

KONSEKUENSI DARI WORKLOAD, DAN KECERDASAN EMOSIONAL PARA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DI P2KBP3A KABUPATEN BANDUNG

Rita Mustikawati¹, Sindrawati², Muhammad Syukrullah Abdullah³

¹² Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung.

³ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi Bandung

rita.mustikawati@stiabandung.ac.id¹, Sindrawati@stiabandung.ac.id²,

m.syukrullah.a@stiabagasasi.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari workload dan kecerdasan emosional para pegawai terhadap burn out para pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25 for windows. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 pegawai di P2KBP3A kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload memiliki hubungan positif dan signifikan dengan burnout, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi workload yang dihadapi, semakin besar kemungkinan pegawai mengalami burnout. Kecerdasan emosional mengurangi dampak beban kerja terhadap burnout. Upaya untuk mengurangi workload dengan meningkatkan kecerdasan emosional membantu mencegah terjadinya burnout. Peningkatan kecerdasan emosional pegawai dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi burnout. Penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi burnout pegawai di lingkungan Pemerintah. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi dan program yang efektif untuk mencegah burnout dan meningkatkan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah khususnya P2KBP3A Kabupaten Bandung UPTD P5A Rancaekek.

Keywords: **Workload, Kecerdasan Emosional, Burnout Pegawai**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and emotional intelligence of employees on employee burnout. The method used in this study uses a quantitative approach using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 for windows software. The sample in this study were 120 employees at P2KBP3A Bandung district. The results of the study show that workload has a positive and significant relationship with burnout, which indicates that the higher the workload faced, the more likely employees are to experience burnout. Emotional intelligence reduces the impact of workload on burnout. Efforts to reduce workload by increasing emotional intelligence help prevent burnout. Increasing employee emotional intelligence can be an effective strategy in reducing burnout. This research provides insight into the factors that can affect employee burnout in the government environment. The practical implications of these findings can assist human resource management in developing effective strategies and programs to prevent burnout and improve the welfare of employees within the Government, especially P2KBP3A Bandung Regency UPTD P5A Rancaekek.

Keywords: **Workload, Emotional Intelligence, Employee Burnout.**

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang akuntabel adalah harapan masyarakat maupun pemerintah. Namun upaya mewujudkan hal tersebut tidak mudah. Hal ini karena pelayanan publik melibatkan berbagai aspek, mulai dari sumber daya manusia, anggaran, teknologi, dan kebijakan yang ada. Selain itu, terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang dapat menghambat terwujudnya pelayanan publik yang akuntabel, seperti korupsi, birokrasi yang lambat, kurangnya aksesibilitas, serta minimnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan terhadap kinerja pemerintah (Dewi, R. 2023). Upaya yang kuat dari pemerintah dan masyarakat untuk mewujudkan pelayanan publik yang akuntabel tidak dapat dilepaskan dari kualitas SDM agar pelayanan publik dapat berjalan secara efektif dan efisien (Puja et al. 2023). Salah satu kualitas penting yang dituntut harus dimiliki adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional sebagai sumber daya utama yang dimiliki pribadi sekaligus menjadi kecerdasan yang menjadikan para pegawai mampu menghadapi tekanan pekerjaan (Khotimah et al. 2023). Work load menurut Rizky, & Suhariadi, (2021) berdasarkan Hart & Staveland, 1988 adalah persepsi individu terhadap waktu yang digunakan untuk bekerja serta perbedaan antara tuntutan tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki pekerja. Burn out adalah Burnout adalah sebuah sindrom psikologis berupa emotional exhaustion, depersonalization, dan low personal accomplishment yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan banyak orang dalam kapasitas tertentu (Maslach dkk., 1996; Rizky & Suhariadi. 2022).

Workload yang berlebihan atau overload dapat menjadi faktor yang memicu terjadinya burnout pada karyawan. Burnout adalah kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara emosional, merasa jenuh dan kehilangan motivasi. Workload yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang tinggi pada karyawan. Jika stres ini berlanjut tanpa adanya waktu untuk istirahat dan pemulihan, maka hal ini dapat menyebabkan terjadinya burnout. Ketika workload terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa kehilangan kontrol atas pekerjaan mereka (Oktavian et al., 2022). Ini dapat menyebabkan rasa putus asa dan frustrasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan burnout

Kecerdasan emosional sebagai keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Coleman, 2012). Hal ini mencakup kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan orang lain, serta memotivasi diri sendiri (Dewi, Jawasi, & Nur, 2022),. Parigi, Priyati, & Hidayat, 2022). Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara produktif dalam dirinya sendiri dan orang lain. (Choi & Han, 2021). Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dalam diri sendiri dan orang lain, serta mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara efektif." (Li, Liu, & Wu, 2020).

