

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN ORGANISASI SEKTOR BISNIS

^aMarwansyah, ^bDamri, ^cFrilla Degustia

^{abc}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Pekanbaru
marwansyah.dpp@gmail.com

Received: 2022 September 19

Accepted: 2022 December 09

Published: 2022 December 25

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis pengaruh langsung variabel self-efficacy terhadap variabel kepuasan kerja; 2) Menganalisis pengaruh langsung variabel burnout terhadap variabel kepuasan kerja; 3) Menganalisis mediasi variabel burnout antara self-efficacy dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dan dianalisis dengan menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self-efficacy memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($\beta = 0.553$, $p < 0.001$). Sementara untuk variabel burnout memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($\beta = -0.489$, $p < 0.001$). Selanjutnya, variabel burnout juga diketahui memoderasi self-efficacy terhadap kepuasan kerja, dengan $\beta = 0.395$, $p < 0.001$. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan para pengambil kebijakan di organisasi bisnis untuk menghindari burnout di lingkungan karyawan adalah dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan. Selain itu, dilakukannya retreat kantor secara berkala juga dapat menjadi upaya oleh para petinggi organisasi bisnis untuk mencegah terjadinya burnout. Selain itu agar para supervisor atau manajer untuk memberikan pujian kepada para karyawannya, ketika karyawannya tersebut melakukan hal yang baik atau memiliki prestasi di tempat kerja.

Kata Kunci: Self-efficacy; Burnout; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to 1) analyze the direct effect of the self-efficacy variable on the job satisfaction variable; 2) Analyze the direct effect of burnout on job satisfaction variables; 3) Analyze the mediation of burnout variables between self-efficacy and job satisfaction. This study is correlational study and employed SEM-PLS as the analysis. The results showed that the self-efficacy variable had a significant and significant effect on the job satisfaction variable ($\beta = 0.553$, $p < 0.001$). Meanwhile, the burnout variable negatively and significantly affects the job satisfaction variable ($\beta = -0.489$, $p < 0.001$). Furthermore, the burnout variable is known to moderate self-efficacy on job satisfaction, with $\beta = 0.395$, $p < 0.001$. Based on the study's results, the researcher suggests that policymakers in business organizations avoid burnout in the employee environment by not giving excessive workloads. In addition, regular office retreats can also be an effort by high-ranking business organizations to prevent burnout. In addition, supervisors or managers should praise their employees when they do good things or have achievements at work.

Keywords: Self-efficacy; Burnout; Job satisfaction

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja memiliki peran yang penting pada keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan variabel ini merupakan salah satu variabel kunci dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan (Iaffaldano and Muchinsky 1985; Locke 1970; Rezaee et al. 2018; Mittal and Bhakar 2018; Murtza et al. 2021; Eliyana and Sridadi 2020). Namun, para manajer tidaklah cukup hanya memperhatikan kepuasan kerja karyawannya saja, karena kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah kelelahan berlebih sehubungan dengan pekerjaan, atau yang dikenal sebagai *burnout* (Khamisa et al. 2015; Appelbaum et al. 2019). Literatur-literatur terdahulu telah banyak membuktikan bahwa karyawan yang mengalami *burnout*, cenderung mengalami penurunan kinerja [9]. Selain itu, mereka juga akan cenderung mengalami kelelahan emosional, sinikal, berperilaku negatif, serta penurunan penyelesaian pekerjaan di tempat kerja (Maslach and Leiter 2008). Hal ini tentunya tidak dapat diabaikan, karena jika kondisi *burnout* banyak terjadi pada karyawan di satu organisasi, maka dapat dipastikan selain hilangnya kepuasan kerja karyawan, kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan (Hossin Poor Sadat Abadi and Karamzadeh 2019; Ochoa 2018).

