

**PERAN PROGRAM *INTERNSHIP* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BANK INDONESIA PROVINSI PAPUA)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:
Arnold Wilson Emanuel
NIM: 2040240009**

**PROGRAM MAGISTER (S2) MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**PERAN PROGRAM *INTERNSHIP* DALAM MEMODERASI PENGARUH
JOB BURNOUT DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BANK INDONESIA PROVINSI PAPUA)**

Disusun oleh:

Arnold Wilson Emanuel
NIM: 2040240009

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
usulan penelitian Tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 6 Agustus 2025
Pembimbing,



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., M.M.

LEMBAR PENGUJIAN

**PERAN PROGRAM *INTERNSHIP* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN KEPERIBADIAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BANK INDONESIA PROVINSI PAPUA)**

Disusun oleh :

Arnold Wilson Emanuel

NIM. 20402400009

Telah dipertahankan penguji

Pada tanggal, 16 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., M.M

NIDN. 1029087902

Penguji I

Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si.

NIK 210493032

Penguji II

Prof. Dr. Hendar, S.E., M.Si.

NIK 210499041

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal 16 Agustus 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arnold Wilson Emanuel

NIM : 20402400009

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

PERAN PROGRAM *INTERNSHIP* DALAM MEMODERASI PENGARUH *JOB BURNOUT* DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BANK INDONESIA PROVINSI PAPUA)

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Semarang, 16 Agustus 2025

Pembimbing

Yang Menyatakan,


Dr. Agustina Fitriani Nugroho, S.Pd., M.M

NIDN. 1029087902

Arnold Wilson Emanuel, ST.

NIM. 20402400009

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGUJIAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1 Kajian Teori	9
2.2 Pengembangan Hipotesis	17
2.3 Kerangka Konseptual	20
 BAB III METODE PENELITIAN	 22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Variabel dan Indikator	23
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Teknik Analisis Data	26
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Data	31
4.2. Analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)	37
4.3. Pembahasan	46

BAB V Kesimpulan

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Implikasi Manajerial	58
5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang	59
 DAFTAR PUSTAKA	 61
LAMPIRAN	71



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua Tahun 2025.	2
Tabel 3.1 Definisi Perasional Variabel	23



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan. Kunci sukses sebuah perusahaan terletak pada manusia, karena manusia sebagai inisiator, pemikir yang baik dan kreativitas yang dimiliki manusia dapat memajukan suatu perusahaan. (Mangkunegara 2018).

Perbankan merupakan salah satu sektor vital negara yang digunakan oleh pemerintah sebagai alat kebijakan moneter untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Bank Indonesia merupakan salah satu lembaga Independen yang memiliki peranan yang sangat besar perekonomian Indonesia. Bank Indonesia Provinsi Papua merupakan perpanjangan tangan dari kantor Bank Indonesia pusat dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai dan memelihara kestabilan nilai Rupiah. Tiga tanggung BI Provinsi Papua menjadi pilar yang akan membantu mencapai tujuannya. Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan memelihara sistem keuangan yang stabil, dan sistem pembayaran yang berfungsi dengan baik adalah tiga bidang tanggung jawab tersebut. Unsur manusia dalam setiap organisasi, baik sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, oleh

karena itu memiliki sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, pegawai KPw BI Provinsi Papua dituntut memiliki kinerja seoptimal mungkin.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Rajasa & Supartha, 2024). Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, serta pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Suaiba et al, 2021). Namun, *fenomena gap* yang peneliti temukan di Bank Indonesia Provinsi Papua adalah penurunan kinerja pegawai

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua Tahun 2025

No	Aspek Penilaian	Bulan		
		Februari	Maret	April
A	Sikap Kerja			
1	Ketaatan	65%	63%	62%
2	Tanggung jawab	76%	77%	77%
3	Kerjasama	67%	67%	76%
4	Komunikasi	76%	77%	78%
B	Perilaku Kerja			
1	Kedisiplinan tugas selama jam kerja efektif	71%	70%	69%
2	Kedisiplinan masuk kerja	72%	76%	64%
3	Kedisiplinan waktu pulang	70%	72%	65%

Sumber: *Key Performa Indicator* (KPI) Bank Indonesia Provinsi Papua, 2025

Tabel diatas, menunjukan bahwa penilaian kinerja berdasarkan *Key Performa Indicator* (KPI) Bank Indonesia Provinsi Papua dalam kurun waktu 3 bulan terakhir (Februari - April 2025) mengalami penurunan nilai sikap kerja pada

item ketaatan dari 65% menjadi 62%. Penilaian sikap seluruh item mengalami penurunan yaitu kedisiplinan tugas selama jam kerja efektif dari 71% menjadi 69, kedisiplinan masuk kerja dari 72% menjadi 64% dan kedisiplinan waktu pulang dari 70% menjadi 65%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua belum optimal.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah *job burnout*. *Job burnout* merupakan suatu keadaan yang dialami seseorang pegawai berupa kelelahan dan frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkan tidak tercapai (maulidah, Wibowo & Widiastuti, 2022). Dalam suatu perusahaan, pekerjaan yang dilakukannya secara berulang dapat menimbulkan rasa jenuh dan juga lelah dari para pegawai (Aghniya & Aulia, 2022). Pegawai yang mengalami *job burnout* akan bimbang dan depresi sehingga mengakibatkan kondisi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. *Job burnout* disebabkan oleh jam kerja yang terlalu padat, tidak adanya waktu untuk istirahat, keluhan yang menyangkut fisik, dan pekerjaan yang monoton (Rizki & Febrian, 2024). Adanya *job burnout* pegawai tidak dapat memaksimalkan hasil kerja yang disebabkan oleh keterbatasan waktu dan jam kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan stres yang menyebabkan menurunnya performa kinerja yang kemudian menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Pratiwi & Mardhiyah, 2024).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian. Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tetap dari perasaan, pikiran dan tingkah laku (Rahmadona, Yeni & Sriyenti, 2024). Kepribadian seseorang memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakannya,

sehingga berperan dalam proses pengambilan keputusan. Alasannya, kepribadian seseorang bersifat intrinsik dan mempunyai pengaruh langsung terhadap cara mereka berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Setiap orang memiliki ciri kepribadian unik yang menentukan siapa mereka; demikian pula, setiap orang memiliki perspektif dan nilai-nilai uniknya sendiri dalam mengambil keputusan mengenai kehidupan profesionalnya (Handoko, 2024). Kepribadian yang baik sangat mendukung untuk pencapaian hasil yang baik, misalnya kedisiplinan, ketekunan, ketelitian, dan semangat yang tinggi. Dalam dunia kerja, kepribadian juga turut berperan dalam mensukseskan pekerjaan. Hal ini dikarenakan faktor kepribadian juga turut menentukan kecenderungan seseorang sesuai atau tidak pada jenis pekerjaan tertentu (Suharyat et al, 2023). Karyawan harus memiliki pribadi yang profesional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambarkan dari sikap dan kepribadian nya yang mempengaruhi kinerja (Indrastuti, 2021).

Namun, peneliti menemukan *research gap* terkait pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Rizki & Febrian, 2024; Aghniya & Aulia, 2022; Hafizh & hariastuti, 2021), disisi lain terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Maulidah, Wibowo & Widiastuti, 2022; Nadiva & Cahyadi, 2022; Indrian, Mulyana & Abdullah, 2023; Nuraini et al, 2024). Sama halnya dengan litelatur terkait pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai, beberapa penelitian menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

(Suharyat et al, 2023; Rahmadona, Yeni & Sriyenti, 2024), akan tetapi penelitian lain menyatakan bahwa kepribadian tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Indrastuti, 2021; Kaparang, Koleangan & Kojo, 2019).

Adanya *gap* di atas perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukan variabel *internship* sebagai solusi dari *gap* tersebut. Pemasukan variabel *internship* sebagai pemediasi didasari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *internship* berpengaruh terhadap kinerja (Wahyuni, Kumalasari & Titing, 2023; Nadifah & Ubaidillah, 2024; Amanda, Fitri & Tarigan, 2024; Faridah, Marzuki & Syafrial, 2024).

