



Meta-Analysis Korelasi *Burnout* dan Performa Kerja: *Small Effect Size*

Meta-Analysis of the Correlation of Burnout and Work Performance: Small Effect Size

Desak Ayu Noordiandra Febriswari & Ananta Yudiarso
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

*Corresponding author: diandra.febriswari@gmail.com

Abstrak

Meta-analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh *burnout* terhadap performa kerja pada individu dengan menggunakan analisis statistik melalui revidi literatur 14 jurnal internasional dengan variabel penelitian yang relevan. Total subjek pada penelitian ini sebanyak 5.490 orang. Berdasarkan pengolahan data r (korelasi) dan N (jumlah subjek), didapatkan hasil *small effect size* sebesar -0.0739 (95% CI $-0.278 - 0.130$, I^2 (inconsistency) = 98.15%). *Egger bias* yang diperoleh sebesar $p=0.961$ yang berarti bahwa tidak terdapat bias publikasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap performa kerja. Meskipun demikian, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan oleh seseorang, maka performa kerjanya akan semakin menurun. Perusahaan dan karyawan perlu mempertimbangkan hasil penelitian ini dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pencapaian target kerja.

Kata Kunci: Burnout; Performa Kerja; Meta-analisis.

Abstract

This meta-analysis study aims to describe the role of burnout towards individual's job performance using statistical analysis by literature review of 14 international journals with relevant variables in total of 5.490 subjects. Based on r (correlation) and N (number of subjects) data analysis, it shows small effect size at -0.0739 (95% CI $-0.278 - 0.130$, I^2 (inconsistency) = 98.15%). *Egger bias* scored at $p=0.961$ which means there's no publication bias. It is concluded that burnout only has low impact on individual's job performance. However, the higher the burnout felt by individual, their work performance will be lower. Both employer and employee need to consider this result in order to improve employee's well-being and achieve work-related goals.

Keywords: Burnout; Job Performance; Meta-analysis.

How to Cite: Febriswari, D. A. N. & Yudiarso, A. (2023), Meta-Analysis Korelasi Burnout dan Performa Kerja: Small Effect Size, *Jurnal Social Library*, 3 (3): 96-105.

PENDAHULUAN

Istilah *burnout* pertama kali dideskripsikan secara sistematis dan dianalisis oleh Freudenberger ketika melakukan observasi terhadap kondisi mental koleganya dan dirinya sendiri ikut merasakannya (Heinemann & Heinemann, 2017). *Burnout* adalah reaksi negatif yang muncul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, terutama reaksi terhadap paparan pemicu stres pada lingkungan sosial di tempat kerja, dan berhubungan dengan kesejahteraan serta kesuksesan individu dalam bekerja (Rogelberg, 2007). *Burnout* ditandai dengan gejala fisik seperti kelelahan dan kepenatan, tidak bisa menghilangkan rasa dingin berkepanjangan, sering mengalami sakit kepala, gangguan pencernaan, kurang tidur, dan nafas pendek. Selain itu juga muncul tanda-tanda perilaku, yaitu mudah marah, sulit mengendalikan emosi, mudah curiga, paranoid, merasa terlalu percaya diri, penggunaan berlebihan terhadap obat penenang, antidepresan, ataupun ganja, memiliki cara berpikir yang kaku, sinis, serta terdapat tanda-tanda depresi (Freudenberger, 1974).

Burnout terdiri dari 3 dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* (Maslach & Jackson, 1981). Dimensi pertama *emotional exhaustion* adalah perasaan lelah, energi rendah, serta emosi negatif dan tidak aktif secara umum. Dimensi kedua *depersonalization* adalah fenomena ketika pekerja menganggap klien mereka sebagai obyek dan kurang peduli terhadap klien mereka. Dimensi ketiga *personal accomplishment* adalah perasaan bahwa individu tidak melakukan atau bahkan tidak dapat melakukan pekerjaan yang baik dan penting (Rogelberg, 2007).

