

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

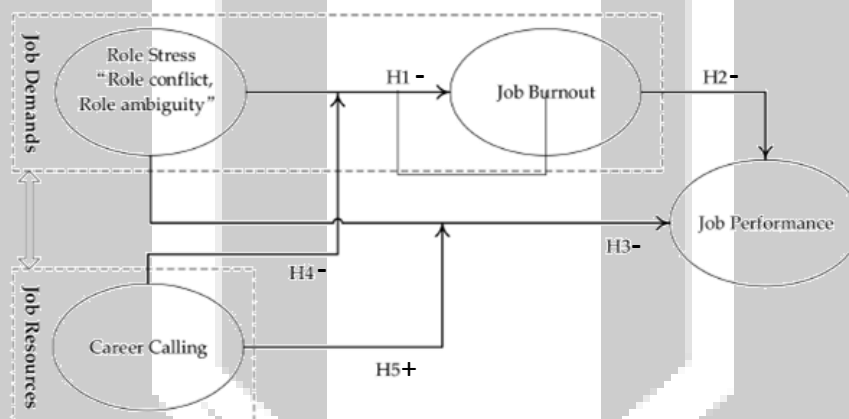
Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sehingga, penelitian yang akan dilakukan saat ini memiliki keterkaitan yang sama beserta perbedaan maupun persamaan dalam objek yang akan diteliti. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

##### **2.1.1 Guangdong Wu, Zhibin Hu, dan Junwei Zheng, (2019)**

Penelitian Wu et al., (2019:1), berjudul “*Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling*”. Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh MDPI dalam “*Internasional Journal of Environmental Research and Public Health*” pada tahun 2019 Volume 16, 2394; doi:10.3390/ijerph16132394. Variabel yang digunakan dalam jurnal penelitian ini adalah *Role Stress, Job Burnout, Job Performance, Career Calling*. Objek penelitian pada jurnal ini adalah manajer proyek konstruksi di industri konstruksi Cina dengan 191 responden dari pemilik, kontraktor, subkontraktor, dan supervisor di industri konstruksi Cina. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan menggunakan teknik sampling *non-probability random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada objek yang telah dipilih. Penelitian ini

bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *role stress* (*role ambiguity* dan *role conflict*) terhadap *job burnout* dan *job performance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) *role ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout* dan *job performance*; (ii) *role conflict* berpengaruh negatif terhadap *job burnout*, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (iii) *job burnout* berdampak negatif terhadap *job performance*; (iv) *career calling* secara negatif memoderasi hubungan antara *role ambiguity* dan *job burnout*, dan secara positif memoderasi hubungan antara *role conflict* dan *job performance*. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *career calling* dapat secara positif memoderasi pengaruh *role conflict* terhadap *job burnout*. Studi ini memperluas pengetahuan yang ada tentang pengendalian stres dan menjelaskan mengenai *career calling* secara tepat. Selain itu, penelitian ini juga memberikan saran yang relevan tentang manajemen proyek konstruksi.



Sumber: Data diolah Wu et al., (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran  
Kerangka pemikiran Wu et al., (2019)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah variabel yang digunakan sama, yaitu: “*Role Stress, Job Burnout, Job Performance, Career Calling*”.
2. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah instrumen penelitian yang digunakan menggunakan kuesioner.
3. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah menggunakan teknik analisis SEM.
4. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif.
5. Pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan hipotesis penelitian yang sama.
6. Penelitian saat ini adalah penelitian replikasi dari jurnal satu.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

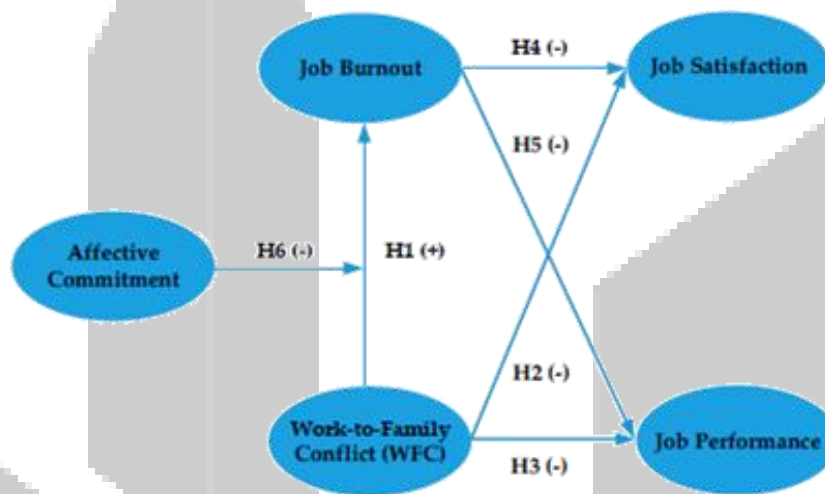
1. Pada penelitian terdahulu menggunakan objek manajer proyek konstruksi di industri konstruksi Cina, sedangkan penelitian saat ini adalah karyawan swasta di Surabaya.

