

PERAN MEDIASI MODERASI BURNOUT DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA PENINGKATAN JOB PERFORMANCE

Irma Fahmi*

Fauji Sanusi

Muljadi

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Jl. Raya Jakarta Km. 4, Pakupatan, Penancangan, Kec. Cipocok Jaya Kota Serang-Banten,
Indonesia

Email: irmafahmi6@gmail.com*, fauzi.sanusi@yahoo.com, moeljadi72@gmail.com

*penulis penanggung jawab

Diterima 26 Februari 2023, direvisi 29 Maret 2023, disetujui 14 April 2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence*, dan *employee engagement* terhadap *job performance* melalui *psychological capital* dan *burnout sebagai moderasi*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian pada pegawai PT. Luhai Industrial Cikande Serang menggunakan sampel sebanyak 110 responden. Tanggapan hasil survei diukur pada skala interval 1-10. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS ver. 3.29. Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) Kinerja suatu pekerjaan tidak banyak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional; 2. Kinerja pekerjaan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan karyawan; 3). *emotional intelligence* diuntungkan secara signifikan oleh *psychological capital*; 4). *psychological capital* berdampak positif terhadap *Job Performance*; 5). *psychological capital* dapat bertindak sebagai mediator antara kecerdasan emosional dan *job performance*; 6). Hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja pekerjaan diperkuat oleh *burnout*; 7). *Burnout* memperlemah dampak antara *psychological capital* terhadap *Job Performance*.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Keterlibatan Karyawan, Kelelahan, Prestasi Kerja, Psikologi Positif

JEL: A12, D23, D91

ABSTRACT

This study aims to explore and analyze the impact of emotional intelligence and employee engagement on job performance, with psychological capital and burnout as moderation. A descriptive quantitative method with a causal perspective is used in this investigation. A sample of 110 respondents was employed for the research theme on employees at PT. Luhai Industrial Cikande Serang. The questionnaire's responses were scored on a scale from 1 to 10. Data was processed and evaluated using SmartPLS version 3.29. The findings of this research shown 1). Emotional intelligence does not significantly affect job performance. 2). Employee engagement has a huge positive impact on job performance. 3). Emotional intelligence has a large positive effect on psychological capital. 4). Psychological capital has a large positive effect on job performance. 5). Psychological capital can mediate the impact of emotional intelligence on job performance. 6). Burnout strengthens the relationship between employee engagement and job performance. 7). Burnout weakens the relationship between psychological capital and job performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Engagement, Psychological Capital, Burnout, Job Performance.

JEL: A12, D23, D91

DOI: <https://doi.org/10.24123/jeb.v27i1.5545>

1. PENDAHULUAN

Luhai Holding Corporation adalah merek terkemuka untuk *Valve tube* di Taiwan. Luhai Holding didirikan pada tahun 1980, perusahaan dengan cepat berkembang di luar Taiwan dengan membuka pabrik baru di Xiamen, Kunshan dan satu-satunya perusahaan valve di Indonesia. Berdasarkan pengalaman yang lebih dari 30 tahun, LUHAI terus mengikuti cara yang sederhana dan efektif. Pengembangan dan strategi operasi "Menyediakan teknologi mutakhir dan kualitas yang luar biasa". Luhai terus memperluas dan meningkatkan lini produksi dengan berinvestasi pada peralatan canggih

dari Jerman, Italia, Swiss, dan Jepang. PT Luhai Industrial merupakan produsen manufaktur *Valve* ban dan asesoris berkualitas tinggi, telah menjadi pemasok yang ditunjuk oleh banyak perusahaan global baik di industri ban, mobil, truk dan kendaraan pertanian. Luhai menjual produk ke seluruh dunia, mencakup 5 benua dan 90 negara.

Sektor manufaktur berada di bawah tekanan yang meningkat dari bisnis-bisnis saingan, yang telah meningkatkan fokus pada pelanggan, yang pada gilirannya telah meningkatkan individualisasi dan kompleksitas produk (Joshi et al., 2013; Melnyk et al., 2014). Nurcahyo & Wibowo (2015) menyatakan bahwa ekspansi sektor otomotif Indonesia diiringi dengan peningkatan impor komponen otomotif, terutama pada tahun 2010. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa produsen komponen Indonesia tidak terlalu kompetitif. Karena kurangnya persaingan domestik, PT Luhai Industrial satu-satunya produsen tube valve di Indonesia, memiliki potensi yang signifikan untuk mengembangkan bisnisnya. Namun karena bisnis otomotif adalah bisnis yang mendunia, sektor otomotif Indonesia harus bersaing dengan negara-negara lain untuk memajukannya (Nurcahyo & Wibowo, 2015). Penggunaan berbagai strategi manufaktur yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan daya saing industri otomotif menjadi lebih kompetitif.