Dimensi *depersonalization* dan *personal accomplishment* mengalami perubahan istilah, secara berurutan menjadi *cynicism* dan *inefficacy*. *Burnout* merupakan suatu bentuk dari stres kerja, yang lebih berfokus pada konteks organisasional daripada karakteristik fisik stres yang dialami (Maslach & Leiter, 2016). Apabila individu mengalami *emotional burnout* maka performa kerja (Ashtari, Farhady, & Khodae, 2009; Cropanzano, 1998; Tourigny, Baba, Han, & Wang, 2012) dan kepuasan kerja (Kim, Ra, Park, & Kwon, 2016) dapat menurun. *Emotional exhaustion* dan *professional inefficacy* berasosiasi dengan *task* dan *contextual performance* serta perilaku prososial yang rendah (Bang & Reio, 2017).

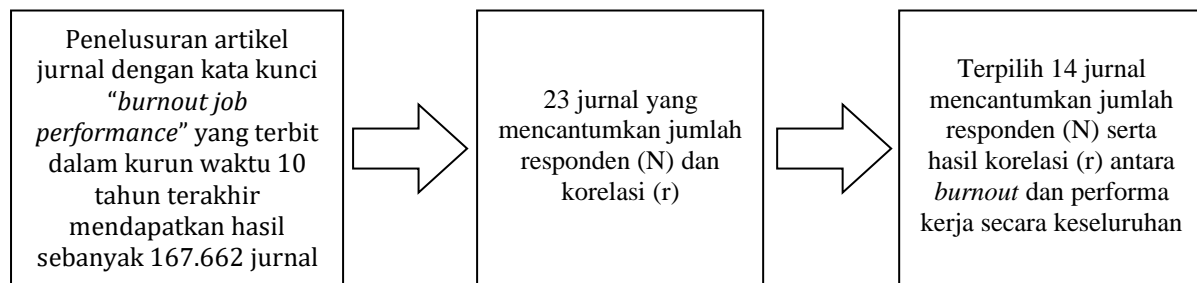
Performa kerja adalah pencapaian atau hasil yang didapatkan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan (Campbell *et al.*, 1990), suatu bentuk kontribusi positif pegawai pada perusahaan (Campbell & Wiernik, 2015), dan hasil yang diharapkan oleh suatu organisasi terhadap pekerjaan karyawan (Motowidlo & Kell, 2013). Koopmans, *et al.* (2012) membagi performa kerja menjadi 3 indikator, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Indikator pertama *task performance* adalah performa kerja yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan optimal. Indikator kedua *contextual performance* adalah performa kerja yang dilihat dari tujuan atau target yang akan dicapai serta profesionalitas di tempat kerja. Indikator ketiga *adaptive performance* adalah performa kerja yang dilihat dari cara beradaptasi di tempat kerja. *Task performance* juga disebut sebagai *in-role performance*, sedangkan

contextual performance disebut sebagai *extra-role performance* (Goodman & Svyantek, 1999; Koopmans *et al.*, 2011). Simanjuntak (2005) menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi performa kerja, yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

METODE

Penelitian menggunakan metode meta-analisis dari 14 jurnal ilmiah terpilih berbahasa Inggris yang mengkaji mengenai korelasi antara *burnout* dan

