjadi tekanan tinggi individu dapat mempengaruhi berkembangnya *burnout* dan ketika terjadi *IP* menurun. *IP* akan membaik apabila *PsyCap* dapat memediasi antara *workload* dan *burnout* dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, orang-orang yang memiliki dimensi *PsyCap* dapat bertindak dengan cara yang bertanggung jawab serta bisa menghadapi perubahan (Afshar Jahanshahi et al., 2021). Tujuan lain dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *workload* berdampak pada *IP* dan *burnout*, adakah

pengaruh *workload* terhadap *IP* dan *burnout*, adakah pengaruh *workload* terhadap *IP* diperkuat oleh *PsyCap*, dan adakah pengaruh *burnout* terhadap *IP* diperkuat oleh *PsyCap*.

II. LANDASAN TEORI

1. *Workload*

Beban kerja adalah gabungan pekerjaan yang harus segera selesai dalam waktu tertentu. Jika pekerjaan tersebut belum bisa selesai dalam waktu yang telah ditetapkan, ini akan berpengaruh pada tingkat produktivitas yang efisien (Putri & Pujiyanto, 2023). Kondisi beban kerja dianggap tinggi tidak hanya berdampak buruk terhadap keselamatan, namun juga mengganggu kepuasan kerja dan, sebagai akibatnya, berkontribusi terhadap tingginya pergantian karyawan dan kekurangan staff dijelaskan menurut (Rubio-Valdehita et al., 2017). Kesimpulannya adalah beberapa kegiatan yang wajib dituntaskan oleh individual ataupun sekelompok dalam kurun waktu tertentu. Apabila jika beban kerja termasuk berat, maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Rubio-Valdehita et al., (2017) menjelaskan dimensi *workload* dapat diukur melalui *cognitive demands; temporal demands; emotional demands; dan performance requirements*.

2. *Individual Performance (IP)*

IP merupakan hasil dan perilaku karyawan yang terkait dan mendukung tujuan organisasi (Koopmans et al., 2016). *IP* tidak hanya tentang melakukan tugas dengan sempurna, namun juga tentang kemampuan dalam mengatur dan mengelola diri sendiri serta tentang kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain (Mahmoud et al., 2022). Kesimpulannya adalah tercapainya pelaksanaan suatu program dalam kegiatan atau kebijakan untuk mendapatkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang diperoleh dari suatu perencanaan strategis perusahaan. Mahmoud et al., (2022) menjelaskan dimensi *IP* dapat diukur melalui: berhasil menyelesaikan kerja tepat waktu; perencanaan optimal; mengingat hasil yang dicapai dalam bekerja, dapat membedakan dan menghindari masalah dalam pekerjaan; melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab; setelah tugas sebelumnya sudah diselesaikan baru mengerjakan tugas baru; siap mengerjakan pekerjaan yang menantang; berupaya meningkatkan keterampilan kerja dan mencari solusi bagi permasalahan; menyusuri peluang baru dalam pekerjaan; dan berpartisipasi dalam rapat kerja dengan giat.

3. *Burnout*

Burnout Anggraini & Idulfilastri, (2023) merupakan gangguan psikologis yang disebabkan oleh sikap negatif terhadap dirinya, pekerjaan dan kesehatan mental terhadap pekerjaan serta masalah-masalah kesehatan mental. Sundari & Meria, (2022) *burnout* diartikan sebagai kondisi individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, psikologis, mental, emosional, serta penurunan kemampuan memecahkan masalah yang timbul dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan menurut Widhianingtanti & van Luijtelaar, (2022) adalah *burnout* ialah sindrom psikologis yang berkembang sebagai reaksi terhadap stress interpersonal kronis di tempat kerja. Widhianingtanti & van Luijtelaar, (2022) menjelaskan dimensi *burnout* dapat diukur melalui kelelahan emosional; kesinisisan; dan penurunan prestasi pribadi.

4. *Psychological capital*

Psychological capital (PsyCap) adalah sikap dalam psikologi organisasi dan mengacu pada perkembangan seseorang dari keadaan yang dapat memotivasi perilaku (Preston et al., 2023). *PsyCap* didefinisikan sebagai faktor psikologis inti dari kepositifan dan kriteria POB (Perilaku Organisasi Positif) yang memenuhi pernyataan pada khususnya, yang mengarah pada melampaui modal manusia dan sosial untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui pengembangan diri (Lorenz et al., 2022). Kesimpulan dari *PsyCap* yakni modal sikap dan perilaku yang berdampak pada keberhasilan seseorang dalam mengatasi masalah Dudasova et al., (2021) menjelaskan dimensi *PsyCap* dapat diukur melalui *Hope*; *Self-efficacy*; *Resilience*; dan *Optimism*.