Menurut penelitian Alefari et al (2018) performa kerja saat ini menjadi faktor penentu terpenting dalam kesuksesan organisasi. Sejauh mana pencapaian sejalan dengan strategi perusahaan juga mempengaruhi kesuksesan pekerjaan. Sayangnya, PT Luhai Industrial masih belum dapat memaksimalkan pencapaian divisi produksi, yang menyebabkan kinerja pekerjaan meleset dari ekspektasi selama dua tahun sebelumnya. Lihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Target Quantity (Produksi) Tahun 2018-2020

Bulan	Tahun 2018				Tahun 2019				Tahun 2020			
	Target	Aktual	Jumlah Karyawan Yang Memenuhi Target		Target	Aktual	Jumlah Karyawan Yang Memenuhi Target		Target	Aktual	Jumlah Karyawan Yang Memenuhi Target	
			Tercapai (Person)	Tidak Tercapai (Person)			Tercapai (Person)	Tidak Tercapai (Person)			Tercapai (Person)	Tidak Tercapai (Person)
Januari	>90	97%	50	101	>96	96%	47	115	>96	93.66%	50	125
Februari	>90	95%	47	104	>96	95%	38	124	>96	91%	47	128
Maret	>90	95%	47	104	>96	94%	41	123	>96	90%	45	130
April	>90	92%	39	112	>96	92%	40	124	>96	92%	47	138
Mei	>90	96%	45	108	>96	94%	37	127	>96	85%	42	143
Juni	>90	96%	47	106	>96	96%	46	118	>96	92%	54	131
Juli	>90	97%	49	104	>96	97%	42	122	>96	90%	54	131
Agustus	>90	95%	44	118	>96	90%	35	129	>96	88%	50	135
September	>90	95%	45	117	>96	93%	32	132	>96	86%	47	138
Oktober	>90	97%	49	113	>96	93%	51	113	>96	87%	48	137
November	>90	96%	49	113	>96	92%	49	115	>96	89%	47	138
Desember	>90	94%	42	120	>96	91%	51	113	>96	92.36%	49	136
Rata-Rata		95%				94%				89%		

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, target dari tahun 2018 hingga 2020 setiap bulannya berada pada (90%) Lebih. Namun hanya tiga bulan di tahun 2019-Januari (96%), Juni (96%), dan Juli (97%)-yang menunjukkan pencapaian aktual mencapai tingkat yang diinginkan. Departemen produksi tidak dapat memenuhi target pada bulan-bulan lain di tahun yang sama karena tingkat pencapaiannya lebih rendah dari target

yang telah ditentukan. Pencapaian tahunan rata-rata aktual pada tahun 2020 hanya 89%, jauh dari target yang telah ditetapkan. Dibandingkan dengan tahun 2019, target yang tidak tercapai di tahun 2020 memiliki nilai realisasi yang lebih rendah. Berdasarkan jumlah karyawan yang mencapai target pada tahun 2018, persentase rata-rata mereka yang mencapai target dalam satu tahun adalah 30%. Tahun 2019, dengan rata-rata 1 tahun sebesar (26%). Tahun 2020 dengan rata-rata 1 tahun sebesar (26%).

Job performance telah didefinisikan sebagai perilaku (peran formal) yang terkait dengan target spesifik yang diharapkan dari organisasi, menjadikannya salah satu output yang paling penting dalam organisasi (Jex & Britt, 2014; Pradhan et al., 2016). *Job performance* adalah istilah lain dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan yang akan memajukan organisasi. *Job performance* mengacu pada hasil atau produk dari perilaku individu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan sasaran kerja. Di sisi lain, *job performance* merupakan konstruk multi dimensi yang terdiri dari berbagai jenis perilaku dan tindakan diantaranya (Kong et al., 2018). Organisasi tidak hanya membutuhkan keterampilan akademis tetapi juga kecerdasan emosional karyawan untuk menonjol dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini (O'Boyle et al., 2011).

Emotional intelligence adalah kemampuan untuk mengevaluasi emosi (pikiran/perasaan) sendiri, mengidentifikasi emosi orang lain, mengendalikan emosi diri sendiri, menginspirasi diri sendiri, dan membina hubungan dengan orang lain (Sembiring et al., 2020). Pandangan lain, kecerdasan emosional disebut sebagai kumpulan keterampilan yang saling berhubungan yang dimiliki orang dan yang memungkinkan mereka untuk secara efektif memahami dan menggunakan informasi emosional (Srivastava et al., 2019). Konsep kecerdasan emosional telah mendapat banyak perhatian dalam studi tentang pentingnya emosi di tempat kerja. Kecerdasan emosional dan performa kerja memiliki hubungan yang cukup erat, demikian menurut (Khosravi et al., 2020). Beberapa peneliti telah meneliti hubungan ini, dan hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek yang baik pada performa kerja dan interaksi interpersonal. Performa kerja pun akan menurun sebagai akibatnya.