Internship adalah sebuah program berupa pelatihan kerja. Program ini diselenggarakan oleh sebuah lembaga atau perusahaan kepada seseorang. Disisi lain, *internship* merupakan proses mempersiapkan diri menjadi profesional oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu (Wahyuni, Kumalasari & Titing, 2023). Melalui program diharapkan pegawai dapat memiliki kompetensi tertentu yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja serta memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses (Amanda, Fitri & Tarigan, 2024). Mengikuti *internship* akan meningkatkan pengalaman serta pengetahuan. yang dapat membuat pegawai memiliki kepercayaan diri yang lebih besar. Tujuan utama dari diadakannya program *internship* ini adalah untuk memberi bantuan kepada pegawai agar dapat menguasai sebuah keahlian, atau sesuatu yang sedang ia pelajari melalui posisi di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Faridah, Marzuki & Syafrial, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Program *Internship* dalam Memoderasi Pengaruh *Job Burnout* dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bank Indonesia Provinsi Papua)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: bagaimana peran program *internship* dalam memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?
3. Bagaimana pengaruh *internship* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?
4. Bagaimana peran *internship* dalam memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?
5. Bagaimana peran *internship* dalam memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua
2. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua
3. Menganalisis pengaruh *internship* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua
4. Menganalisis peran *internship* dalam memoderasi pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua
5. Menganalisis peran *internship* dalam memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen SDM dalam menjelaskan peran program *internship* dalam memediasi pengaruh *job burnout* dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Bank Indonesia Provinsi Papua untuk menciptakan peningkatan kinerja pegawai dengan melihat faktor *job burnout* dan kepribadian yang dimediasi oleh program *internship* yang selanjutnya bisa dijadikan bahan pertimbangan ataupun pedoman dalam melakukan evaluasi dan kajian menyeluruh berkaitan dengan perbaikan-

perbaikan apa yang hendak dicapai Bank Indonesia Provinsi Papua pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dapat di capai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi wewenang dan tanggung jawab masing-masing berusaha untuk mencapai tujuan organisasi terkait legal, tidak ilegal dan layak dengan moral dan etika (Robbin, 2018). Pendapat lain Kinerja karyawan adalah suatu hasil prestasi kerja baik yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2018).

Kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan. Ini adalah hasil dari seorang karyawan, yang ia hasilkan sebagai imbalan atas pengembalian yang berwujud dan tidak berwujud. Dalam hubungan ini, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menikmati lebih besar partisipasi dalam pengambilan keputusan lebih produktif daripada mereka yang tidak (Wandi, dkk, 2017). Kinerja karyawan adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, masuk akal untuk memiliki praktik yang bertujuan untuk meningkatkan keduanya. Jadi ada beberapa cara dimana karyawan dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan (seperti hati-hati seleksi dan pelatihan) dan beragam insentif untuk meningkatkan motivasi (berbagai bentuk imbalan finansial dan nonfinansial) (Ulung, dkk; 2023).

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Sopiah (2018) sebagai berikut:

1. Kualitas; diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disintesis untuk penelitian ini bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan kerja yang telah diembankan kepadanya selama periode waktu tertentu yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai terdiri dari kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; kemandirian.

2.1.2 Internship

Internship adalah pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa yang telah ia alami dikarenakan mengikuti magang di sebuah organisasi (Mustari, 2021). *Internship* merupakan proses mempersiapkan diri menjadi profesional oleh

individu mahasiswa tahap akhir secara formal bekerja langsung di lapangan dalam jangka waktu tertentu (Azizah et al., 2019). *Internship* merupakan suatu pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi beringkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi, suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktik (Amanda, Fitri & Tarigan, 2024). *Internship* menjadi suatu pengalaman dan juga keterampilan yang diperoleh dan dikuasai oleh pegawai ketika menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya, pengalaman tersebut dapat berupa *skill* dalam membuat pertimbangan logis mengenai kerja (Cunha et al, 2023). *Internship* adalah pembelajaran untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman praktis, membangun keterampilan yang relevan dengan bidang tertentu serta memperluas jaringan profesional (Wahyuni, Kumalasari & Titing, 2023).

Menurut Rosyani (2017) menjelaskan beberapa indikator *internship*, diantaranya:

1. Terlatihnya keterampilan-keterampilan; melatih kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh saat praktek, dan kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas.
2. Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis; pengalaman praktis pengalaman yang berdasarkan pada aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya, seperti pengalaman pada saat berada di luar atau masyarakat.

3. Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan; pengalaman di luar banyak sekali tantangan seperti banyaknya masalah yang ada menjadikan seseorang mampu mengendalikan diri dengan cara solusi yang dipikirkan, sebagai individu harus dapat memecahkan masalah untuk mencapai tujuan.
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; program *internship* memungkinkan untuk mengetahui dan merasakan permasalahan yang muncul di lapangan sehingga pegawai akan berusaha memecahkannya serta dengan kegiatan *internship* akan di perkenalkan dengan peralatan apa saja yang digunakan

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disintesis untuk penelitian ini bahwa *internship* merupakan suatu program mempersiapkan diri menjadi profesional oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Indikator *internship* terdiri dari terlatihnya keterampilan-keterampilan, mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis, mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.1.3 Job Burnout

Job burnout biasa dikenal dengan kelelahan kerja. *Job burnout* adalah situasi ketika seseorang mengalami stress berat akibat dari tekanan berat pekerjaan. Semua pegawai mampu mengalami burnout, tetapi situasi burnout biasa di alami seseorang yang terlalu memforsir dalam bekerja. Umumnya seseorang tersebut berada pada tekanan didunia kerja baik secara fisik, pemikiran dan lingkungan kerja. *Job burnout* juga sering terjadi pada pegawai yang diharuskan untuk serba cepat dan teliti (Nuraini et al, 2024). *Job burnout*

digambarkan sebagai sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak dapat ditangani, yang mana ditandai oleh beberapa hal, penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terhadap hal terkait pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional (Nadiva & Cahyadi, 2022). *Job burnout* juga merupakan respon seseorang terhadap stres kronis yang dialaminya di tempat kerja, yang secara perlahan berkembang dan dapat menjadi masalah serius yang berujung pada perubahan kondisi kesehatan (Montero-Marin, 2016). *Job burnout* adalah sebuah sindrom psikologis yang dipicu oleh rasa lelah yang terus menerus dirasakan secara fisik, mental, bahkan emosional, yang menyebabkan pekerja tertekan dan mengakibatkan penurunan hasil capaian prestasi diri sendiri (Hafizh & Hariastuti, 2021). *Job burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat (Priansa, 2017).

Terdapat 4 (empat) indikator dari *job burnout* menurut Chairina (2019), yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), yaitu keadaan dimana energi seseorang tidak mencukup karena merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, insomnia, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.
2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), yaitu suatu keadaan kondisi

burnout yang ditandai berkurangnya emosi dan perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme. Biasanya, orang yang pernah mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya hampa, lelah dan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya lagi.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*), yaitu hasil dari melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan / atau durasi yang berlarut – larut.
4. Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*), yaitu oleh kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disintesis untuk penelitian ini bahwa *job burnout* adalah kondisi seseorang yang dialami akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama yang ditandai dengan kehilangan energi psikis, fisik, mental dan emosional yang terus menerus. Indikator *job burnout* terdiri dari kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), kelelahan mental (*mental exhaustion*) dan rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*).

2.1.4 Kepribadian

Kepribadian (*personality*) merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah

lakunya yang unik. teori Konvergensi yang menyatakan bahwa kepribadian manusia terbentuk sebagai hasil interaksi antara nature dan nurture, interaksi antara potensi yang dimilikinya dan seberapa jauh lingkungan mempengaruhi potensi tersebut, (Indrastuti, 2021). Kepribadian dapat diartikan juga sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Terjadinya interaksi psikofisik mengarahkan tingkah laku manusia (Rahmadona, Yeni & Sriyenti, 2024). Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain (Kaparang, Koleangan & Kojo, 2019). Kepribadian didefinisikan sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi (Kreitner & Kinicki, 2019). Kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep-konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia (Koeswara, 2019)

Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut “*the big five*”, Berikut lima indikator kepribadian tersebut:

1. Ekstraversi (*ekstrapersion*). Dimensi ekstraversi ini menampilkan tingkat kenyamanan kita didalam hubungan. *Ekstrover* cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. *Intover* cenderung pemalu, penakut, dan tenang.
2. Keramahan (*agreeableness*). Dimensi keramahan merujuk pada

kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang bersekor rendah ingin, tidak ramah dan antagonis.