5. Hipotesis

Workload berpengaruh terhadap IP

Rama et al., (2021) dan Wirastuti et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja disebabkan oleh hal-hal baik dan perbedaan beban kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Prawitasari & Herfianti, (2020) *workload* memberikan pengaruh yang merugikan dan sangat berarti pada kinerja pekerjaan.

Workload berpengaruh terhadap Burnout

Afrianty & Dewi, (2022) dan Afwina, (2023) menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak baik dan sangat berarti pada kelelahan kerja (*Burnout*). Bolino & Turnley, (2005) menyatakan bahwa beban kerja timbul akibat seorang karyawan mempunyai jumlah pekerjaan berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat serta tidak sejalan dengan kapasitasnya. Seiring bertambahnya beban kerja maka terjadi kenaikan tingkat *burnout* (López-Núñez et al., 2020). Berbeda dari penelitian yang dilakukan Nyoman & Florenta, (2022) dan Dewi & Riana, (2019) menjelaskan bahwa *workload* tidak signifikan dan memiliki efek negatif terhadap *burnout*. Tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan mengakibatkan kelelahan fisik serta mental, bahkan mencapai tingkat kelelahan mental dan stress akibat beban kerja, disertai dengan perasaan bahwa kemampuan yang dimiliki tidak memadai dengan kriteria tugas, situasi tersebut dapat menyebabkan *burnout*.

Burnout berpengaruh terhadap IP

Penelitian dari Nurshoimah et al., (2023) dan Musadieg et al., (2015) menghasilkan *burnout* mempunyai dampak negatif dan tidak signifikan pada *IP*. Hasil penelitian Zincirli, (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh nyata antara *burnout* dan *IP* yaitu pengaruh negatif.

Pengaruh workload terhadap IP diperkuat oleh PsyCap

Prawitasari & Herfianti, (2020), *workload* memiliki pengaruh tidak baik terhadap efektivitas pekerjaan yang berarti semakin besar beban kerja semakin kecil efektivitas kerja, demikian juga sebaliknya semakin kecil beban kerja maka efektivitas pekerjaan pegawai semakin besar. Heritage Ijie et al., (2021) dan dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *PsyCap* memoderasi negatif *workload*. Berbeda dari penelitian López-Núñez et al., (2020) bahwa tidak adanya pengaruh nyata antara *PsyCap* dengan *workload*.

Efek Burnout pada IP diperkuat oleh PsyCap

López-Núñez et al., (2020) menyatakan *PsyCap* menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*, semakin besar *PsyCap* semakin sedikit *burnout* yang terjadi. Sedangkan dari hasil yang dilakukan Rehman et al., (2017) menghasilkan *burnout* berhubungan secara signifikan dengan kinerja dan *PsyCap* memoderasi hubungan ini. Karena *PsyCap* mengurangi dampak buruk *burnout* terhadap hasil kinerja. Berbeda dari hasil yang dilakukan An et al., (2020) dan Bolelli & Ekizler, (2022) menghasilkan bahwa *PsyCap* positif memoderasi hubungan antara *burnout* dan hasil kinerja. Sedangkan dari hasil yang dilakukan Anjum & Shahzad, (2020) dan Azkiati Z et al., (2019) menghasilkan bahwa berpengaruh negatif terhadap *burnout*. *Burnout* di dapat dikurangi dengan peningkatan *PsyCap* positif, yang menghasilkan peningkatan hasil kinerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan *PsyCap* positif harus dikembangkan dan diterapkan untuk manajemen *burnout* dan peningkatan hasil kinerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengenakan analisis deskriptif untuk menuturkan tipe karakter dari responden tiap-tiap variabel responden lewat presentase angka. Kuantitatif merupakan riset yang menggunakan dasar sebab akibat dalam menganalisis permasalahan sehingga mampu melihat persoalan yang akan diangkat untuk diteliti dengan melibatkan berbagai macam variabel. Penelitian induktif digunakan sebagai gambaran hasil riset pada kuantitatif.