### **2.1.2 Cong Liu, Jiming Cao, Peng Zhang, dan Guangdong Wu, (2020)**

Penelitian C. Liu et al., (2020:1), berjudul “*Investigating the Relationship between Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment in the Construction Industry*”. Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh MDPI dalam “*Internasional Journal of Environmental Research and Public Health*” pada tahun 2020 Volume 17, 5995; doi:10.3390/ijerph17165995.

Variabel yang digunakan dalam jurnal penelitian ini adalah *Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment*. Objek penelitian pada jurnal ini adalah kalangan profesional konstruksi di Cina dengan 376 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan menggunakan teknik sampling *non-probability random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada objek yang telah dipilih. Tujuan dari studi ini adalah mengeksplorasi efek dari konflik *work-to-family conflict, job burnout, dan job performance* di industri konstruksi, dengan fokus pada efek moderat dari *affective commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (i) *work-to-family conflict* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *job burnout*, tetapi dampak negatif yang signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*; (ii) *job burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan *job performance*; (iii) *affective commitment* secara negatif memoderasi efek *work-to-family conflict* pada *job burnout*. Studi ini memberi referensi terhadap perusahaan konstruksi dalam mengelola konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan kerja karyawan, dan sekaligus meningkatkan komitmen afektif dan kinerja pekerjaan karyawan.



Sumber: Data diolah C. Liu et al., (2020)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran  
Kerangka pemikiran C. Liu et al., (2020)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah menggunakan teknik analisis SEM.
2. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif.
3. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah instrumen penelitian yang digunakan menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel “*Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment*”, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel “*Role Stress, Job Burnout, Job Performance,*

*Career Calling*". Tidak semua variabel penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian saat ini.

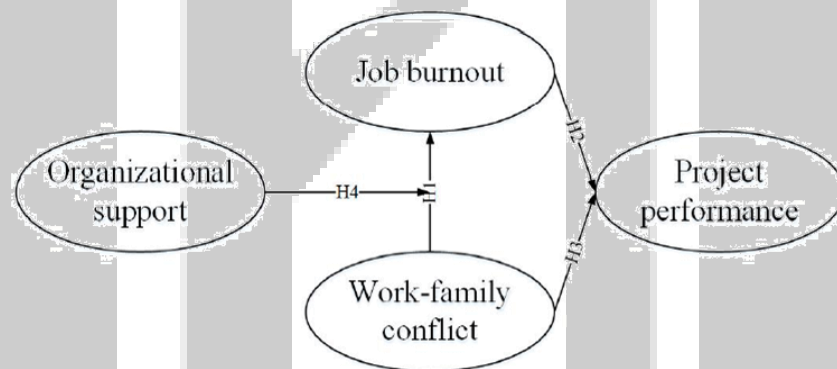
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan objek kalangan profesional konstruksi di Cina, sedangkan penelitian saat ini adalah karyawan swasta di Surabaya.

### **2.1.3 Guandong Wu, Yue Wu, Hongyang Li dan Chenglong Dan, (2018)**

Penelitian Wu et al., (2018:1), berjudul "*Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support*". Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh MDPI dalam "*Internasional Journal of Environmental Reasearch and Public Health*" pada tahun 2018 Volume 15, 2869; doi:10.3390/ijerph15122869. Variabel yang digunakan dalam jurnal penelitian ini adalah *Job Burnout, Work-Family Conflict, Organizational Support, and Project Performance*. Objek penelitian pada jurnal ini adalah kalangan profesional konstruksi di Cina dengan 373 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan menggunakan teknik sampling *non-probability random sampling*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada objek yang telah dipilih. Tujuan dari studi ini adalah membahas tentang profesional konstruksi yang rentan terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan bekerja sehingga dapat menyebabkan terpengaruhnya kinerja proyek selama pelaksanaan pengiriman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-family conflict* dengan *job burnout* pada profesional konstruksi.