Selain *burnout* variabel yang turut menentukan kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi adalah self-efficacy, dimana variabel self-efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (A. Bandura 1977; Judge et al. 2001). Selain itu, literatur terdahulu juga secara konsisten membuktikan bahwa self-efficacy memiliki relasi dengan kepuasan kerja (Judge and Bono 2001; Perdue, Reardon, and Peterson 2007). Hal ini disebabkan self-efficacy mempengaruhi kepuasan kerja melalui hubungannya dengan keberhasilan praktis dalam pekerjaan (Judge et al. 2001). Tapi relasi ini sebenarnya disebabkan oleh keyakinan seseorang bahwa ketika mereka memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi, mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi kesulitan, dan bertahan untuk tidak menyerah saat mengalami kegagalan (Gist and Mitchell 1992), dimana menyebabkan mereka lebih mungkin untuk mencapai hasil yang memuaskan dan dihargai sesuai dengan standar pribadi mereka, sehingga memperoleh lebih banyak kepuasan kerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Lebih lanjut, Bandura (1997) juga mengungkapkan bahwa orang-orang yang memiliki self-efficacy tinggi, membuat mereka lebih mudah dalam bergaul, mengatasi frustrasi, dan tetap berada pada suasana hati yang baik. Hal ini tentunya akan berhubungan terhadap ada tidaknya potensi *burnout* yang mungkin dialami oleh seseorang, karena mengalami stres dan suasana hati yang tidak baik, bisa menjadi penyebab utama terjadinya *burnout* (Llorens-Gumbau and Salanova-Soria 2014; Ventura, Salanova, and Llorens 2015; Galindo-Domínguez, Pegalajar, and others 2020; Betoret and Artiga 2010; Friedman 2003).

Atas dasar penelusuran berdasarkan temuan-temuan yang ada pada literatur terdahulu, maka terdapat senjang riset yang akan diisi oleh penelitian ini. Yang pertama adalah kurangnya studi yang membahas tentang bagaimana peran self-efficacy terhadap kepuasan kerja, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Yang kedua, sejauh penelusuran penulis juga belum ada studi yang spesifik membahas model mediasi ini pada sampel Indonesia. Itulah mengapa penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi demi tercapainya kelancaran dan peningkatan kinerja organisasi di Indonesia. Dari latar belakang tersebut, selanjutnya yang menjadi tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu: 1) Menganalisis pengaruh langsung variabel self-efficacy terhadap variabel kepuasan kerja; 2) Menganalisis pengaruh langsung variabel *burnout* terhadap variabel kepuasan kerja; 3) Menganalisis mediasi variabel *burnout* antara self-efficacy dan kepuasan kerja.

KAJIAN LITERATUR

Self-Efficacy

Self-efficacy merujuk pada penilaian individu tentang kemampuan mereka dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu (Albert Bandura 1986). Itulah mengapa dari sudut pandang teori *self-efficacy*, yang ditekankan bukanlah kemampuan atau keterampilan individu, melainkan apakah mereka yakin dan percaya untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan tugas, terlepas dari tingkat kemampuan atau keterampilan yang dimiliki (Orpen 1999). Lebih lanjut, Bandura juga telah membuktikan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi, akan secara signifikan mampu untuk meningkatkan kecenderungan seseorang dalam mencapai keberhasilan (Albert Bandura 1997). Tingkat *self-efficacy* seseorang sesungguhnya tidak selalu tetap, melainkan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara dan metode (Albert Bandura 2001). Jika merujuk pada Bandura (1999), cara tercepat untuk meningkatkan *self-efficacy* seseorang adalah dengan meminta seseorang untuk melakukan "tugas yang ditakutkannya". Jika seseorang didukung untuk melakukan sesuatu yang ditakutinya, maka akan secara drastis meningkatkan *self-efficacy* yang ada pada dirinya.