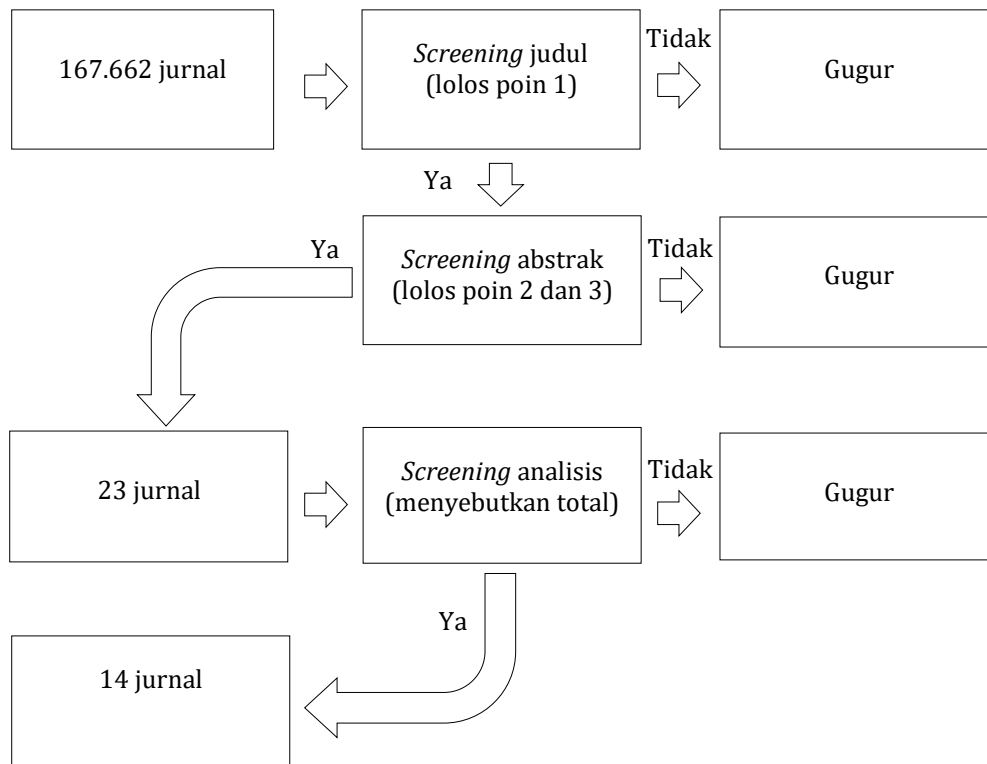
performa kerja. Rentang waktu pencarian data dilakukan pada bulan Agustus-September 2023. Penulis menggunakan *Emerald Insight*, *Science Direct*, *ProQuest*, dan *Google Scholar* sebagai *database* pencarian jurnal tersebut dengan kriteria telah dipublikasikan secara internasional dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (tahun 2013-2023), mencantumkan jumlah responden (N) dan hasil korelasi (r) antara *burnout* dengan performa kerja secara keseluruhan. Kata kunci yang digunakan adalah "*burnout job performance*".



Gambar 1. Skema Penelusuran Literatur

Tahap awal pencarian mendapatkan sebanyak 167.662 jurnal yang kemudian disortir menjadi 23 jurnal. Jurnal-jurnal tersebut digugurkan dengan alasan (1) tidak relevan dengan bidang ilmu psikologi, (2) tidak relevan dengan topik yang akan difokuskan dalam meta-analisis, dan/atau (3) menggunakan kriteria yang berbeda untuk menentukan *burnout* dan/atau performa kerja yang dianalisis. Kemudian pada tahap selanjutnya dari 23 jurnal yang didapatkan hanya 14 jurnal yang

digunakan untuk dianalisis karena 9 jurnal lainnya hanya mencantumkan minimal salah 1 dari beberapa poin, yaitu: (1) korelasi dimensi *burnout* dengan performa kerja; (2) korelasi *burnout* dengan dimensi performa kerja; (3) korelasi dimensi *burnout* dengan dimensi performa kerja; dan/atau (4) korelasi *burnout* dengan performa kerja. Sehingga, didapatkan hasil akhir sebanyak 14 jurnal dengan topik analisis yang sama antara *burnout* dan performa kerja untuk dikaji menggunakan metode meta-analisis.



Gambar 2. Alur Pemilihan Jurnal

Keterangan:

Poin 1: relevan dengan bidang ilmu psikologi

Poin 2: menganalisis *burnout* dan performa kerja

Poin 3: menggunakan kriteria yang sama untuk menentukan *burnout* dan performa kerja