3. Kehati-hatian (*conscientiousness*). Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas. orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang bersekor rendah dari dimensi ini mudah dialihkan, tidak diatur, dan tidak dapat diandalkan.
4. Stabilitas emosional (*emotion stability*). Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikannya, urung-urungan menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan sekor negative tinggi cenderung gugup, cemas depresi, dan tidak aman.
5. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara *artistic sensitive*.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disintesis untuk penelitian ini bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Indikator kepribadian terdiri dari ekstrasversi (*ekstrapersion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotion stability*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Pangemanan et al. (2017) mengartikan *job burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. *Job burnout* cenderung akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak produktif. Wyatt, Langdon, & Stock (2021) menyatakan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawai dikarenakan terjadinya *job burnout* pada karyawan. Karakteristik pekerjaan yang sama dan dilakukan secara berulang tentu akan menimbulkan kebosanan pada karyawan dan hal itu tentu perlu diperhatikan untuk meningkatkan performa kinerja seorang karyawan. Penelitian Rizki dan Febrian (2024) menunjukkan semakin rendah terjadinya *job burnout* maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berdasarkan literature tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

2.2.2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Dalam bekerja, tentu diperlukan profesionalisme dengan kontribusi potensi diri yang ada pada karyawan sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Sehingga dalam hal ini secara tidak langsung kinerja juga dipengaruhi oleh kepribadian seorang karyawan. Riani (2011) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian karyawan. Di samping itu juga minat bekerja, kemampuan dan tingkat motivasi diri yang merupakan elemen dari kepribadian karyawan. Hasil penelitian Suci, dkk (2019) menunjukkan bahwa

semakin baik kepribadian pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan literature tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.2.3. Pengaruh *Internship* terhadap Kinerja Pegawai

Internship pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya *internship*, pegawai akan lebih bersemangat bekerja dan termotivasi sehingga meningkatkan produktivitas pekerjaannya (Wahyuni, Kumalasari & Titing, 2023).

Internship merupakan suatu proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini sering terjadi ketika karyawan merasakan adanya penurunan tingkat kepuasan dalam pekerjaannya (Nadifah & Ubaidillah, 2024). Berg, Grant, & Johnson (2020) menambahkan, karyawan melakukan *internship* berusaha memenuhi suatu hal atau peran yang belum tercapai dalam pekerjaannya. Hasil penelitian Van Hooff (2019) menunjukkan semakin tinggi *internship* yang dilakukan pegawai maka peluang meningkatkan kinerja semakin besar. Berdasarkan literature tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *internship* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.2.4. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Internship*

Job burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *internship*. Menurut Fisher (2017), karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang memainkan peran penting terkait *job burnout*. Karyawan yang melakukan *internship* akan dapat mengubah karakteristik pekerjaannya dengan cara-cara yang proaktif dalam membentuk atau menyusun pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan, keterampilan dan motivasi individu, terbukti dapat mengubah

kebosanan (Wrzesniewski & Dutton, 2021) Hal tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya (Pratiwi & Mardhiyah, 2024). Berdasarkan literature tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *internship* berperan dalam memediasi pengaruh negatif *job burnout* terhadap kinerja pegawai

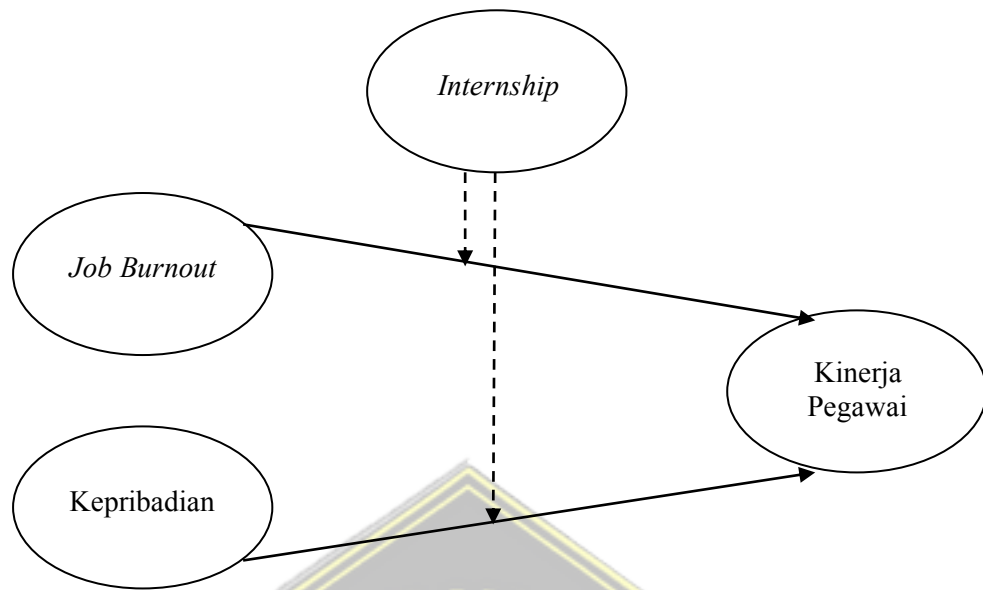
2.2.5. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai melalui *Internship* pekerjaan

Kepribadian akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan *internship* sebagai mediasi. Kepribadian pegawai yang selalu menginginkan perubahan dan meningkatkan produktivitas kerja dapat melibatkan *internship* pekerjaan sebagai mediatornya. Parker dan Ohly (2018) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki berkepribadian aktif cenderung melakukan *internship* dengan mengubah desain pekerjaan mereka dengan memilih tugas, negosiasi konten pekerjaan yang berbeda, dan menetapkan arti tugas atau pekerjaan mereka, dengan proses-proses tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Wrzesniewski & Dutton, 2021). Berdasarkan literature tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *internship* berperan dalam memediasi pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan antar variabel dalam kerangka pemikiran di atas, maka model konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengukuran yang objektif dan analisis statistik (Sugiyono, 2018). Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Arikunto, 2018). Tujuan dari *explanatory research* untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu peran *internship* dalam memediasi pengaruh *job burnout* dan kepribadian terhadap kinerja pegawai pada pegawai di Bank Indonesia Provinsi Papua.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Morissan (2019), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh staf dan pelaksana pegawai organik (tetap) yang bekerja di Bank Indonesia Provinsi Papua sebanyak 55 pegawai aktif.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah subjek dari unsur populasi, yang paling mendasari unit tentang data mana yang dikumpulkan. Pengambilan sampel adalah pemilihan kasus untuk mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*, disebut metode sensus. Dengan kata lain, jumlah populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 55 pegawai Pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua tahun 2025.

3.3 Variabel dan Indikator

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Opeasional	Indikator	Skala
1	<i>Job burnout</i>	kondisi seseorang yang dialami akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama yang ditandai dengan kehilangan energi psikis, fisik, mental dan emosional yang terus menerus	1. Kelelahan fisik (<i>physical exhaustion</i>) 2. Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) 3. Kelelahan mental (<i>mental exhaustion</i>) 4. Rendahnya penghargaan diri (<i>low of personal accomplishment</i>) (Chairina, 2019)	Likert 1 - 5
2	Kepribadian	Keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain	1. Ekstraversi (<i>ekstrapersion</i>), 2. Keramahan (<i>agreeableness</i>), 3. Kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>), 4. Stabilitas emosional (<i>emotion stability</i>) 5. Keterbukaan pada pengalaman (<i>openness to experience</i>) (Robbins & Judge, 2018)	Likert 1 - 5
3	<i>Internship</i>	Suatu program mempersiapkan diri menjadi profesional oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu	1. Terlatihnya keterampilan-keterampilan, 2. Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis,	Likert 1 - 5

No	Variabel	Definisi Opeasional	Indikator	Skala
			3. Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Rosyani, 2017)	
4	Kinerja pegawai	hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan kerja yang telah diembankan kepadanya selama periode waktu tertentu yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Sopiah, 2018)	Likert 1 - 5

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data **primer** yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Menurut Sugiyono (2017) jenis data ada 2, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Sebagian besar data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data kuantitatif yang berskala ordinal. Data kuantitatif berskala ordinal meliputi data-data persepsi responden tentang variabel penelitian yang disajikan dalam skala likert 5 point. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi antara lain data yang berupa narasi atau uraian-uraian secara deskriptif terkait variabel penelitian yang meliputi, *job burnout*, kepribadian, *internship* dan kinerja.

Menurut Arikunto (2019) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari tempat penelitian melalui kuisioner yang diberikan kepada para pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua.

2. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan langsung dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Papua, antara lain tentang struktur organisasi, deskripsi tugas dan tanggung jawab dari bagian yang ada dalam struktur organisasi.