Burnout

Maslach dan Leiter (2008) mendefinisikan *burnout* sebagai indeks ketidaksesuaian antara keadaan mereka dan apa yang harus mereka lakukan. Ini melambangkan erosi nilai, martabat, semangat dan kemauan, serta pengikisan jiwa manusia. Selain itu, Maslach dan Leiter (2008) juga mengungkapkan bahwa *burnout* ini sesungguhnya penyakit yang menyebar secara bertahap dan terus menerus dari waktu ke waktu, menempatkan orang ke dalam spiral yang sulit untuk pulih. Keluhan yang paling sering dialami oleh seseorang ketika mengalami *burnout* adalah keletihan, baik itu secara fisik, maupun mental (Kerr 2017). Sementara itu, jika merujuk pada pendekatan tiga bagian Maslach dan Jackson (1981) terhadap *burnout*, maka konseptualisasi standar dari fenomena *burnout* terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan pencapaian pribadi yang berkurang. Ketiga aspek inilah yang digunakan dalam instrumen *Maslach Burnout Inventory*, sebuah instrumen yang banyak digunakan dalam pengukuran *burnout*, baik itu pada organisasi, maupun pendidikan.

Ada beberapa gejala yang timbul ketika seseorang mengalami *burnout*, diantaranya adalah kehilangan kreativitas, berkurangnya komitmen pada pekerjaan, rasa sakit baik itu secara fisik maupun emosional, sikap yang tidak pantas terhadap diri sendiri dan klien, serta perasaan lelah secara umum (Cordes and Dougherty 1993). Terjadinya *burnout* pada diri seorang karyawan tidak boleh disepelekan, karena ketika rasa *burnout* ini terus meningkat, maka individu tidak hanya akan dapat merugikan organisasi, tapi juga keluarganya di rumah (Jackson and Maslach 1982). Para peneliti juga menemukan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* akan cenderung lebih sering absen dari pekerjaan, tidak produktif, hingga meninggalkan organisasi tempat ia bekerja (Jackson and Maslach 1982; Leiter and Maslach 1988).

Kepuasan Kerja

Merujuk pada Spector (Spector 1997), kepuasan kerja merupakan bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sementara itu, Lawler (Lawler III 1991) mendefinisikan kepuasan kerja atas bagaimana perasaan seseorang tentang penghargaan atau apresiasi yang diterimanya dari tempat ia bekerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah keseluruhan pengaruh positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan serangkaian aspek seperti gaji, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, gaya manajemen, kondisi kerja, dan kelompok kerja (Arnold, Feldman, and Hunt 1992). Studi-studi terdahulu banyak meneliti variabel kepuasan kerja dengan mengikutsertakan variabel-variabel lain, disebabkan oleh kepuasan kerja yang memang diperlakukan sebagai *outcome*

variable yang penting bagi banyak organisasi. Bahkan, kepuasan kerja juga turut menentukan kepuasan hidup seorang karyawan ketika berada di luar lingkungan tempat kerjanya (Judge and Watanabe 1994).

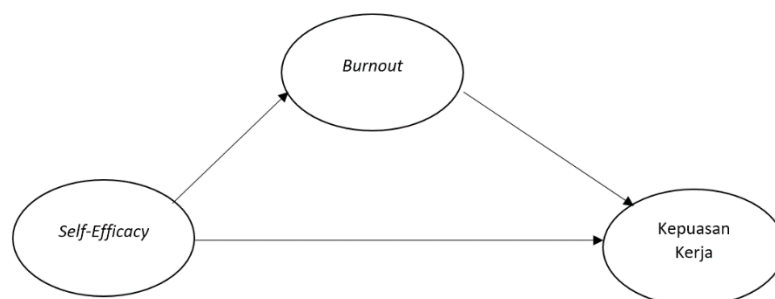
Ada beberapa hal di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang. Terlalu panjangnya jam kerja, kecilnya pengakuan di tempat kerja, apresiasi yang rendah, dan kurangnya dukungan di tempat kerja ditenggarai sebagai beberapa penyebab yang dapat membuat kepuasan kerja seseorang menjadi rendah (Appleton, House, and Dowell 1998; Kapur, Appleton, and Neal 1999; Kitai et al. 1999). Sementara itu, berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dukungan sosial, rasa otonom, keberagaman beban kerja, dan kebebasan memilih metode dalam penyelesaian kerja (Kapur, Appleton, and Neal 1999; O'Sullivan, Keane, and Murphy 2005; Sutherland and Cooper 1993; McGlone and Chenoweth 2001; Ulmer and Harris 2002).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di organisasi sektor bisnis swasta yang ada di Kota Pekanbaru. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS melalui mediation model (Hair Jr et al. 2016). Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan aplikasi G*Power (Faul et al. 2007), sebuah alat hitung sampel berdasarkan statistical power, dan juga disarankan oleh Hair Jr et al., (2016) dalam menghitung jumlah sampel ketika menggunakan SEM-PLS. Dengan memperhitungkan statistical power, maka jumlah sampel yang disarankan oleh G*Power adalah berjumlah 107 orang. Namun dengan alasan konservatif dan kehati-hatian, maka jumlah sampel ditargetkan sebanyak 200 orang. Pemilihan sampel akan menggunakan teknik convenience sampling, disebabkan oleh keleluasaan waktu dan tempat pengoleksian data (Creswell and Creswell 2017). Pendistribusian kuesioner akan dilakukan dengan menggunakan google form. Adanya kontribusi respon dari berbagai daerah di Provinsi Riau diharapkan mampu untuk meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian yang dilakukan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang telah divalidasi oleh peneliti-peneliti sebelumnya, dan telah umum digunakan dalam mengukur variabel-variabel terkait. Variabel self-efficacy akan diukur dengan menggunakan General Self-Efficacy Scale, sebuah instrumen pengukur self-efficacy yang dikembangkan oleh Sherer et al. (1982). Lebih lanjut, variabel *burnout* akan diukur dengan menggunakan Maslach *Burnout* Inventory (Maslach and Jackson 1981), dan variabel kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan instrumen dari Price (Price 2001).