Data penelitian diproses dengan menggunakan *correlation coefficient* pada *software Jamovi 2.4.8*. (The Jamovi Project, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan *effect size* korelasi antara *burnout* dengan performa kerja secara keseluruhan yang dilihat dari jumlah responden (N) dan hasil korelasi (r) penelitian terdahulu. *Effect size* terdiri dari 3 kategori, yaitu $r=0.1$ masuk dalam kategori *small*, $r=0.3$ masuk dalam kategori *medium*, dan $r=0.5$ masuk dalam kategori *large* (Watson, 2021). Selain itu, bias publikasi dan heterogenitas data dilihat dari nilai *Egger's Regression* dan I^2 secara berurutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total subjek dalam penelitian ini adalah 5.490 orang. Tabel 1 memperlihatkan hasil uji statistik penelitian terdahulu secara rinci. Hasil *effect size* yang diperoleh sebesar -0.0739 (95% CI -0.278 sampai 0.130 dengan I^2 (*inconsistency*) = 98.15%) yang berarti meta-analisis ini memiliki variasi yang besar terkait penelitian terdahulu sehingga *random-effects model* digunakan untuk melihat *effect size* dan masuk dalam kategori *small* dengan arah negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim & Cosby (2016) memiliki *effect size* terkecil (*Fisher r-z* = -0.02 ; 95% CI = $-0.15, 0.11$). Sedangkan penelitian Sharma & Dhar (2015) memiliki *effect size* terbesar (*Fisher r-z* = -0.68 ; 95% CI = $-0.78, -0.57$).

Tabel 1. Hasil Analisis Penelitian Terdahulu

Peneliti	Negara	Alat Ukur		r	N	Fisher r-z	95% CI
		<i>Burnout</i>	Performa Kerja				
Sun <i>et al.</i> (2022)	Pakistan	Skala 3-aitem diadaptasi dari Ninaus, Diehl, & Terlutter (2021)	Skala 16-aitem diadaptasi dari Ferozi & Chang (2021)	0.587	669	0.67	0.60 – 0.75
Lim <i>et al.</i> (2022)	Korea Selatan	Skala 21-aitem diadaptasi dari Lee (2011)	Skala 7-aitem diadaptasi dan diterjemahkan dari Williams & Anderson (1991)	-0.11	186	-0.11	(-0.26) – 0.03
Gomes, Ribeiro, & Gomes (2022)	Portugal	<i>Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey</i> (MBI-HSS)	Skala 4-aitem Rego & Cunha (2008)	-0.21	1682	-0.21	(-0.26) – (-0.17)
Mnif & Rebai (2021)	Tunisia	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Skala 10-aitem Choo (1986)	0.375	200	0.39	0.25 – 0.53
Vîrgă, Schaufeli, Taris, van Beek, & Sulea (2019)	Belanda	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI-GS)	WHO's Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)	-0.38	201	0.40	0.26 – 0.54
Vîrgă, Schaufeli, Taris, van Beek, & Sulea (2019)	Romania	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI-GS)	WHO's Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)	-0.29	178	0.30	0.15 – 0.45
Bakhshi, Gharagozlou, Moradi, & Naderi (2019)	Iran	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Hersey and Goldsmith's Job Performance Questionnaire	-0.242	136	-0.25	(-0.42) – (-0.08)
Wu, Hu, & Zheng (2019)	Tiongkok	Skala 8-aitem diadaptasi dari Wu, Wu, Li, & Dan (2018); Lingard & Francis (2005); dan Yip & Rowlinson (2009)	Skala 9-aitem diadaptasi dari Griffin, Neal, & Parker (2007) dan Rezvani, Khosravi, & Ashkanasy (2018)	-0.187	191	-0.19	(-0.33) – (-0.05)
Ali, Asad, & Yousaf (2019)	Pakistan	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Skala 5-aitem Podsakoff & Mackenzie (1989)	0.29	325	0.30	0.19 – 0.41
Gong, Chen, & Wang (2019)	Tiongkok	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI-	Skala 3-aitem Heilman, Block, & Lucas (1992)	-0.5	450	-0.55	(-0.64) – (-0.46)