3.4.2 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan jenis kuesioner tertutup, dimana pernyataan yang disampaikan kepada responden tertuang dalam daftar pertanyaan dan kemudian responden tinggal menjawab pada pilihan jawaban sudah disediakan. Kuesioner tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang indikator-indikator dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapat data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut untuk kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan :

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Data yang terkumpul kemudian ditabulasikan dan didiskusikan secara deskriptif. Dalam karya ini, para peneliti terlibat dalam mendeskripsikan jawaban atau tanggapan responden terhadap semua konsep yang diukur.

3.5.2 *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). SEM merupakan gabungan dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometrika dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi yang dapat tergambarkan melalui variable laten (tak terukur langsung) dan diukur tidak langsung yang berdasar pada indikator-indikator (variabel manifest) (Ghozali, 2016). Analisis *partial least square* atau PLS adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan yang spesifik pada suatu data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil dan hilangnya data dan multikolinearitas. Tujuan dari PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis

diantara kedua variabel (Abdillah & Jogiyanto, 2017).

Pada analisis PLS biasanya terdapat dua sub model, yang pertama yaitu model pengukuran atau bisa disebut outer model yang digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas sedang yang kedua yaitu model struktural atau bisa disebut inner model yang digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi. Berikut ini merupakan penjelasannya:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya (eksogen atau endogen) c). Uji validitas sebagai pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur (Sekaran & Bougie, 2017). Uji reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten langkah-langkah alat ukur yang digunakan apapun konsep pengukurannya (Sekaran & Bougie, 2017). Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

Menurut Latan dan Ghozali (2015), berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai outer model:

a. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran (manifest variabel) dari konstruk yang seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai *validitas convergent* yakni nilai loading factor melebihi 0,7 untuk penelitian dengan sifat confirmatory dan nilai *loading factor* antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian

yang memiliki sifat exploratory masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.60 . Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, menggunakan *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian second order konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order*) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk unidimensional (*first*

order). Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di higher order. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loading-nya rendah maka indikator tersebut harus di buang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk) (Abdillah & Jogiyanto, 2017).

2. Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model pengukuran inner model ini guna menunjukkan adanya hubungan atau energi estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Dalam model structural PLS, dimulai dengan melihat pada RSquares pada setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali & Latan, 2015). Adapun menurut Latan dan Ghozali (2015), berikut penjelasan lebih lanjut mengenai inner model:

a. R-square (R^2)

Untuk menilai model struktural dapat dimulai dengan melihat dari R-squares yang ada dalam setiap variabel endogen sebagai prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-square nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen yang memiliki pengaruh substansif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dan disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah.

b. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli

untuk melakukan resampling kembali. Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu t-value 1,65 dengan significance level = 10%, 1,96 dengan level signifikan = 5% dan 2,58 dengan significance level = 1%).

c. Analisis SEM dengan Efek Moderating

Pengujian efek mediasi dalam penelitian analisis menggunakan PLS dengan prosedur yang telah dikembangkan oleh Baron dan Kenny 1998 (dalam Ghozali & Latan, 2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- b. Model kedua, yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
- c. Model ketiga, yaitu menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika hasil dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti dapat memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *google form* yang disebarluaskan cara online melalui *whatsapp* yang dilakukan mulai tanggal 15 – 28 Juli 2025 kepada seluruh pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua sebanyak 55 orang. Berdasarkan jumlah sampel yang diperoleh yakni sebesar 55 pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua, dapat dipaparkan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	70,9
	Perempuan	16	29,1
	Total	55	100%
Usia	25 – 35 tahun	30	54,5%
	36 – 45 tahun	21	38,2%
	>45 tahun	4	7,3%
	Total	55	100%
Pendidikan	Diploma	3	5,5%
	S1	42	76,4%
	S2	10	18,1%
	Total	55	100%
Masa Kerja	1 – 5 tahun	18	32,7%
	6 – 10 tahun	32	58,2%
	>10 tahun	5	9,1%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 70,9% pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua adalah laki-laki, hal ini menjelaskan bahwa laki-laki merasa bertanggung jawab lebih besar untuk memenuhi kebutuhan keluarga,

yang dapat mendorong mereka untuk bekerja termasuk dalam dunia perbankan.

Karakteristik usia menunjukkan bahwa sebanyak 54,5% pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua berusia 25 – 35 tahun, usia ini merupakan usia dewasa dan produktif. Pada usia dewasa dan produktif identik dengan stamina dan fisik yang prima, tingkat kecerdasan dan kreativitas yang tinggi, serta kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu masa usia dewasa dan produktif cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan teknologi baru.

Karakteristik pendidikan menunjukkan sebanyak 76,4% pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan yang tinggi. Pendidikan tinggi memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Hal ini dapat mencakup keterampilan teknis, analitis, dan interpersonal yang penting untuk sukses dalam berbagai bidang pekerjaan. Selain itu pendidikan tinggi membantu pegawai mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah yang lebih baik. Kemampuan ini sangat berharga dalam menghadapi tantangan dan kompleksitas pekerjaan modern.

Karakteristik masa kerja menunjukkan sebanyak 58,2% pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua telah bekerja selama 6 – 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan pegawai yang sudah lama bekerja di Bank Indonesia Provinsi Papua. Pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun umumnya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang operasional bank, jaringan internal yang lebih luas, dan keterampilan yang lebih terasah. Selain itu, pegawai dengan masa kerja

6 – 10 tahun seringkali lebih mandiri dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk menerjemahkan tanggapan responden berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari jawaban 55 responden terhadap indikator pengukur tiap variabel. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut:

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / \text{Kategori}$$

$$\text{Interval} = (5 - 1) / 3 = 1,3$$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

$$1,00 - 2,29 = \text{Rendah}$$

$$2,30 - 3,59 = \text{Sedang}$$

$$3,60 - 5,00 = \text{Tinggi}$$

Analisis deskriptif tiap variabel (*job burnout*, kepribadian, *internship* dan kinerja pegawai) secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi *Job Burnout* Pegawai

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel *Job Burnout* Pegawai

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
JB1	Kelelahan fisik	8	17	23	5	2	2,56	Sedang
JB2	Kelelahan emosional	6	15	26	5	3	2,71	Sedang
JB3	Kelelahan mental	4	19	19	9	4	2,82	Sedang
JB4	Rendahnya penghargaan diri	7	11	15	15	7	3,07	Sedang
Rata-rata							2,79	Sedang

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *job burnout* memiliki nilai rata-rata 2,79 (sedang) yang menandakan

rata-rata responden memberikan tanggapan cukup setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua memiliki tingkat *job burnout* yang sedang. Tanggapan responden terkait kelelahan fisik menjadi indikator terendah dengan nilai *mean* sebesar 2.56 (sedang). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua cukup merasakan kelelahan fisik karena beban pekerjaan terlalu banyak. Kemudian tanggapan mengenai rendahnya penghargaan diri memperoleh nilai *mean* 3,07 (sedang) menjadi indikator tertinggi dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua cukup merasa seakan-akan hidup dan karirnya tidak akan berubah.

2. Deskripsi Kepribadian Pegawai

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepribadian Pegawai

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
KB1	Ekstraversi (<i>ekstrapersion</i>)	1	0	0	26	28	4,45	Tinggi
KB2	Keramahan (<i>agreeableness</i>)	1	0	1	32	21	4,31	Tinggi
KB3	Kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)	1	0	0	28	26	4,42	Tinggi
KB4	Stabilitas emosional (<i>emotion stability</i>)	2	1	4	24	24	4,22	Tinggi
KB5	Keterbukaan pada pengalaman (<i>openness to experience</i>)	0	1	1	25	28	4,45	Tinggi
Rata-rata							4,37	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kepribadian memiliki nilai rata-rata 4,37 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua memiliki kepribadian yang tinggi. Tanggapan responden terkait

ekstraversi (*ekstrapersion*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* masing-masing sebesar 4,45 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan dan kreatif dalam memecahkan suatu masalah pekerjaan. Kemudian tanggapan mengenai stabilitas emosional (*emotion stability*) memperoleh nilai *mean* 4,22 (tinggi) menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua berusaha tenang dan stabil dalam menghadapi masalah.