Gambar 1. Model Struktural



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pertama pada SEM-PLS adalah melakukan analisis terhadap convergent validity, internal consistency reliability, dan discriminant validity. Tabel 1 menunjukkan

evaluasi terhadap ketiganya. Pada tabel 1 terlihat bahwa seluruh indikator memiliki loading diatas 0,5, batas kecukupan minimal yang disyaratkan untuk suatu indikator dianggap layak pada sebuah konstruk pada SEM-PLS (Hair Jr et al. 2016). Selain loading, perlu juga dilihat nilai AVE masing-masing konstruk. Untuk menentukan kelayakan outer model, nilai minimal AVE adalah 0,5 (Hair Jr et al. 2016). Selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap composite reliability dan cronbach's alpha. Kedua indikator ini harus memiliki nilai diatas 0,6 (Hair Jr et al. 2016). Selanjutnya, untuk melihat kelayakan dari sisi discriminant validity, maka dilakukanlah evaluasi terhadap HTMT (Henseler, Ringle, and Sarstedt 2015). Merujuk pada Henseler et al. (Henseler, Ringle, and Sarstedt 2015), nilai HTMT tidak ada yang boleh memiliki nilai sebesar 1. Dapat dilihat pada tabel 1, seluruh konstruk memenuhi persyaratan dari sisi convergent validity, internal consistency reliability, dan discriminant validity.

Tabel 1. Evaluasi terhadap Convergent validity, internal consistency reliability, dan discriminant validity

Latent Variable	Indicators	Loadings	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Discriminant Validity
		>0.50	>0.50	0.60-0.90	0.60-0.90	HTMT confidence interval tidak ada yang bernilai 1
Burnout	B1	0.61	0.66	0.78	0.78	Ya
	B2	0.52				
	B3	0.72				
	B4	0.54				
	B5	0.66				
	B6	0.71				
	B7	0.84				
	B8	0.52				
	B9	0.85				
Self-Efficacy	SE1	0.66	0.68	0.85	0.85	Ya
	SE2	0.87				
	SE3	0.55				
	SE4	0.51				
	SE5	0.69				
	SE6	0.82				
	SE7	0.71				
	SE8	0.61				
	SE9	0.58				
	SE10	0.62				
	SE11	0.70				
	SE12	0.80				
	SE13	0.68				

Kepuasan Kerja	KK1	0.69	0.64	0.7	0.7	Ya
	KK2	0.55				
	KK3	0.81				
	KK4	0.52				
	KK5	0.61				
	KK6	0.64				