Metode pengambilan data memakai data primer berupa kuesioner sebagai daftar pertanyaan yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun tidak kesesuaian. Metode pengambilan data yang digunakan yaitu riset internet dan kuesioner/angket. Penelitian ini membahas adakah pengaruh *workload to IP: mediation effect of burnout and moderation effect of PsyCap*. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Mega Finance berjumlah 85 orang dengan cara *purposive sampling*.

Penggunaan skala likert dilakukan untuk pengukuran setiap data yang didapatkan mampu memenuhi keakuratan serta persepsi. Terdapat skor pada setiap pernyataan diantaranya: sangat tidak setuju (STS) skor 1, tidak setuju (TS) skor 2, ragu-ragu (R) skor 3, setuju (S) skor 4, dan sangat setuju (SS) skor 5. Program *software* SmartPLS versi 4.0 yang digunakan untuk membantu dalam analisis data. Analisis linier berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan. Langkah-langkah SmartPLS yang dilakukan yakni analisa *outer model* dan analisa *inner model* (Hair et al., 2018). Digunakan PLS karena penelitian membutuhkan skor variabel laten untuk analisis tindak lanjut serta penelitian berdasarkan data sekunder, yang kemungkinan tidak mempunyai pembuktian yang komprehensif atas dasar teori pengukuran (Hair et al., 2018).

IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil peneyebnan kuesioner yang telah dilakukan peneliti, disajikan pada table 1 yang menunjukkan profil deskripsi responden berjumlah 85 responden.

Tabel 1 Distribusi Responden

| | | Frekuensi | Presentase |
|---------------|---------------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 42 | 50,6% |
| | Perempuan | 43 | 49,4% |
| Usia | Kurang dari 30 Tahun | 78 | 91% |
| | 31 sampai dengan 40 Tahun | 6 | 7,1% |

| | | | |
|---------------------|---------------------------|----|-------|
| | 41 sampai dengan 50 Tahun | 1 | 1,2% |
| Lama Bekerja | Kurang dari 1 Tahun | 20 | 23,5% |
| | 1 sampai dengan 2 Tahun | 40 | 47,1% |
| | 3 sampai dengan 4 Tahun | 16 | 18,8% |
| | 5 Tahun keatas | 9 | 10,6% |
| Pendidikan Terakhir | SMA/Se-derajat | 25 | 29,4% |
| | S1 | 60 | 70,6% |

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Outer Model

1. *Convergent Validity* dan *Reliability*

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrument penelitian untuk mengukur sejauh mana instrument yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila nilai *outer loadings* > 0,7 serta nilai *average* dikatan baik apabila nilainya > 0,5 menunjukkan indikator yang digunakan cukup mewakili konstruk yang diukur (Hair et al., 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian konsisten dan dapat diandalkan. Dikatakan *reliable* apabila nilai Cronbach alpha > 0,06 (Hair et al., 2018).

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Item | Outer Loading | | Cronbach aplha | |
|-----------------|---|---------------|--------|----------------|----------|
| | | Nilai | Status | Nilai | Status |
| <i>Workload</i> | Saya harus bekerja terus-menerus, saya tidak bisa istirahat melebihi peraturan yang ketat | 0.861 | Valid | 0.862 | Reliabel |
| | Saya sering bekerja dengan interupsi yang mengganggu | 0.824 | Valid | | |
| | Kecepatan kerja dibebankan pada saya | 0.801 | Valid | | |
| | Pekerjaan saya mempengaruhi hubungan pribadi saya (keluarga, teman...) | 0.876 | Valid | | |
| <i>IP</i> | Perencanaan saya sudah optimal | 0.772 | Valid | 0.921 | Reliabel |
| | Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya | 0.828 | Valid | | |
| | Saya dapat memisahkan masalah utama dan masalah sampingan dalam pekerjaan saya | 0.734 | Valid | | |
| | Saya berusaha untuk selalu memperbaiki pengetahuan pekerjaan saya | 0.889 | Valid | | |
| | Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap mutakhir | 0.869 | Valid | | |
| | Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru | 0.866 | Valid | | |
| | Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya | 0.716 | Valid | | |
| | Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja | 0.746 | Valid | | |
| <i>Burnout</i> | Saya merasa seakan akan hidup dan karir aya tidak akan berubah | 0.838 | Valid | 0.884 | Reliabel |

