

**PENGARUH *JOB MINDFULNESS* TERHADAP *EMOTIONAL EXHAUSTION*
MELALUI *PSYCHOLOGICAL DISTRESS* DAN *WORKPLACE BULLYING*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang)**

Oleh

Syarifah Mulya Safitri M Sahab¹⁾, Erni Febrina Harahap²⁾, Fivi Anggraini³⁾
Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: ernifebrinaharahap@bunghatta.ac.id, fivi.anggraini@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Kelelahan emosional ditandai dengan adanya rasa bosan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain itu kelelahan emosional juga akan menciptakan rasa kurang percaya diri dan pesimistis untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kelelahan emosional menjadi salah satu masalah yang harus segera diselesaikan setiap pimpinan instansi, karena gangguan psikologis tersebut akan memengaruhi produktifitas dan pencapaian pegawai dalam bekerja [1]. Seorang pegawai yang merasakan kelelahan emosional akan terlihat gelisah, mudah emosi, hingga berusaha menghindari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu kelelahan emosional juga dapat memicu terjadinya *deviant behavior* yang akan merugikan pegawai atau pun instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Kelelahan emosional merupakan sebuah gejala psikologis yang menunjukkan kelelahan emosional yang dimiliki karyawan yang disebabkan karena tekanan, serta kurangnya dukungan dari organisasi bagi karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [2]. Besar beban kerja dinasa pandemi mendorong waktu yang dihabiskan untuk bekerja menjadi semakin panjang, sedangkan waktu bersantai dengan keluarga atau pun orang-orang terdekat sangat berkurang, ditambah tekanan dalam *punishment* yang siap diterima karyawan jika mereka dinilai gagal untuk memenuhi standar atau target yang diberikan pimpinan. Kelelahan emosional akan menciptakan perasaan putus asa, yang mendorong karyawan untuk tidak memiliki keyakinan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya.

Terjadinya kelelahan emosional tidak terjadi dengan sendirinya akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel diantaranya adalah *job mindfulness*, *workplace bullying* dan *psychological distress* yang terjadi pada pegawai [3]. *Workplace bullying* dan *psychological distress* akan memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* yang dirasakan karyawan. Ketika *job mindfulness* menguat maka tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan semakin menurun, akan tetapi ketika *workplace bullying* terus terjadi berulang kali pada salah seorang pegawai dalam bekerja maka akan mendoornng terjadinya *psychological distress* dan kelelahan emosional yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui interaksi langsung atau pun tidak langsung antar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini digunakan sebanyak 141 orang pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada masing masing pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Penelitian ini menggunakan tiga kategori variabel pertama adalah variabel dependen yaitu *emotional exhaustion* yang diukur dengan indicator yang di adopsi dari [3] yaitu terdiri dari merasa sangat emosional, merasa bosan dan jenuh, merasa tertekan, merasa frustrasi dan merasa stress dalam bekerja. Kedua adalah variabel independent yaitu *job mindfulness* yang diukur dengan menggunakan indicator yang di adopsi dari [3] yaitu dengan menggunakan lima

pernyataan. Ketiga adalah variabel mediasi terdiri dari dua variabel yaitu workplace bullying yang diukur dengan menggunakan tiga pernyataan yang di adopsi dari [4] yaitu dengan menggunakan tiga pernyataan sedangkan variabel mediasi kedua yaitu psychological distress yang diukur dengan menggunakan indicator yang di adopsi dari Duong, (2021) yaitu merasa Lelah, merasa gugup, gelisah, muda dan putus asa dan merasa tertekan. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) prosedur pengolahan dilakukan dengan menggunakan dua tahapan pengujian yaitu Measurement Model Assessments (MMA) dan Structural Model Assessment (SMA). Model pengujian mengacu pada pendapat [6]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua tahapan yaitu pengujian pengaruh langsung (direct effect) dan pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect). Pengujian dilakukan menggunakan uji T-statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan hasil terlihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P Values</i>	Hasil
<i>JM -> EE</i>	-0.005	0.940	H₁ Ditolak
<i>PD -> EE</i>	0.143	0.211	H₂ Ditolak
<i>WB-> EE</i>	0.724	0.000	H₃ Diterima
<i>JM -> PD</i>	-0.366	0.000	H₄ Diterima
<i>JM -> WB</i>	-0.717	0.000	H₅ Diterima

Pada tahapan pengujian pengaruh langsung ditemukan job mindfulness dan psychological distress tidak berpengaruh signifikan terhadap emotional exhaustion ($P > 0,05$), selain itu pada tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan workplace bullying secara statistic berpengaruh signifikan terhadap emotional exhauston, selain itu job mindfulness berpengaruh negative dan signifikan terhadap psychological distress dan workplace bullying ($P < 0,05$).

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua adalah menguji pengaruh tidak langsung, sesuai denan tahapan pengolahan data

diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Indirect Effect

	Original Sample (O)	P-Value	Kesimpulan
<i>JM -> PD -> EE</i>	0.052	0.223	H ₇ Ditolak
<i>JM -> WB -> EE</i>	0.519	0.000	H ₈ Diterima

Sesuai dengan hasil pengujian ditemukan psychological distress tidak memediasi hubungan antara job mindfulness dengan emotional exhaustion ($P < 0,05$) namun pada pengujian pengaruh tidak langsung kedua diperoleh nilai $P < 0,05$) maka dapat disimpulkan workplace bullying mampu memediasi hubungan antara job mindfulness dengan emotional exhaustion pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan job mindfulness dan psychological distress tidak berpengaruh signifikan terhadap emotional exhaustion, selain itu pada tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan workplace bullying secara statistic berpengaruh signifikan terhadap emotional exhauston, selain itu job mindfulness berpengaruh negative dan signifikan terhadap psychological distress dan workplace bullying, sedangkan dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung ditemukan psychological distress tidak memediasi hubungan antara job mindfulness dengan emotional exhaustion namun pada pengujian pengaruh tidak langsung kedua ditemukan workplace bullying mampu memediasi hubungan antara job mindfulness dengan emotional exhaustion pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

REFERENCE

- [1] J. L. Neumann *et al.*, “Burnout, Moral Distress, Work–Life Balance, and Career Satisfaction among Hematopoietic Cell Transplantation Professionals,” *Biol. Blood Marrow Transplant.*, vol. 24, no. 4, pp. 849–860, 2018, doi: 10.1016/j.bbmt.2017.11.015.

- [2] S. P. Robbins and A. T. Judge, *Organizational Behavior*, 15e ed. Irwin: McGraw-Hill, 2016.
- [3] H. Chen and K. Eyoun, "Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 94, no. August 2020, p. 102850, 2021, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102850.
- [4] C. Hua, L. Zhao, Q. He, and Z. Chen, "When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect," *J. Bus. Res.*, vol. 156, no. December 2021, p. 113554, 2023, doi: 10.1016/j.jbusres.2022.113554.
- [5] C. D. Duong, "The impact of fear and anxiety of Covid-19 on life satisfaction: Psychological distress and sleep disturbance as mediators," *Pers. Individ. Dif.*, vol. 178, no. December 2020, p. 110869, 2021, doi: 10.1016/j.paid.2021.110869.
- [6] Hair, W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson, W. C. Black, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*. 2019. doi: 10.1002/9781119409137.ch4.