*Organizational Support* dapat mengurangi dampak dari *work-family conflict* pada *job burnout*. Sementara itu, *work-family conflict* dan *job burnout* memiliki efek negatif pada *Project Performance*. Oleh karena itu, suasana dan budaya manajemen manusiawi harus dibangun di dalam perusahaan konstruksi. Selain itu, insentif organisasi seperti peraturan dan aturan harus dirumuskan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Insentif tersebut dapat berkontribusi pada industri konstruksi dan meningkatkan *Project Performance*. Selanjutnya, studi ini memberikan perspektif teoretis baru untuk pengelolaan *job burnout* dan *work-family conflict* di industri konstruksi, melengkapi pengetahuan yang ada.



Sumber: Data diolah Wu et al., (2018)

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran  
Kerangka pemikiran Wu et al., (2018).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini yaitu adalah menggunakan teknik analisis SEM.

2. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif.
3. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah instrumen penelitian yang digunakan menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Perbedaan penelitian Penelitian terdahulu menggunakan variabel “*Job Burnout, Work-Family Conflict, Organizational Support, and Project Performance*”, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel “*Role Stress, Job Burnout, Job Performance, Career Calling*”. Tidak semua variabel penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian saat ini.
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan objek kalangan profesional konstruksi di Cina, sedangkan objek penelitian saat ini adalah karyawan swasta di Surabaya.

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Guangdong Wu, Zhibin Hu, and Junwei Zheng, (2019)	<i>Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The</i>	<i>Role Stress, Job Burnout, Job Performance, Career Calling</i>	Manajer proyek konstruksi di industri konstruksi Cina	Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) <i>role ambiguity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job</i>



No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		<p><i>Moderating</i></p> <p><i>Role of Career</i></p> <p><i>Calling</i></p>				<p><i>burnout</i> dan <i>job performance</i>;</p> <p>(ii) <i>role conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job burnout</i>, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i>;</p> <p>(iii) <i>job burnout</i> berdampak negatif terhadap <i>job performance</i>;</p> <p>(iv) <i>career calling</i> secara negatif memoderasi hubungan antara <i>role</i></p>

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<p><i>ambiguity</i> dan <i>job burnout</i>, dan secara positif memoderasi hubungan antara <i>role conflict</i> dan <i>job performance</i>. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa <i>career calling</i> dapat secara positif memoderasi pengaruh <i>role conflict</i> terhadap <i>job burnout</i>.</p>
2.	Cong Liu, Jiming Cao, Peng Zhang, and	<i>Investigating the Relationship between Work-</i>	<i>Work-To-Family Conflict, Job Burnout, Job</i>	Kalangan profesional konstruksi di Cina	Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan sebagai

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Guangdong Wu, (2020)	<i>To-Family Conflict, Job Burnout, Job Outcomes, and Affective Commitment in the Construction Industry</i>	<i>Outcomes, and Affective Commitment</i>			berikut: (i) <i>work-to-family conflict</i> memiliki dampak positif yang signifikan terhadap <i>job burnout</i> , tetapi dampak negatif yang signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> ; (ii) <i>job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>job performance</i> ; (iii) <i>affective commitment</i>

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						secara negatif memoderasi efek <i>work-to-family conflict</i> pada <i>job burnout</i> .
3.	Guangdong Wu, Yue Wu, Hongyang Li dan Chenglong Dan, (2018)	<i>Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support</i>	<i>Job Burnout, Work-Family Conflict, Organizational Support, and Project Performance</i>	Kalangan profesional konstruksi di Cina	Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>work-family conflict</i> dengan <i>job burnout</i> pada profesional konstruksi. <i>Organizational Support</i> dapat mengurangi dampak dari <i>work-family conflict</i> pada <i>job burnout</i> . Sementara itu,

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<i>work-family conflict</i> dan <i>job burnout</i> memiliki efek negatif pada <i>Project Performance</i> .

Sumber: Data diolah (Wu et al., 2019); (C. Liu et al., 2020); (Wu et al., 2018)

## 2.2 Landasan Teori

Pada landasan teori ini akan menjelaskan teori-teori yang mendukung definisi *Role Stress*, *Job Burnout*, *Job Performance*, dan *Career Calling*.