Terdapat tiga pertanyaan penelitian yang berusaha dijawab melalui penelitian ini. Yang pertama adalah bagaimana pengaruh langsung self-efficacy terhadap kepuasan kerja. Yang kedua adalah bagaimana pengaruh langsung *burnout* terhadap variabel kepuasan kerja. Dan yang terakhir adalah bagaimana pengaruh mediasi *burnout* antara self-efficacy terhadap kepuasan kerja. Untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, maka mari kita merujuk pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan nilai path coefficient dan signifikansinya. Pada tabel 2, diketahui bahwa variabel self-efficacy memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($\beta = 0.553$, $p < 0.001$). Sementara untuk variabel *burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ($\beta = -0.489$, $p < 0.001$). Selanjutnya, variabel *burnout* juga diketahui memoderasi self-efficacy terhadap kepuasan kerja, dengan $\beta = 0.395$, $p < 0.001$.

Tabel 2. Structural Model Analysis

Hyphotheses	Coefficien t	Mean	Standard Deviation	t
H1: Self-efficacy -> Kepuasan Kerja	0.553***	0.351	0.121	2.655
H2: <i>Burnout</i> -> Kepuasan kerja	-0.489***	0.368	0.132	2.158
H3: Self-efficacy -> <i>Burnout</i> -> Kepuasan kerja	0.395***	0.226	0.153	2.114
R² effect size				
<i>Burnout</i>	0.66			
Kepuasan kerja	0.72			
Notes: ***Significant at 0.001 level based on 5,000 bootstraps; **significant at 0.01 level based on 5,000 bootstraps; *significant at 0.05 level based on 5,000 bootstraps				

KESIMPULAN

Hingga ini, variabel self-efficacy dan *burnout* selalu menjadi topik yang terus menarik perhatian oleh banyak peneliti (Perdue, Reardon, and Peterson 2007; Judge and Bono 2001; Orpen 1999; Borgogni et al. 2013; Fukui, Wu, and Salyers 2019; Hombrados-Mendieta and Cosano-Rivas 2013; Khamisa et al. 2015). Menjaga agar para karyawan tidak mengalami *burnout* adalah hal yang sangat penting oleh para HRD di organisasi, terutama organisasi bisnis. Hal ini menjadi penting untuk menghindari tingginya angka turnover di sebuah organisasi (Fukui, Wu, and Salyers 2019). Selain itu, *burnout* juga menyebabkan tingginya ketidakhadiran karyawan (Van den Broeck et al. 2008). Salah satu hal yang dapat dilakukan para pengambil kebijakan di organisasi bisnis untuk menghindari *burnout* di lingkungan karyawan adalah dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan. Selain itu, dilakukannya retreat kantor secara berkala juga dapat menjadi upaya oleh para petinggi organisasi bisnis untuk mencegah terjadinya *burnout*.

Penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi bisnis di Provinsi Riau agar self-efficacy para karyawan menjadi tinggi atau tetap tinggi demi menciptakan kepuasan kerja. Yang pertama adalah dengan tidak memberikan teguran langsung kepada para karyawan di depan karyawan lainnya. Studi empiris membuktikan bahwa ketika karyawan ditegur di depan para koleganya, maka hal ini dapat berimplikasi pada menurunnya self-efficacy mereka (Gemzøe Mikkelsen and Einarsen 2002). Seringkali para subordinat level tinggi memberikan cercaan di depan umum ketika karyawannya memiliki kesalahan, namun ketika karyawan tersebut melakukan hal yang benar, tidak diberikan pujian di depan umum. Untuk itu peneliti menyarankan agar para supervisor atau manajer untuk memberikan pujian kepada para karyawannya, ketika karyawannya tersebut melakukan hal yang baik atau memiliki prestasi di tempat kerja. Karena studi empiris membuktikan bahwa pujian yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan self-efficacy para karyawan (Jacobsen and Bøgh Andersen 2017).