| | | | | | |
|---------------|--|-------|-------|-------|----------|
| | Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustrasi | 0.887 | Valid | | |
| | Menghadapi orang/konsumen dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya “tertekan” | 0.869 | Valid | | |
| | Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien | 0.852 | Valid | | |
| <i>PsyCap</i> | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, Anda memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya | 0.859 | Valid | 0.941 | Reliabel |
| | Saya yakin bahwa dapat menangani kejadian tak terduga secara efisien | 0.749 | Valid | | |
| | Saya dapat menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya melakukan upaya yang diperlukan | 0.824 | Valid | | |
| | Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan mengatasi masalah | 0.801 | Valid | | |
| | Saya menganggap diri saya sebagai orang yang dapat bertahan dalam banyak hal | 0.780 | Valid | | |
| | Kegagalan tidak membuat saya patah semangat | 0.884 | Valid | | |
| | Saya cenderung bangkit kembali dengan cepat setelah mengalami kesulitan hidup yang serius | 0.873 | Valid | | |
| | Saya menantikan kehidupan di depan saya | 0.812 | Valid | | |
| | Masa depan menyimpan banyak hal baik untuk saya | 0.825 | Valid | | |

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Nilai keseluruhan *outer loadings* diatas dinyatakan memenuhi validitas konfergen yang baik karena nilai > 0,7 dan dinyatakan valid. Sedangkan Cronbach alpha telah dikatakan reliabel karena nilai > 0,50.

Average Variant Extracted (AVE)

Nilai AVE berguna untuk mengevaluasi kebenaran dari konstruk. Nilai AVE dianggap baik apabila nilainya > 5 dan nilai AVE yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konvergen lebih baik (Hair et al., 2018). Seperti table dibawah ini menunjukkan nilai > 0,5 memenuhi asumsi validitas.

Tabel 3 Average Variant Extracted (AVE)

| Konstruk | AVE |
|-----------------|-------|
| <i>Workload</i> | 0.707 |
| <i>IP</i> | 0.648 |
| <i>Burnout</i> | 0.742 |
| <i>PsyCap</i> | 0.679 |

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

2. Validitas Diskriminan: *Fornel–Lacker Criterion*

Fornel–Lacker Criterion merupakan pengukuran validitas diskriminan. Menurut kriteria Fornel-Larcker, sebuah konstruk dianggap mempunyai validitas diskriminan yang bagus jika nilai yang baik apabila nilai diatas 0,65 dan 0,85 (Hair et al., 2018).

Tabel 4 Fornel – Lacker Criterion

| | <i>PsyCap</i> | <i>Workload</i> | <i>IP</i> | <i>Burnout</i> |
|-----------------|---------------|-----------------|-----------|----------------|
| <i>PsyCap</i> | 0.824 | | | |
| <i>Workload</i> | -0.356 | 0.841 | | |
| <i>IP</i> | 0.857 | -0.357 | 0.805 | |
| <i>Burnout</i> | -0.360 | 0.687 | -0.339 | 0.862 |

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Berdasarkan data diatas, nilai *fornel lacker criterion* untuk setiap konstruk memiliki nilai paling tinggi terhadap masing-masing variabel laten yang diuji dengan variabel laten yang lain, sehingga mengartikan bahwa setiap parameter mampu diprediksi oleh setiap variabel laten dengan baik.

Inner Model

1. *Variance Inflation Factor* (VIF)

VIF digunakan untuk mengevaluasi kolinearitas. VIF dinyatakan bebas apabila nilai < 5 (Hair et al., 2018).

Tabel 5 VIF

| | VIF |
|-----------------------------------|-------|
| <i>Burnout -> IP</i> | 3,093 |
| <i>PsyCap -> IP</i> | 1,836 |
| <i>Workload -> Burnout</i> | 1,000 |
| <i>Workload -> IP</i> | 2,481 |
| <i>PsyCap x Burnout -> IP</i> | 3,822 |
| <i>PsyCap x Workload -> IP</i> | 3,638 |

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai VIF yang kurang dari 5 maka tingkat *multikolonier* diantara variable rendah. Hasil ini memperkuat hasil perkiraan indikator dalam SEM PLS yang bersifat Tidak Bias (*robust*).