Selain *emotional intelligence*, *employee engagement* adalah cara paling efektif untuk mengukur kekuatan perusahaan dan salah satu faktor kunci yang berkontribusi pada tingkat kinerja individu yang tinggi dan ini adalah faktor yang paling efektif untuk menilai kekuatan perusahaan (Mone & London, 2018). Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai komitmen simultan dari energi fisik, emosional, dan kognitif karyawan terhadap tugas-tugas kinerja pekerjaan mereka (Anitha, 2014). Perusahaan harus berinovasi dan secara kreatif beradaptasi dengan isu-isu baru terkait modernisasi jika ingin terus bertahan dalam sistem bisnis global. Karyawan harus diizinkan untuk terus bergerak dan tidak hanya bekerja di meja kerja mereka karena alasan ini untuk menantang perkembangan diri mereka sendiri dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan, karyawan harus memiliki keberanian untuk keluar dari zona nyaman mereka (Nugroho & Ratnawati, 2021).

Keterlibatan karyawan dipandang sebagai konsep penting yang mendasari kinerja pekerjaan di tempat kerja, menurut sebuah penelitian yang mengidentifikasi hubungan substansial antara keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi yang lebih besar, termasuk peningkatan kepuasan, profitabilitas, dan produktivitas (Ismail et al., 2019). Kinerja karyawan terkadang dapat terganggu oleh berbagai faktor diantaranya termasuk lingkungan kerja yang buruk, tekanan yang berlebihan, dan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang (Rianto & Wijaya, 2022).

Employee engagement dan *job performance* telah terbukti dalam berbagai penelitian berkorelasi positif secara signifikan dengan performa kerja sebagai salah satu hasil kerja karyawan yang paling berpengaruh dalam studi organisasi (Anitha, 2014). Banyak penelitian di bidang ini yang telah berulang kali menunjukkan hubungan antara *employee engagement* dan *job performance*, seperti hasil penelitian Dajani bahwa terdapat hubungan yang signifikan serta positif (Dajani, 2015). Hasil penelitian dari Prasetyanto & Darmasetiawan (2022) dapat memperkuat bahwa lingkungan yang kondusif pula dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* seseorang. Penelitian selanjutnya

yang dilakukan (Ramdan et al., 2022) mendapatkan hasil kinerja karyawan Perumda BPR Majalengka terpengaruh cukup signifikan. Namun pada penelitian Baharsyah & Nugrohoseno (2021) mendapat hasil yang berbeda, yang mana temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keterlibatan karyawan sering kali kuat, namun hal tersebut tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Meningkatnya persaingan global dan perubahan sifat pekerjaan, tempat kerja telah mengalami perubahan yang signifikan (Van Beek et al., 2013). Akibatnya, keterlibatan karyawan, budaya kerja di mana individu didorong untuk mengerahkan segenap kemampuannya dalam pekerjaan mereka (Molino et al., 2020). Kualitas tenaga kerja sebuah perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya. Ketika ada sumber daya manusia yang berkualitas rendah dalam sebuah bisnis, kompetensi secara tidak langsung ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di sana dan akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan membentuk *Psychological capital* yang menggambarkan penilaian optimis seseorang terhadap situasi dan kapasitasnya untuk sukses (Luthans et al., 2007). Banyak korelasi yang telah ditemukan antara *psychological capital* dan faktor-faktor *employee engagement*, *emotional intelligence*, *burnout*, dan *job performance* (Cohen & Abedallah, 2015; Gong et al., 2019; Kotze, 2018; Moyer et al., 2017). Para penulis penelitian ini telah memasukkan variabel *psychological capital* yang berfungsi sebagai mediator antara *emotional intelligence* dan *employee engagement* dalam rangka meningkatkan *job performance*.

Beban dan tuntutan pada karyawan akan meningkat seiring dengan *job performance* yang lebih baik. Akibatnya akan menyebabkan terbentuknya kejenuhan kerja, yang biasa terjadi pada situasi dengan tekanan tinggi. Kelelahan kerja merupakan masalah yang signifikan bagi perusahaan, karyawan, dan pembisnis. Kelelahan kerja akan berdampak pada kinerja, produktivitas, dan kualitas karyawan itu sendiri yang akhirnya akan berdampak pada penurunan hasil (Liu & Lo, 2018). Karyawan di tingkat manufaktur menghadapi tekanan terus-menerus untuk memenuhi target produktivitas dan kualitas, kelelahan yang tinggi dapat terjadi karena karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan yang sama dengan fokus yang tinggi secara terus menerus (Santhanam & Srinivas, 2020). Menurut faktor perilaku, emosi, dan psikologis, *burnout* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suasana hati yang negatif pada seseorang termasuk keputusan, frustrasi, kelelahan, dan kecerobohan (Salanova et al., 2013). Studi ini meneliti bagaimana keterlibatan karyawan dan *psychological capital* berhubungan dengan *job performance* dan bagaimana *burnout* berfungsi sebagai moderator yang melemahkan hubungan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metodologi korelasional untuk mendukung gagasan bahwa meningkatkan *job performance* serta mengurangi intensitas *burnout* yang dipengaruhi oleh *employee engagement* dan *emotional intelligence* dengan variabel *psychological capital* sebagai mediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *job performance*. Menggunakan data interval dan pendekatan Skala Setuju-Tidak Setuju, kuesioner digunakan sebagai instrumen sampel. Rasio dari semua variabel berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat setuju). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 257 karyawan produksi PT Luhai Industrial yang beralamat di Jl. Raya Cikande Rangkasbitung No.KM 4.5, Junti, Kec. Jawilan, Serang, Banten 42177. Pada pemilihan sampel, penulis mengikuti saran Ferdinand (2018) yang menyatakan bahwa dalam memilih sampel, sebaiknya memilih setidaknya 5 (lima) kali lipat dari jumlah variabel indikator yang akan diteliti. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan 22 variabel parameter, dari jumlah variabel indikator yang akan diteliti (indikator). Oleh karena itu, penulis menetapkan 5 (lima) kali lebih banyak dari variabel indikator yang akan diteliti. Hasilnya, jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 5×22 (jumlah variabel indikator) = 110 partisipan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menganalisis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis inferensial adalah metode statistik yang memeriksa data sampel sebelum menerapkan temuan ke seluruh populasi. Penelitian ini menguji analisis data inferensial dengan menggunakan perangkat lunak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dimulai dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan dilanjutkan dengan model struktural (*inner model*). Setelah itu uji hipotesis dilanjutkan dengan pengujian *bootstrapping direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