REFERENSI

- Appelbaum, Nital P., Nathaniel Lee, Michael Amendola, Kelley Dodson, and Brian Kaplan. 2019. "Surgical Resident *Burnout* and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support." *Journal of Surgical Research* 234 (804): 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>.
- Appleton, Kevin, Allan House, and Anthony Dowell. 1998. "A Survey of Job Satisfaction, Sources of Stress and Psychological Symptoms among General Practitioners in Leeds." *British Journal of General Practice* 48 (428): 1059–63.
- Arnold, Hugh J, Daniel C Feldman, and Gerry Hunt. 1992. *Organizational Behaviour: A Canadian Perspective*. McGraw-Hill Ryerson.
- Bandura, A. 1977. "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review*. 1977, Vol. 84, No. 2, 191-215 84 (2): 192–215.
- Bandura, Albert. 1986. "Social Foundations of Thought and Action." *Englewood Cliffs, NJ* 1986 (23–28).
- . 1997. "Self-Efficacy: The Exercise Of control." New York: Freeman.
- . 1999. "Social Cognitive Theory of Personality." *Handbook of Personality* 2: 154–96.
- . 2001. "Social Cognitive Theory: An Agentive Perspective," no. December: 1–26.
- Betoret, Fernando Doménech, and Amparo Gómez Artiga. 2010. "Barriers Perceived by Teachers at Work, Coping Strategies, Self-Efficacy and *Burnout*." *The Spanish Journal of Psychology* 13 (2): 637–54.
- Borgogni, L., S. Dello Russo, M. Miraglia, and M. Vecchione. 2013. "The Role of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Absences from Work." *Revue Européenne de Psychologie Appliquée* 63 (3): 129–36. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.007>.
- Broeck, Anja Van den, Maarten Vansteenkiste, Hans De Witte, and Willy Lens. 2008. "Explaining the Relationships between Job Characteristics, *Burnout*, and Engagement: The Role of Basic Psychological Need Satisfaction." *Work & Stress* 22 (3): 277–94. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>.
- Cordes, Cynthia L, and Thomas W Dougherty. 1993. "A Review and an Integration of Research on Job *Burnout*." *Academy of Management Review* 18 (4): 621–56.
- Creswell, John W, and J David Creswell. 2017. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications.
- Eliyana, Anis, and A Sridadi. 2020. "Workplace Spirituality and Job Satisfaction toward Job Performance: The Mediation Role of Workplace Deviant Behavior and Workplace Passion." *Management Science Letters* 10 (11): 2507–20.
- Faul, Franz, Edgar Erdfelder, Albert-Georg Lang, and Axel Buchner. 2007. "G* Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences." *Behavior Research Methods* 39 (2): 175–91.