2. R Square pada konstruk endogen

R Square pada konstruk endogen ialah koefisien determinasi yang menampilkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Chin, (1998) menyatakan nilai R Square sebesar 0.67 dinyatakan kuat, 0.33 dinyatakan moderat, dan 0.19 dinyatakan lemah.

Tabel 6 R Square

| R-square | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| <i>IP</i> (Y) | 0.761 | 0.746 |
| <i>Burnout</i> (Z) | 0.472 | 0.465 |

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R-Square untuk variabel *burnout* sebesar 0,472 atau 47,2%, sedangkan variabel *IP* sebanyak 0,761 atau 76,1%.

Apabila nilai R-Square pada kategori tinggi dengan rentang nilai 71%-100%. Maka hasil pengujian model *structural* diperoleh nilai R-Square dalam kategori tinggi untuk variable *IP*. Sedangkan variable *burnout* dikatakan moderat.

3. *Prediction relevance (Q Square)*

Untuk mengetahui kapabilitas prediksi digunakan Stone-Geisser Q Square Test dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

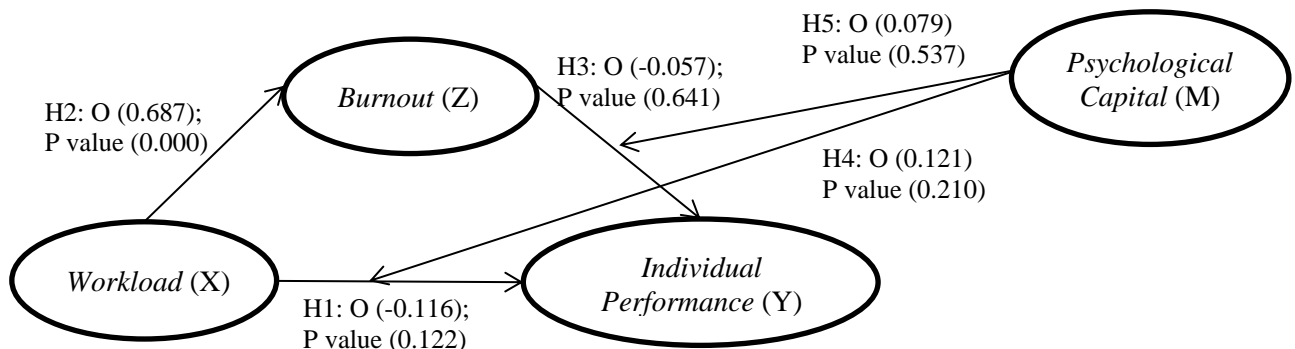
Dimana, R_1^2 dan $R_2^2 = R$ -square variabel endogen pada model persamaan.

$$\begin{aligned} Q^2 &= \text{nilai Q-Square. Sehingga,} \\ &= 1 - (1 - 0,761^2) (1 - 0,472^2) \\ &= 1 - (1 - 0,579121) (1 - 0,222784) \\ &= 1 - (0,420879) (0,777216) \\ &= 1 - 0,3271138929 \\ &= 0,6728861071 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1, diperoleh Q sebesar 0,6728861071 lebih dari 0, sehingga nilai observasi dapat dinyatakan baik.

4. *Estimate for Path Coefficients*

Menurut (Hair et al., 2018), nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau nilai p-value dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.



Gambar 4 Path Coefficients

Sumber: data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2023

Berdasarkan data tersebut variabel *workload* pada *IP* mendapatkan nilai koefisien -0.116 dengan nilai negatif. Variabel *workload* terhadap variabel *burnout* sebesar 0.687 dengan nilai positif. Variabel *burnout* terhadap variabel *IP* sebanyak -0.057 dengan nilai negatif. Variabel *workload* terhadap *IP* dimoderasi *PsyCap* sebesar 0.121 dengan nilai negatif. Variabel *burnout* terhadap *IP* dimoderasi *PsyCap* sebesar 0.079 dengan nilai negatif. Artinya secara langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh positif pada *IP*. Berdsarkan tabel 8 dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel *workload* memperoleh nilai t-statistic: $1.548 < 1,96$ dan nilai p-value: $0,122$. Artinya *workload* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *IP*.