1. Evaluasi Pengukuran *Outer Model*

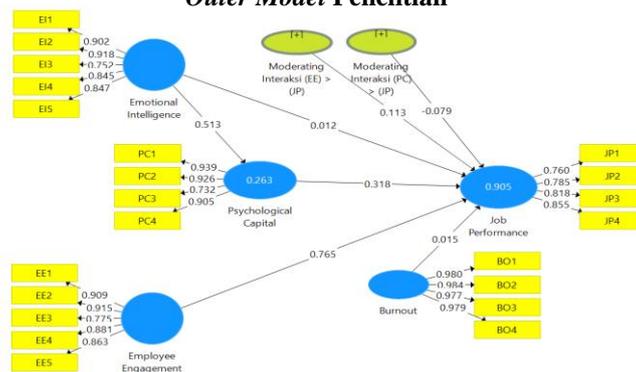
Pada tahap awal penelitian ini, penulis melakukan evaluasi terhadap data survei. Jika sebuah konsep dan model penelitian belum berhasil menyelesaikan langkah pemurnian dalam model pengukuran, sehingga tidak mungkin untuk menilai teori dan model menggunakan model prediksi hubungan relasional dan kausalitas (Abdillah & Hartono, 2015). Model pengukuran menunjukkan bagaimana indikator (variabel manifes) mewakili variabel laten yang perlu dinilai. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit dari indikator-indikator tersebut digunakan dalam *Partial Least Square (PLS)* untuk menilai model pengukuran atau *outer model* dengan indikator-indikator yang bersifat reflektif.

1. Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 110 responden. Validitas konvergen dan diskriminan dievaluasi sebagai bagian dari uji validitas. Gambar 1 menampilkan temuan uji validitas berikut ini.

Seperti yang terlihat pada gambar 1 diketahui nilai *loading factor* > 0.70 pada uji pengukuran validitas, yang menunjukkan semua variabel dari setiap indikasi lolos dari persyaratan validitas. Indikator dianggap sah jika masing-masing memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70, menurut (Ghozali. I & Latan. H, 2015) Validitas konvergen dapat ditentukan selain nilai *loading factor* dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang harus lebih tinggi dari 0,50 (Chin et al., 2020; Ghozali. I & Latan. H, 2015; Sarstedt et al., 2020).

Gambar 1
Outer Model Penelitian



1. Uji Reliabilitas

Cronbach alpha dan *composite reliability* juga dikenal sebagai *Dillon Goldstein's*. aturan umum yang bisa dijadikan patokan adalah nilai reliabilitas komposit harus lebih dari 0,7 ketika mengevaluasi ketergantungan konstruk. (Ghozali. I & Latan. H, 2015). Gambar 2 di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Burnout	0.986	1.012	0.990	0.961
Emotional Intelligence	0.906	0.914	0.931	0.730
Employee Engagement	0.919	0.927	0.940	0.757
Job performance	0.823	0.837	0.881	0.649
Moderating Interaksi (EE) > (JP)	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Interaksi (PC) > (JP)	1.000	1.000	1.000	1.000
Psychological Capital	0.899	0.909	0.931	0.774

Sumber: olah data Smart PLS versi 3.29

Hasil pada Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas *Cronbach alpha* dan *composite* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel lolos uji reliabilitas. Convergent validity dapat ditentukan selain nilai *loading factor* melihat rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), yang harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali. I & Latan. H, 2015). AVE untuk setiap variabel dalam model ini lebih besar dari 0,50.