### 2.2.1 Role Stress

Menurut (Kahn et al., 1964) dalam jurnal Wu et al., (2019:3), pertama kali mendefinisikan stres peran sebagai tekanan yang dihadapi individu ketika mereka tidak dapat mempelajari atau memahami hak dan kewajiban yang relevan dengan pekerjaan mereka dan untuk melakukan peran mereka dengan baik. Menurut (Baroudi, 1985; dan Rizzo et al., 1970 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), ada dua perspektif utama tentang dimensi stres peran. Satu pandangan menyatakan bahwa stres peran dapat diklasifikasikan menjadi dua dimensi: konflik peran dan ambiguitas peran. Menurut (Peiró et al., 2001 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), melalui kajian mendalam tentang *role stress*, pandangan lain memandang bahwa *role stress* dapat dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu *role conflict*, *role ambiguity*,

dan *role overload*. Menurut (Brown & Peterson, 1993 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), kelebihan peran, bagaimanapun, tidak dipelajari sesering dua yang pertama.

Selain itu, menurut (Rizzo et al., 1970 dan Van Sell et al., 1981) dalam jurnal Wu et al., 2019:3), percaya bahwa seseorang dapat memainkan banyak peran dan mungkin perlu menunjukkan berbagai perilaku untuk memuaskan posisi dalam sistem organisasi. Menurut (Coelho et al., 2011 dan Karatepe et al., 2006 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), dengan demikian, kelebihan peran yang tidak dapat menyenangkan dengan *role conflict* internal individu, yang pada dasarnya adalah *role conflict*. Selain itu, banyak penelitian mengenali sifat dua komponen stres peran terkait pekerjaan, yang terdiri dari *role ambiguity* dan *role conflict*. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh Wu et al., (2019:3) ini membagi stres peran menjadi dua dimensi struktural: *role conflict* dan *role ambiguity*. Menurut (Kim et al., 2009 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), *role conflict* berarti ketika individu dihadapkan pada dua atau lebih *role expectations*, mereka tidak dapat memenuhi kedua harapan tersebut pada saat yang bersamaan. Menurut (House & Rizzo, 1972 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), *role ambiguity*, di sisi lain, mengacu pada perasaan ketika mereka merasa bingung atau kurang memahami peran mereka dan tidak dapat memperoleh *role ambiguity* yang jelas di tempat kerja. Menurut (Huang et al., 2020 dalam jurnal Pereira et al., 2022:5), stres peran dalam organisasi memanifestasikan dirinya dalam dua cara: konflik peran dan ambiguitas peran.

Berdasarkan definisi diatas, indikator Role Stress menurut Coelho et al. (2011) dan Karatepe et al. (2006), yang merujuk pada jurnal replikasi Wu et al., (2019:3):

1. *Role Conflict*

*Role conflict* berarti ketika individu dihadapkan pada dua atau lebih *role expectations*, mereka tidak dapat memenuhi kedua harapan tersebut pada saat yang bersamaan.

2. *Role Ambiguity*

*Role ambiguity*, di sisi lain, mengacu pada perasaan ketika mereka merasa bingung atau kurang memahami peran mereka dan tidak dapat memperoleh *role ambiguity* yang jelas di tempat kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator Role Stress menurut Huang et al., (2020), yang merujuk pada jurnal rujukan tambahan Pereira et al., (2022:5):

1. *Role Conflict*

*Role conflict* didefinisikan dalam literatur sebagai ketidakcocokan atau inkonsistensi fungsi dalam peran yang dilakukan oleh seorang individu. Ini juga didefinisikan sebagai jenis stres yang dihasilkan dari harapan yang saling bertentangan atau bersaing di pihak manajer sehubungan dengan posisi atau fungsi tertentu dalam organisasi.

2. *Role Ambiguity*

*Role ambiguity*, didefinisikan sebagai ketidakpastian tentang tugas dan tanggung jawab yang terlibat ketika ada banyak peran yang harus dikerjakan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sesuai dengan indikator dalam jurnal yang direplikasi dalam jurnal Wu et al., (2019:3).