- 2) Variabel *workload* memperoleh nilai t-statistic: $11.458 > 1,96$ dan nilai p-value: 0.000. Artinya *workload* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *burnout*.
- 3) Variabel *burnout* memperoleh nilai t-statistic: $0.466 < 1,96$ dan nilai p-value: 0.641. Artinya *burnout* berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap *IP*.
- 4) Variabel *workload* terhadap *IP* mendapatkan nilai t-statistic: $1.253 < 1,96$ dan p-value bernilai: 0.210. Artinya *workload* berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap *IP* diperlemah dengan *PsyCap*.
- 5) Variabel *burnout* terhadap *IP* memperoleh nilai t-statistic: $0.618 < 1,96$ dan nilai p-value: 0.537. Artinya *burnout* berpengaruh tidak nyata dan negatif pada *IP* diperlemah dengan *PsyCap*.

5. Uji Upsilon

Mengukur *size indirect effect* pada uji mediasi, digunakan rumus statistika uphilon $V = \beta^2MX \beta^2YM.X$ dengan kriteria (0,175) pengaruh mediasi tinggi, (0,075) pengaruh mediasi medium, dan (0,01) pengaruh mediasi rendah (Ogbeibu et al., 2021). Digunakan uji uphilon untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7 Uji Upsilon

| Hipotesis | Statistik Upsilon (V) | Keterangan Mediasi |
|--|---|--------------------|
| <i>Workload -> Burnout -> IP</i> | $0,687^2 \times -0,057^2$ $0,471 \times -0,324 = -0,153$ | Rendah |

Sumber: hasil olahan data peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji uphilon dari variabel *Workload -> Burnout -> IP* memiliki pengaruh mediasi tergolong medium dibuktikan dari hasil perhitungan uphilon -0,153.

Workload berpengaruh negatif terhadap IP

Setelah melakukan penelitian, didapatkan hasil bahwa *workload* mempunyai dampak negative pada *IP*. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa *workload* tidak mampu untuk meningkatkan *IP*. Performa kerja menurun karena adanya lebih banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti target tinggi, lembur ketika mendekati akhir bulan, bekerja dihari libur maupun sepulang kerja membuat karyawan merasa beban kerjanya meningkat. Akan berlebihan jika karyawan bekerja dibawah harapan. Masalah ini menimbulkan efek negatif dan menyebabkan kelelahan mental serta fisik. Jika para pekerja menyelesaikan tugas dengan benar maka beban kerja tidak akan berpengaruh pada pekerja. Dalam kondisi ini, bahwa bertambah besarnya beban dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan dapat menurunkan *IP* karyawan Mega Finance Cabang Jombang. Hasil penelitian ini selaras dengan riset Prawitasari & Herfianti, (2020), yang menjelaskan *workload* dapat mempengaruhi *IP* secara signifikan dan negatif.

Workload berpengaruh positif terhadap Burnout

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa *workload* mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap *burnout*. Hal ini ditandai bahwa hasil uji hipotesis dua menunjukkan *workload* dapat meningkatkan *burnout*. *Workload* terjadi akibat dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan ditambah jadwal yang ketat hingga

tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. *Burnout* sendiri terjadi akibat dari *workload* atau terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan ditambah lagi tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan dan akhirnya menghasilkan *burnout*. Dalam kondisi ini, bahwa bertambah besarnya beban dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan dapat meningkatkan *burnout* karyawan Mega Finance Cabang Jombang. Kondisi ini selaras pada penelitian dari (Afwina, 2023; Afrianty & Dewi, 2022; López-Núñez et al., 2020) yang menyatakan *workload* dapat mempengaruhi *burnout* secara signifikan dan positif.

***Burnout* berpengaruh negatif terhadap IP**

Burnout memiliki pengaruh negatif pada *IP*. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis tiga menunjukkan *burnout* tidak mampu untuk meningkatkan *IP*. *Burnout* yang dialami karena terlalu banyak bekerja, terlalu intens berkomitmennya pekerjaan seseorang membuat mereka memandang kebutuhan dan keinginan mereka menjadi prioritas kedua. Kondisi ini mengakibatkan seseorang merasakan terdapat tekanan-tekanan dari organisasinya dalam memberi tenaga seperti kelelahan, mengantuk ketika bekerja serta timbul rasa malas, tak jarang juga karyawan datang terlambat. Pekerja yang *burnout* akan kehilangan energi dan tidak tertarik pada pekerjaan mereka. Dengan demikian, bahwa lebih banyak beban kerja yang ditemui karyawan dapat menurunkan kapasitas individu karyawan Mega Finance Cabang Jombang. Hal ini selaras pada penelitian dari (Zincirli, 2021 dan Musadieg et al., 2015) yang mengatakan *burnout* dapat mempengaruhi *IP* secara signifikan dan negatif.