2. Evakuasi Struktural *Inner Model*

Dengan melihat nilai R-Square yang ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Nilai R- Square

	R Square	R Square Adjusted
Job performance	0.905	0.899
Psychological Capital	0.263	0.256

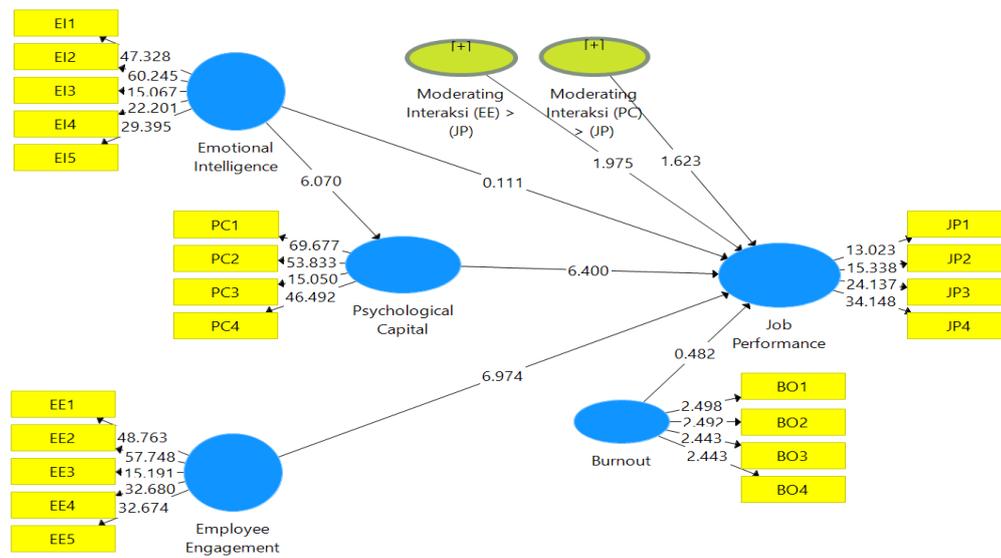
Sumber: SmartPLS 3.29:2021

Menurut (Cepeda-Carrion et al., 2019; Ghozali. I & Latan. H, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga kategori pengukuran R-kuadrat: kuat (0,75), sedang (0,50) dan lemah (0,25). Berdasarkan Gambar 3 di atas, untuk hasil nilai variabel *job performance* adalah 0.905, menempatkannya dalam kelompok tinggi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, *employee engagement*, *psychological capital*, dan *burnout* mempengaruhi *job performance* dengan besaran 90,5%, sedangkan sisanya 9,5,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *psychological capital* memiliki nilai R-Square sebesar 0.263, menempatkannya pada kelompok sedang. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi *psychological capital* sebesar 26,3%, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 73,7% pengaruhnya.

1. Uji hipotesis *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan Pengaruh Interaksi Moderasi.

Nilai T statistic dan P Values diperoleh untuk menguji hipotesis pengaruh langsung. Pada SmartPLS, prosedur bootstrapping digunakan untuk menghitung nilai T Statistic dan P Values pada model yang telah dianggap valid dan reliabel. Nilai T statistik > T tabel (1,960) atau nilai P 0,05 menunjukkan bahwa hasil hipotesis diterima (Hair et al., 2020). Hasilnya digambarkan pada gambar 2.

Gambar 2
Hasil Uji Bootstapping Direct Effect



Merujuk pada table 4 dapat dilihat diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4
Pengujian Hipotesis Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STD)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Emotional Intelligence -> Job performance	0.012	-0.000	0.107	0.111	0.911
Emotional Intelligence -> Psychological Capital	0.513	0.522	0.085	6.070	0.000
Employee Engagement -> Job performance	0.765	0.774	0.110	6.974	0.000
Moderating Interaksi (EE) > (JP)->Job performance	0.113	0.099	0.057	1.975	0.049
Moderating Interaksi (PC) > (JP)-> Job performance	-0.079	-0.072	0.048	1.623	0.105
Psychological Capital-> Job Performance	0.318	0.317	0.050	6.400	0.000

Sumber: SmartPLS 3.29:2021

Tabel 5
Uji Hipotesis Indirect dan Interaksi Moderasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STD)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Emotional Intelligence -> Psychological Capital-> Job performance	0.163	0.166	0.038	4.301	0.000
Moderating Interaksi (EE) > (JP)->Job performance	0.113	0.099	0.057	1.975	0.049
Moderating Interaksi (PC) > (JP)-> Job performance	-0.079	-0.072	0.048	1.623	0.105

Sumber: SmartPLS 3.29:2021

Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa performa kerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional mereka, dibantah dalam penelitian ini berdasarkan temuan-

temuan pengujian hipotesis. Pada hubungan pengaruh secara *zero order* atau regresi sederhana, hubungan ini memiliki hasil positif signifikan, namun ketika peneliti memasukan variabel *psychological capital* dan *burnout* ke dalam persamaan, pengaruh *emotional intelligence* menjadi tidak signifikan. Hasil ini dapat disebabkan oleh karena tekanan pekerjaan yang semakin tinggi sehingga setiap pekerja hanya fokus pada pekerjaannya masing masing untuk mengejar target produksi karena jika tidak tercapai target secara berturut-turut maka karyawan akan mendapat teguran lisan sampai dengan pemberian surat peringatan atau mendapat sanksi oleh atasan, tingkat kejenuhan pekerjaan yang sangat tinggi, karyawan tidak mau membantu atau bahkan tidak berempati terhadap orang lain sampai pada tingkat sering tidak melakukan instruksi kerja serta SOP yang berlaku. *Emotional intelligence* menjadi tidak signifikan terhadap *job performance* juga diakibatkan karena *burnout* yang tinggi.