### **2.2.2 Job Burnout**

Menurut (Rizzo et al., 1970 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), *job burnout* (kelelahan bekerja) mengacu pada perasaan negatif yang dialami individu di lingkungan kerja. Contohnya meliputi kelelahan fisik dan mental, berkurangnya kinerja pekerjaan, dan berkurangnya semangat bekerja. Menurut (Maslach & Jackson, 1981 dalam jurnal Wu et al., 2019:3), dalam beberapa tahun terakhir, dimensi dan pengukuran kelelahan kerja terutama didasarkan pada model teoritis. Dia mengusulkan bahwa kelelahan kerja dapat dianalisis dari tiga dimensi: kelelahan emosional, sinisme dan keberhasilan ahli yang rendah. Kelelahan emosional mengacu pada kelelahan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan dan keengganan untuk menginvestasikan emosi lebih lanjut dalam pekerjaan. Sinisme berarti mempertanyakan motif orang lain, membangkitkan emosi negatif dan memperlakukan mereka dengan sikap mati rasa dan kejam. Keberhasilan ahli yang rendah mengacu pada evaluasi negatif dari pekerjaan sendiri yang tidak membawa pengaruh praktis kepada orang lain.

Menurut (Lingard et al., 2007 dalam jurnal C. Liu et al., 2020:3), kelelahan kerja adalah hasil dari kombinasi faktor lingkungan (misalnya, jadwal tidak fleksibel, stres yang luar biasa) dan faktor individu (misalnya, kemampuan profesional yang buruk, hubungan interpersonal yang buruk). Menurut (Enshassi et al., 2016 dalam jurnal C. Liu et al., 2020:3), banyak penelitian tentang job



burnout menemukan bahwa tekanan kerja, tekanan organisasi dan tekanan sosial merupakan faktor utama yang menyebabkan job burnout. Menurut (Srivastava & Dey, 2019 dalam jurnal C. Liu et al., 2020:3), kelelahan kerja bermula dari tekanan kerja jangka panjang. Ini termasuk kelelahan emosional, sinisme, dan efektivitas profesional yang rendah.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Job Burnout* menurut Maslach (1981), yang merujuk pada jurnal replikasi Wu et al., (2019:3):

1. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional mengacu pada kelelahan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan dan keengganan untuk menginvestasikan emosi lebih lanjut dalam pekerjaan.

2. Sinisme

Sinisme berarti mempertanyakan motif orang lain, membangkitkan emosi negatif dan memperlakukan mereka dengan sikap mati rasa dan kejam.

3. Keberhasilan ahli yang rendah

Keberhasilan ahli yang rendah mengacu pada evaluasi negatif dari pekerjaan sendiri yang tidak membawa pengaruh praktis kepada orang lain.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Job Burnout* menurut Srivastava & Dey, (2019) yang merujuk pada jurnal rujukan C. Liu et al., (2020:3) :

1. Kelelahan Emosional

Secara khusus, kelelahan emosional tercermin dalam kurangnya vitalitas yang disebabkan oleh kelelahan sumber daya emosional.

2. Sinisme

Sinisme dimanifestasikan dalam keterasingan dari pekerjaan dan hubungan interpersonal yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 3. Efektivitas profesional yang rendah

Efektivitas profesional yang rendah tercermin dari evaluasi kerja yang negatif dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sesuai dengan indikator dalam jurnal yang direplikasi dalam jurnal Wu et al., (2019:3).

#### **2.2.3 *Job Performance***

Menurut (Deadrick & Gardner, 1999 dalam jurnal Wu et al., 2019:4), mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai hasil kerja yang dicapai untuk setiap fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Menurut (El-Sabaa, 2001) dalam jurnal Wu et al., (2019:4), menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan berkaitan dengan kesediaan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek-aspek baru dari pekerjaan, yang akan membawa peningkatan produktivitas individu. Menurut (Borman & Motowidlo, 1997 dalam jurnal Wu et al., 2019:4), mengklasifikasikan kinerja pekerjaan menjadi kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Menurut (Choi, 2007 dalam jurnal Wu et al., 2019:4), kinerja tugas didefinisikan sebagai perilaku dalam peran, yang berarti bahwa karyawan mencapai tujuan yang diharapkan dari organisasi dengan mengadopsi perilaku yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja kontekstual adalah perilaku ekstra-peran, yang mengacu pada kegiatan yang menunjukkan antusiasme khusus, selama bekerja, untuk menyelesaikan tugas,

bekerja sama dengan orang lain, dan secara aktif melakukan tugas di atas dan di luar persyaratan organisasi.