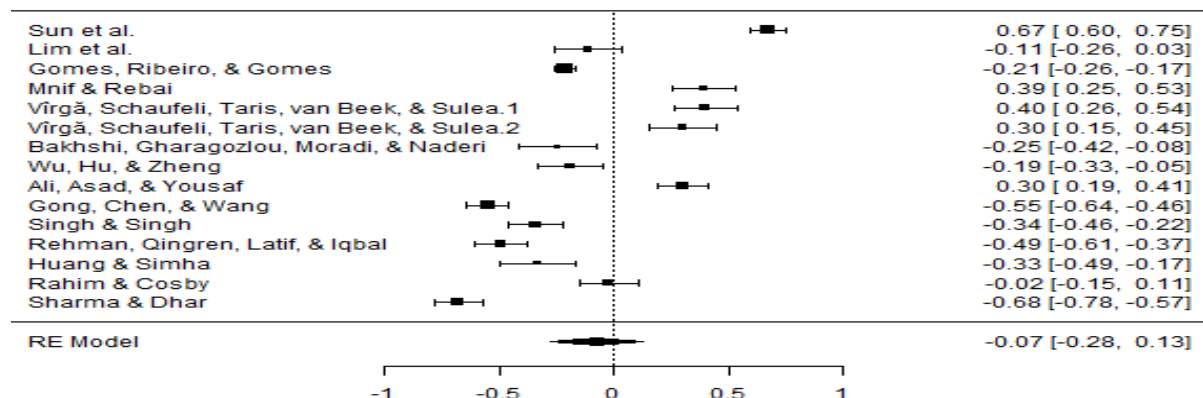
Peneliti	Negara	Alat Ukur		r	N	Fisher r-z	95% CI
		Burnout	Performa Kerja				
Singh & Singh (2018)	India	GS) <i>Copenhagen Burnout Inventory</i> (CBI)	Skala 4-aitem Welbourne, Johnson, & Erez (1998)	-0.33	268	-0.34	(-0.46) – (- 0.22)
Rehman, Qingren, Latif, & Iqbal (2017)	Pakistan	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Skala 5-aitem Williams & Anderson (1991) dan skala 8-aitem Eisenberger <i>et al.</i> (2010)	- 0.455	282	-0.49	(-0.61) – (- 0.37)
Huang & Simha (2017)	Taiwan	<i>Maslach Burnout Inventory – General Survey</i> (MBI- GS)	Skala 4-aitem Williams & Anderson (1991)	-0.32	150	-0.33	(-0.49) – (- 0.17)
Rahim & Cosby (2016)	Amerika Serikat	<i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	Skala 9-aitem diadaptasi dari Minnesota Satisfactoriness Scale	-0.02	223	-0.02	(-0.15) – 0.11
Sharma & Dhar (2015)	India	Skala 9-aitem <i>Emotional Exhaustion Maslach & Jackson</i> (1986)	Skala 6-aitem Singh <i>et al.</i> (1996)	-0.59	349	-0.68	(-0.78) – (- 0.57)

Egger bias yang diperoleh sebesar $p=0.961$ (Tabel 2) yang berarti bahwa tidak terdapat bias publikasi terhadap jurnal ilmiah yang dianalisis. Selain itu, dari 15 data terdapat 10 data (67%) yang memiliki nilai negatif (Gambar 2). Hal ini berarti apabila nilai salah satu variabel semakin tinggi, maka nilai variabel lainnya akan semakin rendah. Dengan variasi yang luas dan tidak terdapat bias

terhadap penelitian yang dianalisis, maka data layak untuk digunakan sebagai sumber data analisis penelitian meta-analisis.

Tabel 2. Publication Bias Assessment

Test Name	value	p
Fail-Safe N	136.000	<0.001
Begg and Mazumdar	0.086	0.697
Rank Correlation		
Egger's Regression	0.049	0.961