Hipotesis lain yang diajukan menyatakan bahwa karena variabel *employee engagement* memiliki dampak positif yang kuat terhadap *job performance*, maka Semakin tinggi *employee engagement* level karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang diterima. *Employee engagement* terkonsentrasi pada tugas dan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan dan antusiasme dalam pencapaian target (Grobelna, 2019). Responden mengungkapkan bahwa karyawan mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena kebutuhan. Tentunya walaupun kebutuhan ekonomi menjadikan alasan bagi mereka bertahan di perusahaan, karyawan sangat mengharapkan penghargaan atas pencapaian mereka, bukan hanya ketika karyawan melakukan kesalahan maka perusahaan akan memberikan teguran, namun karyawan berharap perusahaan dapat mengimbangi dengan memberikan pengakuan ketika karyawan mencapai target yang telah ditentukan. Mengingat motivasi perusahaan agar karyawan berenergi dalam bekerja tidak hanya membutuhkan materil saja melainkan *immaterial* yang berbentuk pengakuan atau pujian atasan terhadap bawahan. Tingkat dedikasi yang tinggi dan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan terkait pekerjaan juga perlu balasan rasa bangga atasan terhadap bawahan.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan yaitu sebagai hasil dari dampak positif yang besar dari variabel *emotional intelligence* terhadap *psychological capital*, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik *emotional intelligence* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula *psychological capital* mereka. Hal tersebut dapat disebabkan ketika karyawan yang pada dasarnya mempunyai *emotional intelligence* melalui motivasi diri ingin berjuang untuk hidup dan keluarganya, berkeinginan untuk dapat membantu dan memahami orang lain, maka karyawan tersebut yakin akan kemampuan dirinya saat bekerja, selalu optimis, mengharapkan yang terbaik dan berupaya untuk dapat mengontrol emosi. Pada dasarnya *emotional intelligence* karyawan sudah melekat dalam dirinya sendiri. Namun untuk meningkatkan kualitas dari *emotional intelligence* karyawan itu sendiri dapat melalui pelatihan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, karena sesuai dengan temuan penelitian ini bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *psychological capital*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Hipotesis yang diajukan yaitu semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *job performance* yang dimiliki oleh karyawan diterima karena variabel *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi *job performance* yang dimiliki oleh karyawan. Penyebabnya adalah ketika karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi jika dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang tinggi secara *continue* dapat mengalami stress dalam pekerjaan, maka *job performance* yang tinggi pun tidak akan tercapai.

Responden mengungkapkan bahwa ketika karyawan sudah memiliki *Self-efficacy* atau keyakinan kemampuan diri, seharusnya atasan tidak mematahkan keyakinan tersebut dengan teguran yang berlebihan ketika karyawan melakukan kesalahan-kesalahan kecil yang berakibat akan membuat karyawan merasa *insecure*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Firnanda & Wijayati (2021) yang

menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri merasa yakin dan mampu menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada keraguan, meskipun penugasan tersebut berada di luar bidang keahliannya. Mereka juga cenderung meningkatkan kegigihan untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan intrinsik dengan pekerjaan mereka (Nur & Frianto, 2022).

Optimisme dalam mengaharapkan yang terbaik untuk perusahaan, karyawan memang sudah sangat memiliki harapan, karena perusahaan merupakan sumber pendapatan bagi karyawan tersebut, namun terkadang harapan itu menghilang ketika atasan tidak sejalan pikiran dengan bawahan. Selanjutnya dalam hal mengatasi kemarahan agar karyawan beradaptasi dengan tuntutan hidup yang penuh tekanan, karyawan mengharapkan perusahaan dapat memperbaiki hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Karena di perusahaan ini sendiri memiliki budaya yaitu budaya luar dengan budaya lokal, tentu saja hal tersebut terkadang menjadi persoalan bagaimana atasan yang memiliki budaya luar memberikan teguran terhadap karyawan yang memiliki budaya lokal. Sering kali karyawan lokal dengan atasan WNA miskomunikasi dan sering memancing emosi para karyawan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan budaya lokal kepada WNA agar komunikasi berjalan dengan baik dan harmonis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Hipotesis kelima antara lain yang diajukan yaitu *psychological capital* mampu memediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *job performance* diterima karena *psychological capital* di dalam penelitian ini sebagai mediasi hubungan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance*. *Psychological capital* sebagai mediasi pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Hipotesis ini yang diajukan yaitu *psychological capital* dapat memediasi secara positif signifikan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance* diterima karena variabel *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* melalui *psychological capital*. Memeriksa hubungan tidak langsung, telah ditunjukkan bahwa *psychological capital* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* dari kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerjaan lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Ketika *emotional intelligence* karyawan yang sebelumnya tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, kemudian dijumpai oleh *psychological capital* maka dapat mengarahkan *emotional intelligence* untuk lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja. Artinya perusahaan perlu mengembangkan *psychological capital* karyawan untuk mendukung *emotional intelligence* dalam meningkatkan *job performance* karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hipotesis yang diajukan yaitu *burnout* mampu memoderasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *job performance* diterima karena *burnout* dalam penelitian ini memperkuat hubungan pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance*. Sejalan dengan hasil tersebut maka ketika karyawan yang energik, senang bekerja, berdedikasi, fokus saat bekerja dan selalu merasa ingin bekerja, maka moderasi dari burnout (kelelahan emosi) semakin memperkuat hubungan *employee engagement* pada *job performance*.