Menurut (Saetang et al., 2010 dalam jurnal C. Liu et al., 2020:4) kinerja pekerjaan adalah hasil menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang ditentukan. Dalam penilaian kinerja, ada banyak panel yang cocok bertindak sebagai penilai. Setiap jenis penilai (misalnya atasan langsung, penilaian sejawat, komite, evaluasi diri, bawahan) memiliki karakteristik yang berbeda. Menurut (Xiong et al., 2019 dalam jurnal C. Liu et al., 2020:4) Secara umum diyakini bahwa kinerja pekerjaan adalah serangkaian perilaku karyawan yang dapat dipantau, diukur, dan dievaluasi sehubungan dengan pencapaian pada tingkat individu.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Job Performance* menurut Borman & Motowidlo (1997), yang merujuk pada jurnal replikasi Wu et al., (2019:4):

1. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

Kinerja tugas didefinisikan sebagai perilaku dalam peran, yang berarti bahwa karyawan mencapai tujuan yang diharapkan dari organisasi dengan mengadopsi perilaku yang ditentukan oleh organisasi.

2. *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual)

Kinerja kontekstual adalah perilaku ekstra-peran, yang mengacu pada kegiatan yang menunjukkan antusiasme khusus, selama bekerja, untuk menyelesaikan tugas, bekerja sama dengan orang lain, dan secara aktif melakukan tugas di atas dan di luar persyaratan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Job Performance* menurut Saetang et al., (2010), yang merujuk pada jurnal rujukan C. Liu et al., (2020:4):

1. Evaluasi Diri

Adalah penilaian individu yang dilakukan oleh atasan dalam organisasi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan oleh tiap individu di dalam organisasi tersebut.

2. Penilaian Sejawat

Adalah penilaian yang dilakukan oleh sesama karyawan dalam sebuah organisasi untuk melihat bagaimana kualitas kerja dari masing-masing individu menurut karyawan yang lain.

3. Komite

Adalah penilaian yang dilakukan oleh beberapa orang yang telah ditunjuk untuk melakukan evaluasi/penilaian terhadap karyawan dalam sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sesuai dengan indikator dalam jurnal yang direplikasi dalam jurnal Wu et al., (2019, 4).

#### **2.2.4 Career Calling**

Menurut (Hall & Chandler, 2005 dalam jurnal Wu et al., 2019:4) mengartikan *career calling* sebagai pekerjaan yang dirasa bermakna oleh individu. Perasaan ini dapat membantu individu untuk mencapai tujuannya sendiri dan merupakan tujuan individu di dunia. Lebih lanjut, (Elangovan et al., 2010)

dalam jurnal Wu et al., (2019:4) menekankan bahwa *career calling* berasal dari sumber eksternal dan internal dan terutama mencakup tiga elemen: (1) orientasi tindakan, (2) kejelasan tujuan dan (3) tujuan pro-sosial.

Oleh karena itu, menurut (Duffy & Dik, 2013 dalam jurnal Wu et al., 2019:5) *career calling* adalah kekuatan insentif yang mendorong orang untuk berkontribusi dan berkomitmen untuk sebuah organisasi, dan yang lebih mungkin membantu individu untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Menurut (Wu et al., 2019 dalam jurnal Pereira et al., 2022:8), gagasan tentang *career calling* adalah salah satu konstruksi tertua dan paling mendasar dalam studi kerja dengan asal-usul metafora religiusitas tentang panggilan dan inspirasi.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Career Calling* menurut Elangovan et al., (2010), yang merujuk pada jurnal replikasi Wu et al., (2019:4):

1. Orientasi Tindakan

Orientasi tindakan merupakan tindakan untuk mewujudkan *career calling* melalui kesadaran diri dan pedoman yang berasal dari dalam diri secara implisit.

2. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan adalah menjelaskan bahwa setiap pekerjaan/tugas yang diberikan atau dikerjakan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai. Kejelasan juga merupakan rasa akan kejelasan tujuan dan misi pribadi.

3. Tujuan pro-sosial

Tujuan pro-sosial merupakan keinginan untuk membuat dunia menjadi lebih baik melalui pemilihan karirnya melalui program kerja yang memberikan manfaat bagi kehidupan orang lain atau program kerja kemanusiaan.