3. Deskripsi *Internship* Pegawai

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel *Internship* Pegawai

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
IS1	Terlatihnya keterampilan-keterampilan	1	1	3	24	26	4,33	Tinggi
IS2	Mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis	1	4	4	25	21	4,11	Tinggi
IS3	Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan	0	4	4	27	20	4,15	Tinggi
IS4	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	2	1	7	24	21	4,11	Tinggi
Rata-rata							4,18	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai *internship* memiliki nilai rata-rata 4,18 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua memiliki *internship* yang tinggi. Tanggapan responden terkait

terlatihnya keterampilan-keterampilan menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* sebesar 4,33 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua dapat meningkatkan keterampilan setelah mengikuti *internship*. Kemudian tanggapan mengenai mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan memperoleh nilai *mean* masing-masing sebesar 4,11 (tinggi) menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua merasa dengan mengikuti *internship* dapat mendapatkan pengalaman berharga untuk menyelesaikan pekerjaan dan merasa lebih mampu mengembangkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan setelah mengikuti *internship*.

4. Deskripsi Kinerja Pegawai

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Kriteria
KP1	Kualitas	2	1	4	24	24	4,22	Tinggi
KP2	Kuantitas	1	2	3	23	26	4,29	Tinggi
KP3	Ketepatan Waktu	1	5	4	24	21	4,07	Tinggi
KP4	Efektivitas	0	5	4	26	20	4,11	Tinggi
KP5	Kemandirian	2	1	7	24	21	4,11	Tinggi
Rata-rata							4,16	Tinggi

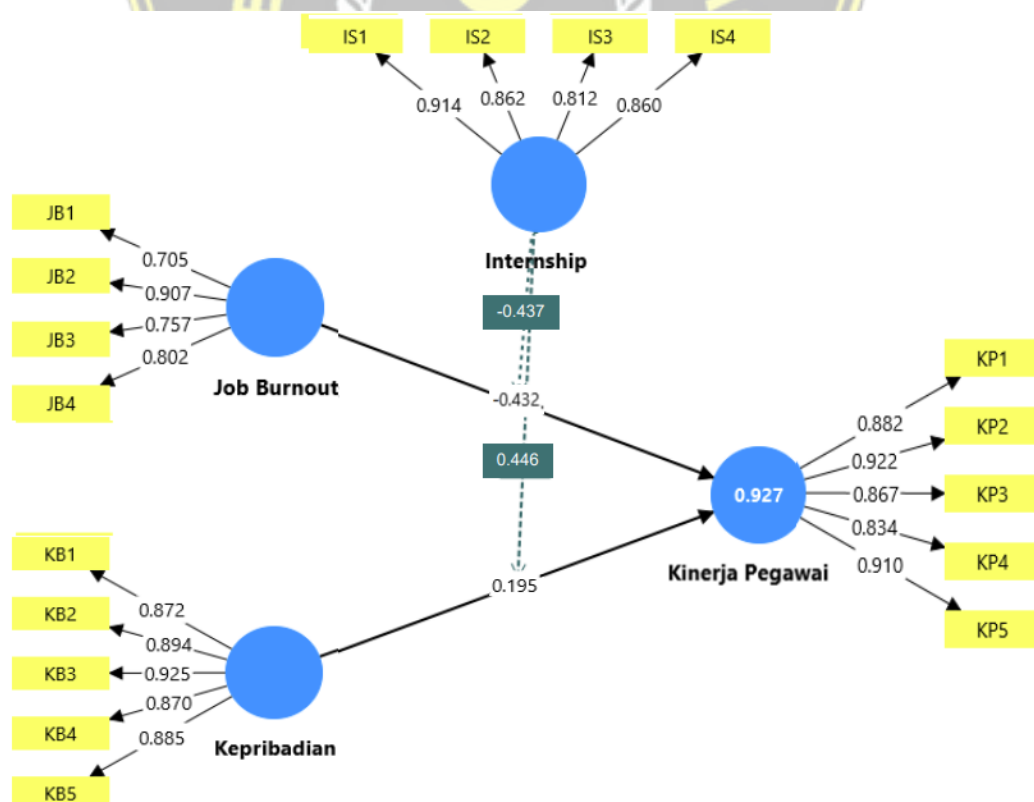
Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 4,16 (tinggi) yang menandakan rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada kuesioner, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua memiliki kinerja yang tinggi. Tanggapan responden terkait kuantitas menjadi indikator tertinggi dengan nilai *mean* sebesar 4,29 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua

selalu dapat memenuhi target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Kemudian tanggapan mengenai ketepatan waktu memperoleh nilai *mean* sebesar 4,07 (tinggi) menjadi indikator terendah dalam variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua dapat menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan *jadwal* yang direncanakan.

4.2. Analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

4.2.1. Evaluasi *Outer Model*

Pengujian *outer model* digunakan menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer model* dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 *Outer Model (Measurement Model)*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu validitas (*convergent validity*, *discriminant validity*) dan reliabilitas (*composite reliability*, *cronbach's alpha*) dengan hasil dijelaskan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *outer loading* sebesar 0.70

Tabel 4.6. Pengujian *Convergent Validity (Outer Loading)*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Job Burnout</i>	JB1	0.705	Valid
	JB2	0.907	Valid
	JB3	0.757	Valid
	JB4	0.802	Valid
Kepribadian	KB1	0.872	Valid
	KB2	0.894	Valid
	KB3	0.925	Valid
	KB4	0.870	Valid
	KB5	0.885	Valid
<i>Internship</i>	IS1	0.914	Valid
	IS2	0.862	Valid
	IS3	0.812	Valid
	IS4	0.860	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.882	Valid
	KP2	0.922	Valid
	KP3	0.867	Valid
	KP4	0.834	Valid
	KP5	0.910	Valid

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.6. Nilai *outer loading* atau korelasi antara konstruk dengan variabel

telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *outer loading* > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut

Tabel 4.7 Pengujian *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Variabel	IS	JB	KB	KP	IS x JB -> KP	IS x KB -> KP
IS1	0.914	0.254	0.732	0.846	-0.618	-0.534
IS2	0.862	0.194	0.599	0.784	-0.460	-0.429
IS3	0.812	0.292	0.613	0.746	-0.351	-0.297
IS4	0.860	0.389	0.766	0.910	-0.508	-0.431
JB1	0.071	0.705	0.172	0.054	-0.120	-0.228
JB2	0.388	0.907	0.341	0.386	-0.164	-0.271
JB3	0.219	0.757	0.201	0.163	-0.011	-0.119
JB4	0.181	0.802	0.250	0.237	-0.120	-0.267
KB1	0.568	0.277	0.872	0.535	-0.543	-0.615
KB2	0.709	0.270	0.894	0.705	-0.581	-0.594
KB3	0.776	0.353	0.925	0.766	-0.620	-0.628
KB4	0.758	0.308	0.870	0.882	-0.486	-0.470
KB5	0.648	0.255	0.885	0.661	-0.532	-0.494
KP1	0.758	0.308	0.870	0.882	-0.486	-0.470
KP2	0.907	0.266	0.736	0.922	-0.596	-0.512
KP3	0.860	0.211	0.619	0.873	-0.457	-0.422
KP4	0.820	0.304	0.631	0.834	-0.350	-0.294
KP5	0.860	0.389	0.766	0.910	-0.508	-0.431
IS x JB -> KP	-0.566	-0.137	-0.619	-0.545	1.000	0.804
IS x JB -> KP	-0.494	-0.285	-0.624	-0.483	0.804	1.000

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai *outer loading* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *outer loading* lebih besar dibanding nilai

outer loading variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik. Metode lain yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* adalah *Fornell Larcker Criterion* dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk

Tabel 4.8 Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Larckel Criterion*)

Variabel	<i>Internship</i>	<i>Job Burnout</i>	Kepribadian	Kinerja
<i>Internship</i>	0.957			
<i>Job Burnout</i>	0.331	0.796		
Kepribadian	0.790	0.332	0.890	
Kinerja Pegawai	0.863	0.334	0.819	0.884

Berdasarkan tabel di atas, nilai *fornell larckel criterion* pada masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan variabel lain yang ada di dibawahnya sehingga diskriminan validitasnya terpenuhi. *Discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 4.9 Pengujian *Discriminant Validity* (*Average Variance Extracted*)

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	<i>Internship</i>	0.745	Valid
2	<i>Job Burnout</i>	0.634	Valid
3	Kepribadian	0.791	Valid
4	Kinerja Pegawai	0.781	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE pada variabel *internship* (0,745), *job burnout* (0,634), kepribadian (0,791) dan kinerja pegawai (0,781) $> 0,5$ sehingga *discriminant validity* terpenuhi. Kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

3. Reliabilitas

Tabel 4.10 *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Internship</i>	0.891	0.885	Reliabel
<i>Job Burnout</i>	0.994	0.829	Reliabel
Kepribadian	0.950	0.935	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.931	0.930	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas nilai *composite reliability* setiap variabel laten adalah $\geq 0,7$ sehingga model dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai *cronbach alpha* sebesar $\geq 0,60$ yang berarti indikator variabel-variabel tersebut reliabel.