Gambar 3. Forest Plot

Berdasarkan hasil meta-analisis, *burnout* hanya memiliki pengaruh kecil terhadap performa kerja. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka performa kerja akan cenderung semakin turun. Hal ini terlihat dari *small effect size* dan arah yang negatif. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan berdampak terjadinya penurunan performa kerja (Abdalla, Li, & Yang, 2023; Bakhshi, Gharagozlou, Moradi, & Naderi, 2019; Rehman, Qingren, Latif, & Iqbal, 2017; Wu, Hu, & Zheng, 2019; Sun, *et al.*, 2022). *Burnout* berasosiasi negatif dengan *job performance* (Gomes, Ribeiro, & Gomes, 2022; Singh & Singh, 2018; Vîrgă *et al.*, 2019) dan *task performance* (Kim, Ra, Park, & Kwon, 2016; Mo & Shi, 2017; Siriphat & Wedchayanon, 2017). Secara lebih rinci, ketiga dimensi *burnout* secara signifikan berasosiasi negatif dengan *task performance* (Prentice, Chen, & King, 2013) dan menurunkan performa kerja (Peasley *et al.*, 2020).

Meskipun demikian, peneliti lain menyebutkan bahwa *burnout* tidak berkorelasi dengan performa kerja (Ali, Asad, & Yousaf, 2019; Erdal & Sivaslioğlu, 2020; Lim, *et al.*, 2022) dan tidak memiliki hubungan baik positif maupun negatif dengan performa kerja (Erdal & Sivaslioğlu, 2020). Hal ini juga didukung oleh Sharma & Dhar (2015) yang menyebutkan bahwa performa kerja memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan *burnout*. Adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan bahwa *burnout* hanya berpengaruh kecil terhadap performa kerja. Selain itu, perlu dipertimbangkan bahwa penelitian-penelitian terdahulu

dilakukan di berbagai negara dengan latar belakang partisipan yang berbeda-beda.

Kepribadian dan temperamen seseorang berpengaruh terhadap *burnout* dan *work engagement* (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006). Verbeke (1997) mengatakan bahwa cara seseorang menangkap dan mengekspresikan emosi kepada orang lain juga berpengaruh terhadap performa kerja dan *burnout* yang dirasakan. Selain itu, faktor *individual difference*, lingkungan, dan cara mengatasi masalah pada tingkat yang lebih rendah berpengaruh secara signifikan dalam memprediksi *burnout* (Foley & Murphy, 2015).

SIMPULAN

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu bukan berarti bahwa *burnout* tidak perlu dipertimbangkan dalam pembahasan mengenai performa kerja karyawan. *Burnout* dapat memengaruhi performa kerja seseorang dan dalam beberapa kasus dapat memberikan dampak negatif. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi tingkat *burnout* seseorang dan cara mereka mengatasinya, yang kemungkinan dapat berdampak pada performa kerjanya. Penelitian meta-analisis selanjutnya dapat difokuskan terhadap kelompok subjek yang homogen sehingga efek *burnout* terhadap performa kerja dapat benar-benar teridentifikasi. Karakteristik subjek penelitian perlu diperhatikan untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdalla, Alaeldin, Li, Xiaodong, & Yang, Fang. (2023). Stressors and job burnout of Chinese expatriate construction professionals. *Engineering, Construction*

- and Architectural Management. doi:10.1108/ECAM-03-2023-0237
- Ali, H. G., Asad, M., & Yousaf, M. (2019). Supervisor Incivility and Turnover Intentions with the Mediating Role of Job Burnout and Moderation of Job Performance. *NUML International Journal of Business & Management*, 14(1), 89-101. Retrieved from ProQuest: <https://search.proquest.com/openview/78771fa7811ef4974e88898a9d4bdb65/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2050138>
- Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodae. (2009). Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *African Journal of Psychiatry*, 71-74. doi: 10.4314/ajpsy.v12i1.30282
- Bakhshi, E., Gharagozlou, F., Moradi, A., Naderi, M. R. (2019). Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb, 2016. *J Occup Health Epidemiol*, 8(2), 94-101. doi:10.29252/johe.8.2.94
- Bang, H., & Reio, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 217-227. doi: 10.1016/j.rpto.2017.07.002
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modelling job performance in a population. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333. doi:10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493. doi:10.1037/0021-9010.83.3.4
- Erdal, Nurgül, & Sivaslioglu, Filiz. (2020). Relationship Between Burnout Syndrome and Task Performance During Covid 19: A Field Study. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 7(8), 146-162. Retrieved from DergiPark: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1259553>
- Foley, Conor, & Murphy, Mike. (2015). Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and Teacher Education*, 50, 46-55. doi: 10.1016/j.tate.2015.05.001
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Gomes, G.P.; Ribeiro, N.; Gomes, D.R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Science*, 12, 92-109. doi:10.3390/admsci12030092
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707-. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02707
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. doi:10.1006/jvbe.1998.1682
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 1-12. doi:10.1177/2158244017697154
- Huang, C.-S., & Simha, A. (2017). The Mediating Role of Burnout in the Relationships Between Perceived Fit, Leader-Member Exchange, Psychological Illness, and Job Performance. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication. doi:10.1037/stro000077
- The Jamovi Project. (2023). *Jamovi Desktop*. Retrieved from Jamovi: <https://www.jamovi.org/download.html>
- Kim, W. H., Ra, Y.-A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630-645. doi:10.1108/LODJ-11-2015-0249
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. doi:10.1097/jom.0b013e318226a763
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:10.1108/17410401311285273

- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532. doi: 10.1016/j.paid.2005.07.009
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 58(2), 171-181. <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
- Mnif, Y., & Rebai, E. (2022). Flexibility and job stress in the accounting profession. *Accounting Research Journal*, 35(2), 261-275. doi:10.1108/ARJ-05-2020-0097
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking Ethical Leadership to Employee Burnout, Workplace Deviance and Performance: Testing the Mediating Roles of Trust in Leader and Surface Acting. *J Bus Ethics*, 293-303. doi:10.1007/s10551-015-2821-z
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). *Chapter 5 Job Performance*. (N. W. Schmitt & S. Highhouse, Eds.) (2nd ed., Vol. 12). Wiley. doi:10.1002/0471264385.wei1203
- Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can't Leave it at Home? The Effects of Personal Stress on Burnout and Salesperson Performance. *Journal of Business Research*, 117, 58-70. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.014
- Prentice, C., Chen, P.-J., & King, B. (2013). Employee performance outcomes and burnout following the presentation-of-self in customer-service contexts. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 225-236. doi: 10.1016/j.ijhm.2013.06.007
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. doi:10.1108/jmd-09-2015-0138
- Rehman, S. ur, Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469. doi:10.1108/ijem-01-2016-0011
- Rogelberg, Steven G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. California: SAGE Publications, Inc.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, 45(1), 161-182. doi:10.1108/pr-01-2014-0007
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A Burnout Model of Job Crafting: Multiple Mediator Effects on Job Performance. *IIMB Management Review*, 30, 305-315. doi: 10.1016/j.iimb.2018.05.001
- Siriphat, Panita, & Wedchayanon, Nisada. (2017). An Empirical Study of The Relationship Between Job Demand-Control-Support Model, Self-Efficacy, Burnout, Informal Learning, And Job Performance: A Case of Employees in The Thai Banking Sector. *AU-GSB E-JOURNAL*, 10(1), 195-213. Retrieved from CORE: <https://core.ac.uk/reader/275932810>
- Sun, Jianmin, Sarfraz, Muddassar, Ivascu, Larisa, Iqbal, Kashif, & Mansoor, Athar. (2022). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 10359. doi:10.3390/ijerph191610359
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2012). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-19. doi:10.1080/09585192.2012.694109
- Verbeke, W. (1997). Individual differences in emotional contagion of salespersons: Its effect on performance and burnout. *Psychology and Marketing*, 14(6), 617-636. doi:10.1002/(sici)1520-6793(199709)14:6<617::aid-mar6>3.0.co;2-a
- Virgã, D., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Beek, I., & Sulea, C. (2019). Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout. *The Journal of Psychology*, 1-19. doi:10.1080/00223980.2018.1542375
- Watson, Peter. (2021). *Rules of thumb on magnitudes of effect sizes*. Retrieved from MRC Cognition and Brain Sciences Unit:

<https://imaging.mrc-cbu.cam.ac.uk/statswiki/FAQ/effectSize>
Wu, Hu, & Zheng. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394. doi:10.3390/ijerph1613239.