Berdasarkan definisi diatas, indikator *Career Calling* menurut Wu et al., (2019:4), yang merujuk pada jurnal rujukan tambahan Pereira et al., (2022:8):

#### 1. Religiusitas

Saat seseorang mendedikasikan pekerjaannya untuk orang lain, menikmati pekerjaannya, merasa lebih berarti, merasa bahagia dan bangga dengan pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk ibadah.

#### 2. Panggilan dan Inspirasi

Panggilan dan inspirasi ini didorong oleh faktor eksternal seperti tata tertib atau motivasi yang didapat oleh seseorang karena panggilan hati, dengan memberikan yang terbaik dan menebarkan nilai-nilai positif.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sesuai dengan indikator dalam jurnal yang direplikasi dalam jurnal Wu et al., (2019:4).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan antar variabel *Role Stress* dan *Job Burnout***

Penelitian dalam jurnal Wu et al., (2019:12) ini menunjukkan bahwa *role conflict* dan *role ambiguity* memiliki efek positif yang signifikan terhadap *job burnout*. Ketika tugas konstruksi terus berkembang dan menjadi lebih kompleks, stres peran menjadi lebih rumit dan cenderung berdampak negatif pada komitmen kerja. Menurut (Kahn et al., 1964 dalam jurnal Wu et al., 2019:5), konflik peran,

sebagai komponen stres peran, dapat menyebabkan pengalaman emosional negatif bagi personel, termasuk peningkatan ketegangan, konflik internal yang parah, penurunan kepuasan kerja, dan penurunan kepercayaan diri. Menurut (Fogarty & Singh, 2000 dalam jurnal Wu et al., 2019:5), jika konflik peran melibatkan konflik serius antara harapan peran dan nilai-nilai CPM (*Construction Project Managers*) itu sendiri, itu juga akan mengurangi kesediaan mereka untuk tinggal dan meningkatkan kemungkinan kelelahan kerja.

### **2.3.2 Hubungan antar variabel *Job Burnout* dan *Job Performance***

Penelitian dalam jurnal Wu et al., (2019:13) ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja dikaitkan dengan hasil negatif bagi individu. Menurut (Leung et al., 2009 dalam jurnal Wu et al., 2019:5) *job burnout* telah dikaitkan dengan masalah kesehatan, kecemasan, depresi, penurunan harga diri, dan penyalahgunaan zat. Menurut (Leiter & Maslach, 1988 dalam jurnal Wu et al., 2019:6), untuk industri yang relevan, *job burnout* telah terbukti memiliki berbagai konsekuensi disfungsional, termasuk pergantian, ketidakhadiran, dan penurunan kinerja pada pekerjaan, semua mengakibatkan biaya yang signifikan untuk individu dan organisasi.

### **2.3.3 Hubungan antar variabel *Role Stress* dan *Job Performance***

Penelitian dalam jurnal Wu et al., (2019:13) ini membuktikan asumsi bahwa *role ambiguity* memiliki efek negatif pada *job performance*. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wu et al., (2019:11) ini menemukan bahwa *role*

*conflict* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *job performance*. Pendapat yang berbeda diuraikan pada variabel hasil stres peran dari perspektif yang berbeda. Diantaranya, kinerja pekerjaan merupakan variabel yang paling sering dipelajari. Beberapa ahli percaya bahwa stres peran memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Misalnya, (Fisher, 1983 dalam jurnal Wu et al., 2019:6), melalui meta-analisis, menemukan korelasi negatif antara konflik peran dan kinerja pekerjaan. Menurut (Singh et al., 1994 dalam jurnal Wu et al., 2019:6), ambiguitas peran terjadi karena kurangnya informasi yang jelas dan tersedia untuk peran dan posisi yang diharapkan, berkorelasi negatif dengan kinerja pekerjaan. Lebih lanjut, (Jackson & Schuler, 1985 dalam jurnal Wu et al., 2019:6) percaya bahwa penyebab dari dampak ambiguitas peran pada kinerja pekerjaan adalah karena kurangnya informasi atau jumlah informasi yang berlebihan, penerima peran tidak dapat memperoleh pengetahuan perilaku yang relevan. Ini secara negatif mempengaruhi kemampuan individu untuk bekerja dan mengurangi tingkat kinerja pekerjaan.