Workload* terhadap IP diperlemah oleh *PsyCap

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* pada *IP* tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan diperlemah dengan *PsyCap*. Hasil ini menandakan bahwa hasil uji hipotesis empat menunjukkan *workload* terhadap *IP* tidak mampu diperkuat oleh *PsyCap*. *PsyCap* dapat dapat melindungi penurunan *IP* ketika karyawan mengalami *workload* karena dapat meningkatkan kesehatan mental. serta kesejahteraan kerja. Kondisi ini mengindikasikan jika semakin tinggi *workload* yang dirasakan karyawan akan dapat menurunkan *IP* karyawan serta tidak dapat diperkuat oleh *PsyCap* Mega Finance Cabang Jombang. Hal ini selaras dengan penelitian dari (Heritage Ijie Et Al., 2021 dan Prawitasari & Herfianti, 2020) yang menyatakan *workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *IP* diperlemah dengan *PsyCap* dan tidak signifikan yang selaras dengan penelitian (López-Núñez et al., 2020).

Burnout* terhadap IP Diperlemah oleh *PsyCap

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* pada *IP* tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan diperlemah dengan *PsyCap*. Hasil ini menandakan bahwa hasil uji hipotesis lima menunjukkan bahwa *burnout* terhadap *IP* tidak mampu diperkuat oleh *PsyCap*. *PsyCap* dapat dapat melindungi penurunan *IP* ketika karyawan mengalami *burnout* karena dapat meningkatkan kesehatan mental selain itu dapat mendukung kondisi kerja yang berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan jika semakin tinggi *burnout* karyawan maka dapat mengurangi *IP* karyawan serta tidak dapat diperkuat oleh *PsyCap* Mega Finance Cabang Jombang. Anjum dan Shahzad (2020) serta Azkiati Z et al., (2019) menyatakan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *IP* diperlemah dengan *PsyCap*.

V. KESIMPULAN

Setelah mendapatkan hasil penelitian, dapat ditemukan bahwa :

Variable *workload* menciptakan efek negatif dan tidak signifikan pada *IP*. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar *workload* yang dirasakan karyawan maka semakin mengecil *IP* pada karyawan di Mega Finance Cabang Jombang; Variable *workload* berdampak positif dan nyata terhadap *burnout*. Hasil dari penelitian yang didapatkan menerangkan bahwa jika *workload* yang dirasakan karyawan bertambah tinggi maka *burnout* pada karyawan di Mega Finance Cabang Jombang menjadi lebih tinggi. Variable *burnout* berdampak negatif dan tidak nyata terhadap *IP*. Hasil dari riset tersebut berarti semakin besar *burnout* yang dirasakan karyawan maka semakin berkurang *IP* pada karyawan di Mega Finance Cabang Jombang; Variable *workload* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan *IP* diperlemah dengan *PsyCap*. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin tinggi *workload* yang dirasakan karyawan akan dapat menurunkan *IP* karyawan serta tidak dapat diperkuat oleh *PsyCap* di Mega Finance Cabang Jombang; Variable *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan *IP* diperlemah dengan *PsyCap*. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin tinggi *workload* yang dirasakan karyawan akan dapat menurunkan *IP* karyawan serta tidak dapat diperkuat oleh *PsyCap* di Mega Finance Cabang Jombang. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan mental karyawan sehingga dapat memperlemah *workload* dan *burnout* serta dapat memperkuat kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Salam Terima kasih yang penulis sampaikan sebanyak-banyaknya pada Akademik Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo serta Mega Finance yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Disebabkan perbedaan dalam tingkat umur, pendidikan, dan durasi kerja responden, sehingga pendapat responden tentang pertanyaan kuesioner ini berbeda-beda. Oleh karena itu, riset selanjutnya lebih baik menggunakan variabel lain yang sesuai dan diperhitungkan akan memiliki berdampak pada hasil kerja dari pihak yang memberikan tanggapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagaawan*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i1.28829>
- Afshar Jahanshahi, A., Maghsoudi, T., & Shafighi, N. (2021). Employees' environmentally responsible behavior: the critical role of environmental justice perception. *Sustainability: Science, Practice, and Policy*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1820701>
- Afwina, R. (2023). *The Relationship of Workload with Burnout in Teachers*. 7(1), 559–566.
- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/doi:10.3390/ijerph17165988>

- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Anjum, S., & Shahzad, D. S. (2020). *Moderating Role Of Psychological Capital In Reducing The Effect Of Burnout On Turnover Intentions Of Primary School Teachers*. 19(3), 3770–3780. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.03.735539>
- Azkiati Z, N. Z., Rahman, A. A., & Fahmi, I. (2019). Predict Burnout With Psychological Capital And Religious Coping. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(2), 140–145. <https://doi.org/10.19109/psikis.v5i2.3300>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bolelli, M., & Ekizler, H. (2022). The Influence of Psychological Capital on Burnout: Moderating Effect of Locus of Control. *International Journal of Management Economics and Business*, December. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1025819>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Hospitality and Leisure*, January 1998, 295–336.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5.
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 16(3 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>
- Ermalina, Hendriani, S., & Efni, Y. (2017). The mediating effect of work Enthusiasm on non financial compensation and style of leadership implementation to employee's performance in PT. Instrucom, Riau, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(2), 1–11.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Heritage Ijie, E., Zhen, M., & Korankye, B. (2021). Exploring the Impact of Workload on Employee Innovative Behavior in Nigerian Manufacturing Sector: the Role of Psychological Capital. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 6(01), 2021.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E. M., & Aparicio-García, M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su12198124>

- Lorenz, T., Hagitte, L., & Prasath, P. R. (2022). Validation of the revised Compound PsyCap Scale (CPC-12R) and its measurement invariance across the US and Germany. *Frontiers in Psychology*, 13(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1075031>
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S. bin, & Poespowidjojo, D. A. L. (2022). Validation of the psychological safety, psychological empowerment, intrapreneurial behaviour and individual performance measurements. *RAUSP Management Journal*, 57(3), 219–234. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-11-2020-0252>
- Musadieg, M. Al, Nayati, H., & Tenggara, W. N. (2015). The Effect of Psychological Empowerment on Self-Efficacy, Burnout, Emotional Intelligence, Job Satisfaction , and Individual Performance (An Empirical Study on Tour Guides in West Nusa Tenggara). *European Journal of Business and Management*, 7(8), 139–149.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Nyoman, N., & Florenta, R. (2022). The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(1), 35–43. <https://globalresearcher.net/index.php/justbest/index>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). *Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development* (pp. 2421–2440). wileyonlinelibrary.com. [https://doi.org/DOI: 10.1002/bse.2754](https://doi.org/DOI:10.1002/bse.2754)
- Prawitasari, A., & Herfianti, M. (2020). Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Stres Karyawan Ojk Regional Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i2.1384>
- Preston, A., Rew, L., & Young, C. C. (2023). A Systematic Scoping Review of Psychological Capital Related to Mental Health in Youth. *He Journal of School Nursing*, 39(1). <https://doi.org/10.1177/10598405211060415>
- Pujianto, W. E., Purwono, R., & Lastuti, N. D. R. (2023). Organizational Change in Banking: Potential and Future Research Opportunities. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 453–466. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.710>
- Putri, E. D. Y., & Pujianto, W. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Pay Grade Pada Karyawan Di Industri Kecil Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.598>
- Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare*. 10(4), 278–286.
- Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). *Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members International Journal of Educational Management Article information: October 2018*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570–576. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.151>
- Spence Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace

- wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Widhianinganti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Wirastuti, S., Eryanto, H., Susono, J., Jakarta, U. N., Tinggi, S., Islam, A., Furqan, A., Islam, U., & Alauddin, N. (2020). *The Effect of Work Load and Quality Work Life on the Performance of Police Members in Indonesian Police Headquarters Korlantas with Job Satisfaction as Intervening Variables*. 3(3).
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., Qiao, Z., Wang, L., & Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.03.016>
- Zincirli, M. (2021). A Hypothetical Model for the Relationship Between Teachers' Job Satisfaction, Burnout and Perceptions of Individual Performance. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(2), 1190–1205. https://eric.ed.gov/?q=teacher+job+satisfaction+emotional+tone&pr=on&ft=on&f1=dtySince_2018&pg=2&id=EJ1294458