4.2.2. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi inner model, juga dikenal sebagai model struktural, digunakan untuk menilai hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Hasil evaluasi inner model dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut



UNISSULA
جامعة الإمارات العربية المتحدة

efficient dalam PLS-SEM digunakan

Path coefficient dalam PLS-SEM digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar konstruk (variabel laten) dalam model struktural. *Path coefficient* dievaluasi berdasarkan p-value dan Tstatistik yang dihasilkan dari *bootstrapping*. Jika p-value kurang dari atau sama dengan 0,05, dan Tstatistik lebih dari 1,96 maka pengaruh langsung tersebut dianggap signifikan secara statistik

Tabel 4.12. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien Jalur	Original sampel (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik	P values	Keterangan
<i>Job Burnout</i> -> Kinerja Pegawai	-0.432	-0.422	0.049	2.170	0.008	Mendukung
Kepribadian -> Kinerja Pegawai	0.195	0.201	0.055	3.565	0.000	Mendukung
<i>Internship</i> -> Kinerja Pegawai	0.826	0.809	0.079	10.525	0.000	Mendukung
<i>Internship</i> x <i>Job Burnout</i> -> Kinerja Pegawai	-0.437	-0.417	0.082	2.158	0.013	Mendukung
<i>Internship</i> x Kepribadian -> Kinerja Pegawai	0.446	0.434	0.106	2.136	0.014	Mendukung

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *path coefficient*, diketahui bahwa nilai P-values yang membentuk pengaruh *job burnout* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,170) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,432 (negatif). Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis pertama yang berarti H_1 diterima.

b. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *path coefficient*, diketahui bahwa nilai P-values yang membentuk pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(3,565) > 1,96$. Sedangkan

original sampel mempunyai nilai 0,195 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang berarti H_2 diterima.

c. Pengaruh *Internship* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *path coefficient*, diketahui bahwa nilai P-values yang membentuk pengaruh *internship* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(10,525) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,826 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa *internship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga yang berarti H_3 diterima.

d. Peran *Internship* dalam Memoderasi *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *path coefficient*, diketahui bahwa nilai P-values sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,158) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,437 (negatif). Hal ini berarti *internship* dapat memoderasi pengaruh negatif *job burnout* terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis keempat, dengan kata lain H_4 diterima.

e. Peran *Internship* dalam Memoderasi Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *path coefficient*, diketahui bahwa nilai P-values sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai T-Statistics $(2,136) > 1,96$. Sedangkan original sampel mempunyai nilai 0,446 (positif). Hal ini berarti *internship* dapat memoderasi pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung hipotesis kelima, dengan kata lain H_5 diterima.

2. *R-square* (R^2)

Seluruh varian dalam konstruk yang dijelaskan oleh model diwakili oleh *R-Square*. Keluaran dari penentuan nilai *R-Squares* sebagai berikut:

Tabel 4.13 Nilai *R-Square*

No	Variabel	R-Squares	Adjusted R-Squares
1	Kinerja Pegawai	0.927	0.919

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted R-square* dari kinerja pegawai sebesar 0,919, hal ini berarti 91,9% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh job burnout, kepribadian dan *internship* sedangkan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. *F-Square* (F^2)

Kriteria nilai F^2 ini terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu 0,02 (kecil/buruk); 0,15 (sedang/cukup); dan 0,35 (Besar/baik) (Setiawan, 2023). Berikut hasil uji *Fsquare* pada penelitian ini:

Tabel 4.14 Nilai *F-Square*

Hubungan Variabel	<i>f Squares</i>	Pengaruh substantif
<i>Internship</i> -> Kinerja Pegawai	0.382	Besar
<i>Job Burnout</i> -> Kinerja Pegawai	0.111	Kecil
Kepribadian -> Kinerja Pegawai	0.157	Sedang
<i>Internship</i> x <i>Job Burnout</i>	0.161	Sedang
<i>Internship</i> x Kepribadian	0.185	Sedang

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pengaruh substantif yang besar terjadi pada variabel *internship* terhadap kinerja pegawai (0,382). Kemudian pengaruh substantif yang cukup besar terjadi pada variabel kepribadian terhadap kinerja pegawai (0,157), *internship* x *job burnout* (0,161) dan

internship x kepribadian (0,185). Sedangkan pengaruh substantif kecil terjadi pada variabel *job burnout* terhadap kinerja pegawai (0,111).

4. *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 4.0, diperoleh nilai SRMR, d_ULS, d_G, *chi square* dan NFI.

Tabel 4.15 Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

No	Struktural Model	Cut-Off Value	Estimated	Keterangan
1	SRMR	< 0,10	0.072	Fit
2	d_ULS	> 0,05	0.776	Fit
3	d_G	> 0,05	0.354	Fit
4	Chi-Square	$> X^2_{\text{tabel}}$ (df = 51; $X^2_{\text{tabel}} = 68.669294$)	68.91256	Fit
5	NFI	Mendekati 1	0.716	Fit

Berdasarkan hasil uji *goodness of fit model* PLS pada tabel di atas menunjukkan model *acceptable fit*. Hasil ini mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (*fit*) yang baik dengan data, artinya model yang diusulkan akurat dalam merepresentasikan hubungan antar variabel dalam data.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti *Job burnout* berdampak negatif pada kinerja karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, penurunan motivasi, dan kesulitan berkonsentrasi, yang semuanya berkontribusi pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Ada hubungan negatif antara job burnout (kelelahan kerja) dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat burnout, semakin menurun kinerja individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Burnout dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penurunan kualitas kerja, peningkatan ketidakhadiran, dan bahkan masalah kesehatan mental. Dengan memahami hubungan antara burnout dan kinerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angreni, Sujana dan Novarini (2022) bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Amanda dan Rahmi (2024) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi negatif antara *burnout* dengan kinerja pegawai sebesar 15,3%.

Job burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan. Ketika seorang pegawai mengalami burnout, mereka cenderung merasa lelah, tidak termotivasi, dan kehilangan minat pada pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta berkurangnya produktivitas. Setiap pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada nasabah (*service excellent*). Dalam memberikan pelayanan tersebut, pegawai mengalami perubahan jam kerja yaitu

melebihi kapasitas yang sudah ditentukan seperti lembur pada akhir tahun, sehingga menyebabkan kejenuhan (*burnout*) itu terjadi.

Berbagai bentuk fenomena yang terjadi dapat meliputi perubahan tingkat jam kerja melebihi kapasitas yang sudah ditentukan seperti kantor masih ada orang ketika malam hari, padahal jam operasional hanya dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 17.00 WIB, padatnya jumlah nasabah yang harus dilayani, seperti yang kita ketahui pada Bank Indonesia Provinsi Papua terdapat etika pelayanan kepada nasabah yaitu 3S (senyum, sapa, salam), tetapi disini masih ada yang tidak menggunakan etika pelayanan tersebut, terkadang ada yang judes dan kurang bersahabat saat melayani nasabah, kurang ramah. Kecenderungan burnout yang dialami karyawan dalam bekerja akan sangat sering memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, serta dapat menyebabkan efektivitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi buruk dan timbul perasaan negatif terhadap pekerjaan dan tempat kerja (Mutiasari, 2020).

4.3.2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepribadian yang positif, seperti kehati-hatian, stabilitas emosi, keterbukaan dan keramahan, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan sejauh mana mereka mencapai tujuan kerja. Kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ciri-ciri kepribadian tertentu dapat memprediksi bagaimana seseorang akan berkinerja dalam pekerjaan, terutama dalam hal ketelitian, stabilitas emosi,

dan kemampuan beradaptasi. Organisasi yang memahami kepribadian karyawan dapat mengoptimalkan penempatan kerja dan strategi pengembangan untuk meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti ketelitian (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), dapat menjadi prediktor kuat terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kompetensi karyawan dan kompetensi karyawan membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Kabupaten Nias. Relevan dengan hasil penelitian Indrastuti (2021) dimana kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.