#### **2.3.4 Hubungan antar variabel Moderating Role dan Career Calling**

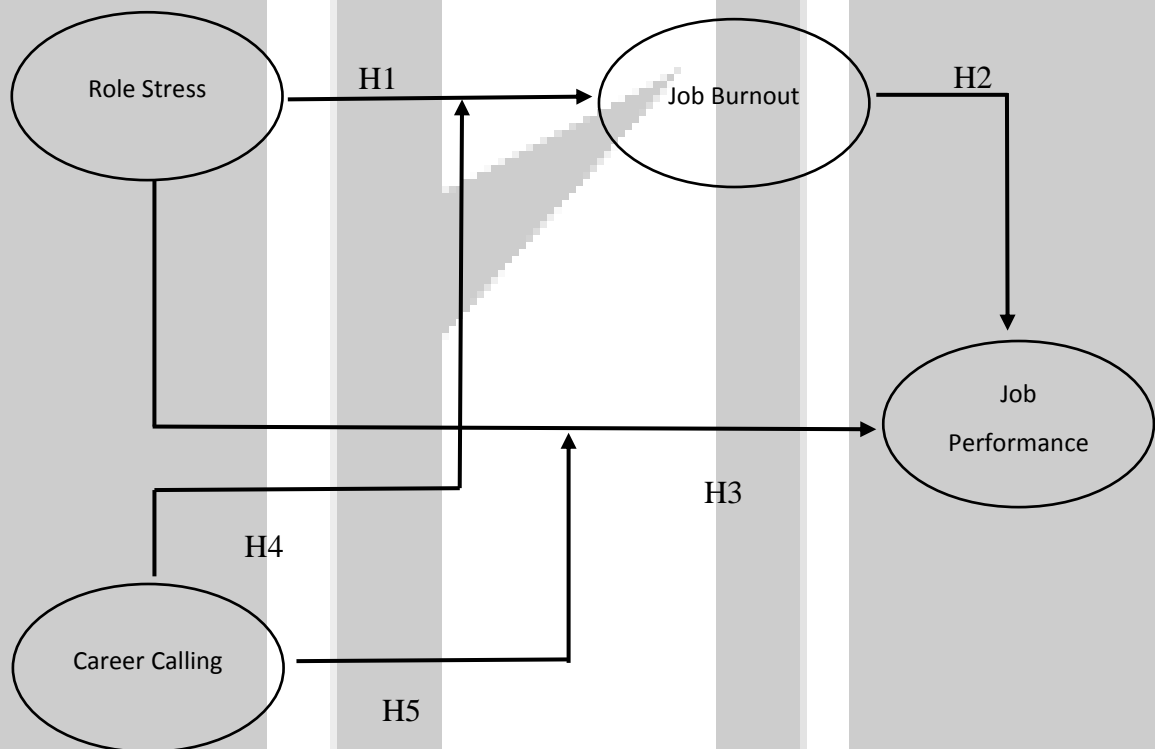
Penelitian dalam jurnal Wu et al., (2019:13) ini mengungkapkan bahwa panggilan karir secara negatif memoderasi hubungan antara ambiguitas peran dan kelelahan kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Wu et al., (2019:13) ini juga menemukan bahwa panggilan karir secara positif memoderasi hubungan antara konflik peran dan kinerja pekerjaan. Namun, efek moderasi panggilan karir pada ambiguitas peran dan kinerja pekerjaan tidak signifikan.



Menurut (Liu & Chiu, 2016 dalam jurnal Wu et al., 2019:6) menyebutkan *career calling* merupakan kekuatan pendorong yang mungkin datang dari sumber eksternal atau dari individu itu sendiri, adalah perasaan dan pemahaman seseorang tentang arti dan tujuan pekerjaan mereka.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran:

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat dibuat keterkaitan antara variabel *Role Stress*, *Job Burnout*, *Job Performance*, dan *Career Calling* dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Hidayatul Latifa

Gambar 2.4

## Kerangka Pemikiran Hidayatul Latifa (2022)

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal dalam penelitian yang didasarkan pada teori-teori dan penelitian terdahulu:

H1: *Role Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Burnout*.

H2: *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance*.

H3: *Role Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance*.

H4: *Moderating Role (Career Calling)* secara signifikan memoderasi pengaruh *Role Stress* terhadap *Job Burnout*.

H5: *Moderating Role (Career Calling)* secara signifikan memoderasi pengaruh *Role Stress* terhadap *Job Performance*.