Temuan yang selanjutnya dalam penelitian ini *burnout* memperlemah pengaruh *psychological capital* terhadap *job performance*. Kelelahan kerja adalah ketika seseorang mengalami kelelahan ekstrem di semua tingkatan secara fisik, kognitif, atau emosional yang membuat mereka tidak bersemangat dan mengurangi efektivitas mereka. kelelahan kerja terjadi karena karakteristik lingkungan kerja, tekanan kerja yang tinggi, konflik, sistem kontrol yang tidak berbentuk, sistem penghargaan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi, dan hilangnya keadilan di tempat kerja. Karena ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan, karyawan yang percaya bahwa atasan mereka telah melanggar kontrak psikologis lebih cenderung mengalami kelelahan emosional dan kurang mau bekerja keras untuk perusahaan. Namun, mereka yang mengalami ketidakamanan kerja juga dapat mengatasi risiko terhadap pekerjaan mereka dengan berusaha keras untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka layak dipertahankan dengan memberikan kinerja tugas yang lebih

baik (Salendu & Maldini, 2021).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hipotesis pertama *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa rendahnya *emotional intelligence* yang dimiliki oleh karyawan sehingga berdampak pada rendahnya *job performance*. Oleh karena itu, kecerdasan emosional perlu ditingkatkan. Modal psikologis dapat bertindak sebagai faktor mediasi antara dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja dan membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja. Hipotesis kedua menyatakan bahwa keterlibatan karyawan secara signifikan meningkatkan hasil kerja. Semakin tinggi keterlibatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Agar meningkatkan *job performance* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *employee engagement*. Hipotesis ketiga adalah bahwa *psychological capital* secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh *emotional intelligence*. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa *psychological capital* karyawan meningkat secara proporsional dengan *emotional intelligence* mereka. Selanjutnya, agar dapat meningkatkan *psychological capital* dapat dilakukan dengan meningkatkan *emotional intelligence*.

Hipotesis keempat adalah bahwa *Job Performance* secara signifikan ditingkatkan oleh *psychological capital*. Mereka yang memiliki tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi juga menunjukkan tingkat *job performance* yang lebih tinggi. Agar meningkatkan *job performance* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *psychological capital*. Hipotesis kelima *psychological capital* dapat memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance* memberikan hasil yang positif signifikan. Meningkatkan *job performance* dapat dilakukan melalui *psychological capital* sebagai variabel mediasi. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *burnout* memperkuat hubungan antara *employee engagement* terhadap *job performance* memberikan hasil yang menguntungkan dan signifikan. Hipotesis ketujuh *Burnout* mampu memperlemah hubungan *psychological capital* terhadap *Job Performance* memberikan hasil yang negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan temuan hasil *Emotional Intelligence* saran penulis yang harus diperhatikan yaitu perusahaan jangan hanya memperhatikan suasana kondusif perusahaan yang hanya berfokus pada target produksi saja tanpa menghiraukan interaksi sosial antara sesama karyawan sehingga karyawan cenderung apatis dan egois terhadap karyawan lainnya mengenai pekerjaan. perusahaan dan jajarannya bisa berupaya untuk membuat iklim kondusif serta kenyamanan dalam bekerja dimana hubungan interaksi sosial sesama karyawan, atasan bawahan dan sesama atasan yang berujung pada pencapaian produktifitas karyawan yang tinggi. Perlu diperhatikan dalam mempertahankan *Employee Engagement* yaitu keterikatan karyawan harus dibangun dari energy yang positif, bukan negatif. Sebaiknya pimpinan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga karyawan berkurang tingkat kejenuhan dan stress pada pekerjaannya. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan berprestasi, mendengarkan aspirasi dari karyawan serta selalu melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan sekecil apapun sehingga karyawan akan memiliki rasa bahwa perusahaan itu juga adalah miliknya yang sepatutnya dijaga sehingga keterikatan karyawan dapat lebih meningkat lagi.