Kecerdasan emosional adalah sumber daya individu yang penting. Menurut teori Conservation of Resources (COR), sumber daya adalah faktor penting dalam memotivasi manusia. Manusia termotivasi untuk membangun, melindungi, dan mempertahankan sumber daya demi melindungi diri dan membangun ikatan sosial

yang mandiri. Teori ini menawarkan suatu model yang membantu mencegah kehilangan sumber daya, menjaga sumber daya yang ada, serta memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tindakan yang sesuai. Teori COR juga menegaskan bahwa sumber daya memainkan peran utama dalam menentukan bagaimana individu menilai peristiwa stres dan bagaimana individu dapat mengatasi situasi stres. Kecerdasan memoderasi beban kerja berlebih terhadap burnout. Karyawan berkecerdasan emosional tinggi mampu memotivasi diri sendiri, mengembangkan persepsi yang positif sehingga dapat membantu mengurangi risiko terjadinya burnout termasuk mampu menjalin hubungan sosial yang sehat di tempat kerja. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, serta mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif. (De Sousa & Fernandes, 2020). Hal ini dapat membantu mereka dalam mengatasi stress yang muncul akibat workload yang berat, serta membantu mereka dalam mengembangkan sumber dukungan sosial yang dapat membantu mengurangi risiko terjadinya burnout.

Badaruddin, & Oktaviani, (2023), Prasetyani, & Desiana, (2022). Sampetan, (2023) menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional di dunia kerja. Namun pengaruh dan kedudukan kecerdasan emosional jarang diperhatikan termasuk di lembaga layanan publik. Penelitian tentang peran kecerdasan emosional sebagai moderasi masih langka. Hal ini menyebabkan pemahaman tentang fungsi dan peran kecerdasan emosional untuk mengurangi burn out kurang. Tujuan penelitian ini adalah mengevaluasi konsekuensi dari workload dan kecerdasan emosional terhadap burnout para pegawai di kabupaten Bandung

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas yaitu untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari survei yang dilakukan pada 120 pegawai di P2KBP3A Kabupaten Bandung, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini (survei). menggunakan jenis pertanyaan tertutup dengan jawaban menggunakan skala likert mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (1 s.d 5), Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Work load diukur mengacu pada Raw-Task Load Index (RTLX) yang diadaptasi oleh Suryandari berdasarkan teori Hart dan Staveland (Suryandari, 2018) serta digunakan oleh . Rizky & Suhariadi. (2022) terdiri dari 6 item. Pengukuran kecerdasan emosional mengacu pada Goleman (2015) ; Ratnasari et al (2021) antara lain Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati dan Keterampilan sosial. Pengukuran Burn Out mengacu pada The Maslach Burnout Inventory (MBI) yang diadaptasi dari penelitian Karim berdasarkan teori Maslach (Karim, 2020) Rizky & Suhariadi. (2022) terdiri dari 22 item. Analisis statistik inferensial menggunakan regresi berganda linear dengan bantuan SPSS 25.

Pengembangan Hipotesis:

H1. Workload berpengaruh positif terhadap Burn out

H2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Burn out

H3. Workload dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap Burn out

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Responden	Persentase
Jenis Kelamin:	
Laki-laki	63%
Wanita	37%
Usia	
18 – 28 Tahun	25%
29 – 39 Tahun	34%
40 – 50 Tahun	30%
> 50 Tahun	11%
Lama Bekerja	
< 1 Tahun	14%
1 – 5 Tahun	24%
6 – 10 Tahun	31%
11 – 15 Tahun	15%
> 15 Tahun	16%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil dari penyebaran kuesioner penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 63%. Dan berdasarkan pada usia, mayoritas responden berusia 29-39 tahun. Sedangkan berdasarkan pada lamanya bekerja, mayoritas responden telah bekerja antara 6-10 tahun.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh pernyataan pada kuisisioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung pada output spss memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai r tabel. Pada nilai df (118) diperoleh nilai r tabel sebesar 0.1793. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung berada pada rentang 0.291 – 0.870, artinya seluruh item pernyataan dinyatakan valid untuk melakukan pengujian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat memberikan informasi berupa seberapa tangguh item pernyataan yang digunakan dalam pengukuran atau penelitian. Jika nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai lebih tinggi dari tingkat signifikan 0.60 maka item pernyataan dapat dikatakan reliabel. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan reliabel untuk melakukan pengujian.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Workload	0.712	0.600	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.860	0.600	Reliabel
Burnout	0.957	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data penelitian

berdistribusi secara normal atau tidak. Suatu data disebut berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Dari hasil pengujian dengan metode Kolmogorv-Smirnov diperoleh nilai signifikan $0.200 > 0.05$. Dengan nilai ini maka data dikategorikan berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.13299896
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.140
	Positive	.078
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh informasi apakah ada atau tidaknya korelasi sempurna antara seluruh variabel bebas dalam penelitian. Suatu data dikatakan mengalami gejala multikolinieritas jika memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Workload	.641	1.560
Kecerdasan Emosional	.641	1.560