Kepribadian pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua dapat mempengaruhi kinerja karena aspek-aspek kepribadian seperti sikap, perilaku, dan cara berinteraksi dengan lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas, hubungan interpersonal, dan adaptasi terhadap perubahan. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih termotivasi, lebih mudah beradaptasi, dan lebih mampu bekerja sama dalam tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki stabilitas emosi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan menjaga performa yang stabil. Pegawai yang teliti cenderung lebih detail dan akurat dalam melaksanakan tugas dan pegawai yang ramah cenderung lebih mudah

bekerja sama dalam tim dan membangun hubungan kerja yang baik. Pegawai yang terbuka dan kooperatif cenderung lebih bersedia membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Sikap ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif, hal-hal demikian dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Kepribadian adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kepribadian dan kinerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Memahami kepribadian dapat membantu organisasi dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya perusahaan.

4.3.3. Pengaruh *Internship* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *internship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki pengalaman *internship* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki pengalaman *internship*. Magang (*internship*) memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Melalui magang, individu dapat memperoleh pengalaman kerja yang berharga, meningkatkan keterampilan, dan mengembangkan pemahaman tentang dunia kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gosali, Vito dan Remiasa (2024) bahwa pengalaman *internship* dapat memberikan dampak positif pada kinerja mahasiswa di masa depan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Lutfia dan Rahadi (2020) bahwa program *internship* mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills & hard skills* yang berujung pada kinerja mahasiswa dikemudian hari

Internship dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena memberikan pengalaman kerja nyata, melatih keterampilan, memperluas jaringan, dan meningkatkan pemahaman tentang dunia kerja. Pengalaman ini membantu individu lebih siap dan percaya diri saat memasuki dunia kerja profesional. Magang memungkinkan individu untuk mengasah keterampilan teknis dan non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, manajemen waktu, kerja tim, dan pemecahan masalah. Dengan pengalaman kerja yang diperoleh melalui magang, individu cenderung lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu *internship* memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan sehingga meningkatkan kinerja.

Seiring dengan perkembangan dan perubahan bisnis yang sangat dinamis, Bank Indonesia Provinsi Papua melakukan penyempurnaan nilai-nilai perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan. Nilai-nilai Bank Indonesia Provinsi Papua adalah Berkolaborasi, Integritas, Sigap Melayani, dan Adaptif, disingkat menjadi BISA. Nilai-nilai tersebut turut menjadi pedoman dalam penyusunan program INSPIRE (*Internship Program for Real Experience*).

Program *internship* INSPIRE adalah program magang unggulan dari Bank Indonesia Provinsi Papua yang dirancang untuk memberikan pengalaman langsung, pengembangan profesional, serta pemahaman industri perbankan selama menyeluruh. Tujuan dari program ini adalah untuk membina dan mempersiapkan talenta melalui pembelajaran mengenai industri perbankan, pelatihan hard skill dan soft skill, bimbingan para dedicated mentor, serta keterlibatan dalam proyek-proyek yang sedang berlangsung di Bank Indonesia Provinsi Papua.

Magang memberikan kesempatan bagi peserta untuk belajar dan menerapkan teori yang telah dipelajari di lingkungan kerja yang sebenarnya. Mereka dapat mengembangkan berbagai keterampilan, seperti keterampilan teknis, interpersonal, dan pemecahan masalah, yang sangat penting dalam dunia kerja. Magang juga memungkinkan peserta untuk memahami lebih dalam tentang operasional perusahaan, prosedur kerja, dan budaya organisasi.

4.3.4. Peran *Internship* dalam Memoderasi *Job Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *internship* dapat memoderasi pengaruh negatif *job burnout* terhadap kinerja pegawai. Artinya *internship* dapat menjadi wadah bagi individu untuk mengembangkan keterampilan baru, memperluas jaringan profesional, dan mendapatkan pengalaman praktis yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi, sehingga mengurangi dampak burnout. Penurunan tingkat burnout pada karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa Lutfia dan Rahadi (2020) program *internship* mempunyai peran atau kontribusi yang sangat berarti bagi para mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi *soft skills & hard skills* yang berujung pada kinerja mahasiswa dikemudian hari. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2022) bahwa *internship* mampu memediasi hubungan *burnout* dengan kinerja

Internship menawarkan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam lingkungan kerja yang berbeda, yang dapat menjadi pelarian dari rutinitas yang memicu *burnout*. Selain itu *internship* memungkinkan pegawai untuk membangun hubungan profesional dengan orang-orang baru, yang dapat memberikan dukungan sosial dan emosional yang penting yang dapat melawan perasaan tidak berdaya yang terkait dengan *burnout*. Dengan kata lain, meskipun seseorang pegawai mengalami *burnout*, dampak negatifnya terhadap kinerja dapat dikurangi melalui pengalaman *internship* yang positif. Dalam kasus pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua yang mengikuti program *internship* dapat memberikan kesempatan untuk menyegarkan pikiran, mempelajari keterampilan baru, dan mendapatkan dukungan dari mentor atau rekan kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi dampak *burnout* Ketika tingkat *burnout* menurun, pegawai merasa lebih segar, termotivasi, dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga kinerjanya meningkat.

4.3.5. Peran *Internship* dalam Memoderasi Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internship* dapat memoderasi pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja pegawai. Artinya pegawai yang memiliki kepribadian yang positif cenderung melakukan *internship* dengan mengubah desain pekerjaan mereka dengan memilih tugas, negosiasi konten pekerjaan yang berbeda, dan menetapkan arti tugas atau pekerjaan mereka, dengan proses-proses tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrastuti (2021) *internship* dapat memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gosali, Vito dan Remiasa (2024) bahwa *internship* dan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja.

Internship berperan penting dalam memoderasi hubungan antara kepribadian dan kinerja. Melalui *internship*, pegawai dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan kepribadiannya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Selama *internship*, pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua dapat mengembangkan berbagai keterampilan, seperti keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu. Seseorang dengan kepribadian yang percaya diri mungkin lebih berani mengambil inisiatif dan berkontribusi lebih aktif dalam tim, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, *internship* juga dapat membantu

pegawai membangun jaringan profesional, mendapatkan umpan balik dari atasan, dan memperoleh sertifikasi yang diakui, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja di masa depan.

Magang memberikan pengalaman langsung tentang bagaimana dunia kerja beroperasi, termasuk bagaimana keputusan dibuat, bagaimana tim berkolaborasi, dan bagaimana mencapai tujuan organisasi. Hal ini membantu peserta untuk memiliki gambaran yang lebih jelas tentang karier yang mereka inginkan dan mempersiapkan diri untuk tantangan di masa depan. Magang juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi peserta dalam menghadapi dunia kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan dan Saran

Berdasarkan beberapa kajian analisa dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat *job burnout* pada pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua maka semakin menurun kinerjanya.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik kepribadian pegawai Bank Indonesia Provinsi Papua, semakin tinggi pula kinerja yang diharapkan.
3. *Internship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pengalaman *internship* yang lebih tinggi dan berkualitas dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja
4. *Internship* mampu memoderasi pengaruh negatif *job burnout* terhadap kinerja pegawai, artinya dampak negatif *job burnout* terhadap kinerja akan lebih kecil pada pegawai yang mengikuti program *internship* dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti *internship*.
5. *Internship* mampu memoderasi pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja pegawai, artinya kepribadian positif cenderung melakukan *internship* untuk menambah pengalaman dan keterampilan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Solusi untuk Empat Indikator Job Burnout dapat kami simpulkan seperti berikut :

1. Kelelahan Fisik (Physical Exhaustion)

- Pengaturan beban kerja agar proporsional dengan kapasitas individu
- Penerapan pola kerja sehat: jam kerja fleksibel, istirahat cukup, pengurangan lembur.
- Program kesehatan kerja seperti olahraga rutin, penyediaan fasilitas kesehatan, dan ergonomi lingkungan kerja.

2. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)

- Pelatihan stress management (relaksasi, meditasi, konseling).
- Membangun budaya organisasi yang suportif, di mana atasan memberikan dukungan dan apresiasi.
- Menyediakan employee assistance program (EAP) untuk bantuan psikologis.

3. Kelelahan Mental (Mental Exhaustion)

- Rotasi pekerjaan agar variasi tugas meningkat dan tidak monoton.
- Pelatihan pengembangan diri dan problem solving untuk meningkatkan daya tahan kognitif.
- Pemberian cuti atau mental health day secara berkala untuk pemulihan.

4. Depersonalisasi (Depersonalization)

- Peningkatan employee engagement melalui team building dan komunikasi yang efektif.
- Memberikan penghargaan atas kontribusi individu sehingga pekerja merasa dihargai.