Psychological capital yang perlu diperhatikan yaitu sebaiknya pihak manajemen melatih karyawan termasuk atasan dan bawahan atau WNA dan WNI untuk mengelola emosi mereka dan bahwa serangkaian pelatihan yang bersifat khusus diberikan untuk meningkatkan pengetahuan emosional dan keterampilan *emotional intelligence* mereka, karena *emotional intelligence* sendiri dapat dipelajari dan dilatih. Maka diharapkan dapat meningkatkan juga *psychological capital* setiap karyawan. Kedua, memperkenalkan program pelatihan reguler (misalnya, intervensi pelatihan singkat *psychological capital* untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan *psychological capital* karyawan). Terkait *Burnout* manajemen perlu secara hati-hati mempertimbangkan beban kerja dan jam kerja staf dan menyusun rencana kerja yang sesuai, yang mengarah pada kinerja kerja yang baik dan

berkurangnya kelelahan kerja. Perusahaan diharapkan rutin melakukan survei kejenuhan kerja seperti MBI (*Maslach Burnout Inventory*) atau survei pengukuran kelelahan kerja seperti *industrial fatigue rating commite* (IFRC).

Terakhir terkait *job performance* yang perlu diperhatikan yaitu manajemen dan karyawan merupakan bentuk hubungan simbiosis yang saling menguntungkan, bukan simbiosis parasit yang dapat merugikan salah satu atau bahkan keduanya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif bagi partisipasi karyawan yang positif seperti kesejahteraan di tempat kerja, lingkungan kerja, serta kebijakan dan prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Alefari, M., Fernández Barahona, A. M., & Salonitis, K. (2018). Modelling manufacturing employees' performance based on a system dynamics approach. *Procedia CIRP*, 72, 438–443. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2018.03.161>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Cepeda-Carrion, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Cillo, V. (2019). Tips to use partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 67–89. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0322>
- Chin, W., Cheah, J.-H., Liu, Y., Ting, H., Lim, X.-J., & Cham, T. H. (2020). Demystifying the role of causal-predictive modeling using partial least squares structural equation modeling in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 120(12), 2161–2209. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2019-0529>
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2–28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(November 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*

(Third edition) (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc..

- Joshi, D., Nepal, B., Rathore, A. P. S., & Sharma, D. (2013). On supply chain competitiveness of Indian automotive component manufacturing industry. *International Journal of Production Economics*, 143(1), 151–161. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2012.12.023>
- Khosravi, P., Rezvani, A., & Ashkanasy, N. M. (2020). Emotional intelligence: A preventive strategy to manage destructive influence of conflict in large scale projects. *International Journal of Project Management*, 38(1), 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2019.11.001>
- Kong, F., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., & de la Cruz, S. (2018). Psychological Capital Research: A Meta-Analysis and Implications for Management Sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457. <https://doi.org/10.3390/su10103457>
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Melnyk, S. A., Bititci, U., Platts, K., Tobias, J., & Andersen, B. (2014). Is performance measurement and management fit for the future? *Management Accounting Research*, 25(2), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.007>
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). The Promotion of Technology Acceptance and Work Engagement in Industry 4.0: From Personal Resources to Information and Training. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2438. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072438>
- Mone, E. M., & London, M. (2018). *Employee Engagement Through Effective Performance Management* (Second Edition.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315626529>
- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213–227. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2016-0074>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Nur, A. P. L., & Frianto, A. (2022). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Nurchahyo, R., & Wibowo, A. D. (2015). Manufacturing Capability, Manufacturing Strategy and Performance of Indonesia Automotive Component Manufacturer. *Procedia CIRP*, 26, 653–657. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2014.07.046>
- O’Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1194174. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>
- Prasetyanto, A. P., & Darmasetiawan, N. K. (2022). Pengaruh High Performance Work Environment terhadap Employee Engagement Feeling & Behavior Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan*

Bisnis, 26(1), 11–18. <https://doi.org/10.24123/jeb.v26i1.5055>

- Ramdan, G. N. M., Dharliana, & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda BPR Majalengka. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 791–803. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Rianto, S., & Wijaya, L. I. (2022). Implementasi Metode Gamifikasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Pengukuran Kinerja Divisi Marketing PT Z. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 72–80. <https://doi.org/10.24123/jeb.v25i2.4848>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Salendu, A., & Maldini, M. F. (2021). Ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas: Peran burnout sebagai mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 9(2), 150–155. <https://doi.org/10.22219/jipt.v9i2.14485>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses! *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299. <https://doi.org/10.1177/1470785320915686>
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). The effects of emotional intelligence and organizational justice on job satisfaction, caring climate, and criminal investigation officers' performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1113–1130. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1908>
- Srivastava, S., Jain, A. K., & Sullivan, S. (2019). Employee silence and burnout in India: the mediating role of emotional intelligence. *Personnel Review*, 48(4), 1045–1060. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0104>
- Van Beek, I., W. Taris, T., B. Schaufeli, W., & Brenninkmeijer, V. (2013). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46–62. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>