Sumber: Data diolah, 2023

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui suatu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi pada Burnout adalah sebesar 0.306. Artinya Workload dan Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi Burnout sebesar 30.6%. Dari hasil ini, terdapat variabel-variabel lain diluar penelitian dapat mempengaruhi Burnout sebesar 69.4%.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.295	14.25328

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel Workload dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel Burnout. Dengan persamaan regresi $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$

Dimana:

- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi X1
- β_2 : Koefisien Regresi X2
- X1 : Workload
- X2 : Kecerdasan Emosional

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	15.694	6.685	2.348	0.008
Workload	1.478	.526	2.811	0.006
Kecerdasan Emosional	-1.782	.493	3.615	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh informasi bahwa:

- a. Jika Workload dan Kecerdasan Emosional tidak memberikan pengaruh terhadap Burnout. Maka Nilai variabel Burnout sendiri sebesar 15.694.
- b. Nilai regresi untuk Workload sebesar 1.478. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara Workload dan Burnout adalah hubungan searah. Artinya jika Workload mengalami kenaikan, maka Burnout akan mengalami kenaikan juga sebesar 1.478.
- c. Nilai regresi untuk Kecerdasan Emosional sebesar -1.782. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Burnout adalah hubungan berlawanan arah. Ketika Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan, maka sebaliknya Burnout akan mengalami penurunan sebesar 1.782.

Uji Hipotesis Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Suatu hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan memiliki nilai t hitung $> t$ tabel (1.9799).

Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- Workload memiliki nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0.05. Artinya **H1 diterima**, yaitu secara individu Workload berpengaruh signifikan terhadap Burnout.
- Kecerdasan Emosional memiliki nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Artinya **H2 diterima**, yaitu secara individu Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Burnout.

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	15.694	6.685	2.348	0.008
Workload	1.478	.526	2.811	0.006
Kecerdasan Emosional	-1.782	.493	3.615	0.000

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Hipotesis Simultan

Pengujian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara simultan atau bersamaan. Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan nilai f hitung $> f$ tabel. Nilai f tabel pada pengujian ini adalah 3.074. Dari hasil pengujian diperoleh informasi bahwa H3 diterima, artinya secara bersamaan Workload dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Burnout. Parameter penerimaan hipotesis yaitu karena pada pengujian menunjukkan nilai F hitung (25.847) $> F$ tabel (3.074).

Tabel 8. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10502.067	2	5151.034	25.847	.000 ^b
	Residual	23769.258	117	203.156		
	Total	34271.325	119			
a. Dependent Variable: Burnout						
b. Predictors: (Constant), Workload, Kecerdasan Emosional						

Rita Mustikawati, Cs: Konsekuensi dari Workload dan Kecerdasan Emosional Page. 1448

Sumber: Data diolah, 2023

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini meskipun Workload dan Kecerdasan Emosional memiliki nilai konstan atau bahkan tidak memberikan pengaruh terhadap Burnout, niat pengunduran diri bagi pegawai akan tetap ada. Namun dengan adanya variabel Kecerdasan Emosional, hal ini dapat mengurangi tingkat Burnout pada pegawai P2KBP3A Kabupaten Bandung UPTD P5A Rancaekek. Sedangkan jika P2KBP3A Kabupaten Bandung UPTD P5A Rancaekek meningkatkan beban kerja bagi pegawai, hal ini dapat memicu meningkatnya Burnout pada pegawai.