Program *internship* memiliki peran penting dalam memoderasi pengaruh *job burnout* dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, temuan ini memperkuat kajian mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa faktor psikologis seperti *burnout* dan kepribadian tidak dapat dilepaskan dari desain program pengembangan SDM. Oleh karena itu dengan dasar tesis ini Program *internship* sudah menjadi program Bank Indonesia Kantor Perwakilan Provinsi Papua dan akan dibuatkan *assessment* untuk dapat di implementasikan skala nasional di seluruh Kantor Perwakilan Bank Indonesia.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial yang berkaitan dengan *job burnout*, kepribadian dan *internship*

1. *Internship*

Indikator terendah dari variabel ini adalah pengalaman praktis dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, sehingga Bank Indonesia Provinsi Papua dapat memberikan peserta *internship* kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang sesuai dengan bidang studi peserta, tunjuk seorang mentor atau pembimbing yang dapat memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta *internship* selama program dan adakan kegiatan sosial atau acara informal untuk membantu peserta magang membangun hubungan dengan karyawan lain.

2. Kepribadian

Indikator terendah dari variabel ini adalah stabilitas emosional (*emotion stability*), sehingga Bank Indonesia Provinsi Papua dapat Memberikan

kesempatan bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu Bank Indonesia Provinsi Papua dapat menyediakan akses ke konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan yang membutuhkan. Bank Indonesia Provinsi Papua juga dapat mengadakan pelatihan tentang kecerdasan emosional, manajemen stres, komunikasi efektif, dan keterampilan interpersonal lainnya.

3. *Job Burnout*

Indikator tertinggi dalam variabel ini adalah rendahnya penghargaan diri, sehingga Bank Indonesia Provinsi Papua dapat menyelenggarakan program penghargaan untuk memberikan pengakuan khusus kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu Bank Indonesia Provinsi Papua dapat mendorong pegawai untuk terlibat dalam kegiatan di luar pekerjaan untuk menjaga keseimbangan kehidupan dan mengurangi stres.

5.3. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan maka penulis dapat menjelaskan keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang, diantaranya:

1. Cakupan penelitian ini hanya dilakukan di Provinsi Papua sehingga hasilnya kurang representative, sebab itu penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dengan mengambil sampel yang lebih luas lagi yaitu pada Bank Indonesia secara nasional.

2. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kepuasan kerja dan sebagainya



DAFTAR PUSTAKA

- Stephen, Robbins (2018), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta. Nurdin.
- Abdillah & Jogiyanto. (2017). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta; Penerbit ANDI.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Svendsen, G. T., & Svendsen, G. L. H. (Eds.). 2020. *Handbook of social capital: The troika of sociology, political science and economics*
- Schultz, Duane P., & Sydney, E. Schultz. (2005). *Theory of personality* (8th ed). United States of America: Thomson Wadsworth.
- Boeree, C. George. 2005. *Personality Theories*. Terj. Inyik Ridwan Muzir. Yogyakarta: Prismsophie. Endaswara,
- Schaufeli, W. B. & Salanova TY. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Gardner, Howard. 2020, “Multiple Intelligences (Kecerdasan Majemuk Teori dalam Praktek). Jakarta. Rineka Cipta.
- Fisher, A. (2017). *Interpersonal communication (pragmatic of human relationship)*. New York: Random House.
- Akhtar, Z., & Singh, U. (2010). *Job involvement: A Theoretical Interpretation in Different Work Setting* Department of Psychology. [Online] dapat di akses http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.html
- Crant, J. M., 2000. Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), pp. 435-462.
- Martin, M., Sadlo, G., & Stew, G. (2016). The phenomenon of boredom. *Qualitative Research in Psychology*, 3(3), 193–211. <https://doi.org/10.1191/1478088706qrp0660a>.

- Bench, S. W., & Lench, H. C. (2013). On the function of boredom. *Behavioral Sciences*, 3(3), 459–472. <https://doi.org/10.3390/bs3030459>.
- Fahlman, S.A., Mercer-Lynn, K.B., Flora, D.B. & Eastwood, J.D., (2019). Development and validation of multidimensional state boredom scale. (jurnal online), diakses pada tanggal 12 Februari 2017, dari: <http://asm.sagepub.com/content/20/1/68>,
- Mercer-Lynn, K. B., Bar, R. J., & Eastwood, J. D. (2014). Causes Of Boredom: The Person, The Situation, Or Both? *Personality And Individual Differences*, 56(1), 122–126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.034>
- Eastwood, J. L., dkk. (2019). Contextualizing Nature of Science Instruction in Socioscientific Issues. *International Journal of Science Education*. 34 (15) hlm 2289-2315.
- Chiamaka, J., Tochukwu, O., & Kizito, O. (2015). Impact of Emotional Intelligence and Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour. *Advances in Applied Psychology*, 1(2), 101–106. <http://www.aiscience.org/journal/aap>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace boredom: An integrative model of traditional and contemporary approaches. *Group & Organization Management*, 40(2), 131-159.
- Himawan, A. (2019). Struktur Aset, Profitabilitas, Likuiditas Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Struktur Modal Perusahaan Sub Sektor Otomotif dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* Vo. 26, No. 2, ISSN: 1412-3126, 93-102.
- Vodanovich, S. (2023). Boredom Proneness and Sleep. Disorders as Predictors of Adult Attention Deficit Scores. *Journal of Attention*.
- Craparo, G., Faraci, Fasciano, P., Carruba, S.F., & Gori, A. (2023). *Journal Clinical Neuropsychiatry*. 10, 3-4, 164-170.
- Maslach, C. 2001. What Have We Learned About Burnout And Health? *Psychology and Health*, 16 (5), 607-611.
- Potter & Perry. (2005). *Fundamental Of Nursing* edisi 7. Jakarta : Salemba medika
- Wrzesniewski & Dutton. (2021). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Reviews*,. 25, 179–201
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2018, September 10). What is Job Crafting and Why Does It Matter? *Positive Organizational Scholarship*, 1- 8.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.

- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Sen, C., & Khandelwal, R. (2017). Workplace well-being: The role of job crafting, perceived organizational support, and perceived autonomy support. *The international journal of Indian Psychology*. 4(3), 89-99.
- Petrou, Paraskevas, Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2015). Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance. United States: *Journal of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association, Vol. 20, No. 4, 470 – 480 1076-8998/15
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp. 309-328
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2015). Job crafting in changing organizations: antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-487.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat
- Ulung, A., Awaluddin., Achsanuddin, A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420-429.
- Wandi, D., Khapi, H.S., Fidziah., Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80-91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Morissan. (2019). *Riset Kualitatif*. Jakarta: Kencana PRENAMEDIA
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ningrum, D.A., Fauzi, A., & Wijayanti. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1).
- Rizki, A.N., & Febrian, W.D. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah (JHESM)*, 2(2), <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i2>

- Pratiwi, O., & Mardhiyah, A. (2024). The Effect of Job Demand and Burnout on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan Branch Office. *Jurnal Sosial, Politik dan Budaya (SOSPOLBUD)*, 3(1), 19-36.
- Aghniya, T.N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 132-140.
- Maulidah, Q.B., Wibowo, N., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 7(2).
- Suaiba, H.R., Abdullah, J., Suyanto, M.A., & Karundeng, D.R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Padakantor Perwakilan Bank Indonesiaprovinci Gorontalo. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 5(3).
- Indrian, E., Mulyana, H.D., & Abdullan, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual*, 2(1), 27-37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/>
- Nadiva, F.P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informasi Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221-226. doi: 10.37034/infeb.v4i4.178
- Nuraini, D.N., Marzuki, S., Kalngi, M.H., & Dian. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Serta Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1).
- Hafizh, M.A., & Hariastuti, N.L.P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan I (SENASTITAN I)*.
- Wahyuni, S., Kumalasari, F., & Titing, A.S. (2023). Pengaruh Internship Experience Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2018 & 2019). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 257-269. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1301>
- Nadifah, N., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Program Magang, Minat Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 5(3)
- Amanda, V., Fitri, K., & Tarigan, M.A. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Minat Kerja, Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

- Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1).
- Faridah., Marzuki., & Safrial, H. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Administrasi Perkantoran Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Depok. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4)
- Handoko. (2024). Pengaruh Pengalaman Magang, Kepribadian, dan Pasar Kerja terhadap Pemilihan Karir sebagai Auditor. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 755-766.
- Suharyat, Y., Sumual, A.K., Yudaningsih, N., Pangemanan, A.S., Wulandari, P. (2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(1)
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Kaparang, B.V., Koleangan, R., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4056-4065.
- Rahmadona., Yeni, A., & Sriyenti, E. (2024). Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 228-239. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3309>