Pengaruh Workload terhadap Burnout

Workload yang berlebihan atau overload dapat menjadi faktor yang memicu terjadinya burnout pada karyawan. Setiap perusahaan, khususnya P2KBP3A Kabupaten Bandung UPTD P5A Rancaekek harus adil dalam memberikan beban kerja sesuai kemampuan dan ketahanan setiap pegawai. Berdasarkan hasil uji-*t*, dapat disimpulkan bahwa secara individu variabel Workload memiliki pengaruh dalam meningkatnya Burnout pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Burnout

Karyawan berkecerdasan emosional tinggi mampu memotivasi diri sendiri, mengembangkan persepsi yang positif sehingga dapat membantu mengurangi risiko terjadinya burnout termasuk mampu menjalin hubungan sosial yang sehat di tempat kerja. Namun kemampuan seperti ini tidak dimiliki oleh seluruh pegawai. Maka pihak P2KBP3A Kabupaten Bandung UPTD P5A Rancaekek harus dapat mengenali karakteristik dari pegawai yang selama ini telah menjalin hubungan kerja, sehingga keinginan Burnout pegawai dapat berkurang. Berdasarkan hasil uji-*t*, dapat disimpulkan bahwa secara individu Kecerdasan Emosional dapat berpengaruh dan menurunkan tingkat Burnout.

Pengaruh Workload dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout

Workload dan Kecerdasan Emosional selain secara individu memiliki pengaruh yang signifikan, kedua variabel bebas ini dapat mempengaruhi Burnout secara bersamaan atau simultan. Pengaruh simultan ini dapat terjadi ketika Workload pegawai mengalami penurunan diikuti dengan meningkatnya Kecerdasan Emosional.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel workload dan kecerdasan emosional pegawai terhadap burnout di P2KBP3A Kabupaten Bandung. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel yang diteliti dapat mempengaruhi terhadap burnout di P2KBP3A Kabupaten Bandung. Dengan demikian, bagi institusi harus memperhatikan kedua variabel tersebut untuk mengatasi burnout karyawan pada institusi dimana ia bekerja seperti kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berlebihan yang disebabkan oleh stres kerja yang kronis. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, perasaan negatif terhadap pekerjaan, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental yang lebih serius. Beberapa faktor yang

dapat menyebabkan burnout pegawai antara lain beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak realistis, kurangnya kontrol atas pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak sehat, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi institusi untuk bisa mengatasi burnout yang terjadi sehingga tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas literature tentang bagaimana mengatasi burnout di institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, B., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditlatas Polda Sulsel. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 50-63.
- Choi, B. R., & Han, S. J. (2021). Emotional intelligence and life satisfaction: The mediating role of resilience. *Journal of Happiness Studies*, 22(1), 347-363.
- D Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2021) Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11-20.
- De Sousa, L. C., & Fernandes, F. (2020). Emotional intelligence and psychological well-being of portuguese police officers. *International Journal of Police Science & Management*, 22(4), 365-377.
- Dewi, E. P., Jawasi, J., & Nur, D. M. (2022). Kecerdasan Emosional Terhadap Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pegawai. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 441-447.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247-261.
- Gustyandiana, N. (2021). pengaruh workload terhadap burnout melalui stres kerja sebagai variabel mediator serta tinjauan dari sudut pandang islam (Studi Kasus Pada Perawat Yang Menangani Kasus Covid-19 Di Wilayah DKI Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas YARSI).
- Khotimah, K., Hadiyati, E., & Nasir, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Tenaga Pendidik Pada Yayasan Permata Mojokerto. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 316-331.
- Kusuma, B. H. (2018). Pengaruh role overload terhadap burnout dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel moderasi: Studi empiris pada mahasiswa S1 Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(2).

- Li, Y., Liu, J., & Wu, L. (2020). The mediating role of psychological capital in the relationship between emotional intelligence and job burnout among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 83-91.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. The Maslach Burnout Inventory, May 2016, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Miao, R., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). The role of emotional intelligence in the relationship between task complexity and creativity: Evidence from China. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 178-195.
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Parigi, H., Priyati, R. Y., & Hidayat, N. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, kecerdasan emosional serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *INOVASI*, 18(4).
- Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2022). Mediasi Psychological Capital dan Work Engagement terhadap Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 10(2).
- puja wida Nurmeisya, A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif Studi Pegawai Balai Besar Kulit Karet Dan Plastik Umbulharjo Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 303-315.
- Ratnasari, S. L., Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap tingkat pemahaman akuntansi pada mahasiswa di Kota Batam. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 440-448).
- Reni Sancoko, dkk, (2019) “The Influence of Organizational Culture and Spiritual Intelligence in Employee Performance Through Emotional Intelligence (Studies in PT. PLN (Persero) Distribution of Bali)”, *Management and Economics Journal* 3, No. 1
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Workload dan Social Support terhadap Burnout pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199-1206.

- Sampetan, S. (2023). Peran Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 981-988.
- Shirinbakhsh, S., Khosravi, M., & Kamkari, K. (2021). The relationship between emotional intelligence and perceived stress among Iranian nurses: the mediating role of resilience. *BMC nursing*, 20(1), 1-7.
- Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021, March). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 1168-1181).
- Wangi, P. A. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dki Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
aftar pustaka