- Friedman, Isaac A. 2003. "Self-Efficacy and *Burnout* in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy." *Social Psychology of Education* 6 (3): 191–215.
- Fukui, Sadaaki, Wei Wu, and Michelle P. Salyers. 2019. "Impact of Supervisory Support on Turnover Intention: The Mediating Role of *Burnout* and Job Satisfaction in a Longitudinal Study." *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research* 46 (4): 488–97. <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00927-0>.
- Galindo-Domínguez, Héctor, Maitane Pegalajar, and others. 2020. "Mediator and Moderator Effect of Resilience between Self-Efficacy and *Burnout* amongst Social and Legal Sciences Faculty Members." *Revista de Psicodidáctica (English Ed.)* 25 (2): 127–35.
- Gemzøe Mikkelsen, Eva, and Ståle Einarsen. 2002. "Relationships between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy." *Scandinavian Journal of Psychology* 43 (5): 397–405.
- Gist, Marilyn E, and Terence R Mitchell. 1992. "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability." *Academy of Management Review* 17 (2): 183–211.
- Hair Jr, Joseph F, G Tomas M Hult, Christian Ringle, and Marko Sarstedt. 2016. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Henseler, Jörg, Christian M. Ringle, and Marko Sarstedt. 2015. "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling." *Journal of the Academy of Marketing Science* 43 (1): 115–35. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hombrados-Mendieta, Isabel, and Francisco Cosano-Rivas. 2013. "*Burnout*, Workplace Support, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Social Workers in Spain: A Structural Equation Model." *International Social Work* 56 (2): 228–46. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>.
- Hossin Poor Sadat Abadi, Gafar, and Esmail Karamzadeh. 2019. "Explaining the Relationship between Job *Burnout* and Organizational Performance of the Police Stations' Staff Members in Eslamshahr City." *Journal of Social Order* 11 (2): 23–44.
- Iaffaldano, Michelle T, and Paul M Muchinsky. 1985. "Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis." *Psychological Bulletin* 97 (2): 251.
- Jackson, Susan E, and Christina Maslach. 1982. "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims." *Journal of Organizational Behavior* 3 (1): 63–77.
- Jacobsen, Christian Bøtcher, and Lotte Bøgh Andersen. 2017. "Leading Public Service Organizations: How to Obtain High Employee Self-Efficacy and Organizational Performance." *Public Management Review* 19 (2): 253–73.
- Judge, Timothy A, and Joyce E Bono. 2001. "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis." *Journal of Applied Psychology* 86 (1): 80.
- Judge, Timothy A, Carl J Thoresen, Joyce E Bono, and Gregory K Patton. 2001. "The Job Satisfaction--Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review." *Psychological Bulletin* 127 (3): 376.
- Judge, Timothy A, and Shinichiro Watanabe. 1994. "Individual Differences in the Nature of the Relationship between Job and Life Satisfaction." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67 (2): 101–7.
- Kapur, Navneet, Kevin Appleton, and Richard D Neal. 1999. "Sources of Job Satisfaction and Psychological Distress in GPs and Medical House Officers." *Family Practice* 16 (6): 600–601.
- Kerr, Richard R. 2017. "*Burnout*." *Urology Times* 45 (7): 34. <https://doi.org/10.1097/00007611-198705000-00034>.
- Khamisa, Natasha, Brian Oldenburg, Karl Peltzer, and Dragan Ilic. 2015. "Work Related Stress, *Burnout*, Job Satisfaction and General Health of Nurses." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 12 (1): 652–66.

- <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>.
- Kitai, Eliezer, Talma Kushnir, Michael Herz, Shmuel Melamed, Dorit Vigiser, and M Granek. 1999. "Correlation of Work Structure and Job Satisfaction among Israeli Family Physicians." *The Israel Medical Association Journal: IMAJ* 1 (4): 236–40.
- Lawler III, E E. 1991. "High Involvement Management Jossey-Bass."
- Leiter, Michael P, and Christina Maslach. 1988. "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment." *Journal of Organizational Behavior* 9 (4): 297–308.
- Llorens-Gumbau, Susana, and Marisa Salanova-Soria. 2014. "Loss and Gain Cycles? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement and Self-Efficacy." *Burnout Research* 1 (1): 3–11.
- Locke, Edwin A. 1970. "Job Satisfaction and Job Performance: A Theoretical Analysis." *Organizational Behavior and Human Performance* 5 (5): 484–500.
- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson. 1981. "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Organizational Behavior* 2 (2): 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, Christina, and Michael P Leiter. 2008. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. John Wiley & Sons.
- McGlone, Shauna J, and Ian G Chenoweth. 2001. "Job Demands and Control as Predictors of Occupational Satisfaction in General Practice." *Medical Journal of Australia* 175 (2): 88–91.
- Mittal, Monika, and Sher Singh Bhakar. 2018. "Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-a Study among Married Working Women in Banking Sector." *International Journal of Management Studies* 2 (7): 1.
- Murtza, Muhammad Hamid, Shahzad Ali Gill, Hassan Danial Aslam, and Amna Noor. 2021. "Intelligence Quotient, Job Satisfaction, and Job Performance: The Moderating Role of Personality Type." *Journal of Public Affairs* 21 (3): e2318.
- O'Sullivan, Bernadette, A M Keane, and Andrew W Murphy. 2005. "Job Stressors and Coping Strategies as Predictors of Mental Health and Job Satisfaction among Irish General Practitioners."
- Ochoa, Paola. 2018. "Impact of Burnout on Organizational Outcomes, the Influence of Legal Demands: The Case of Ecuadorian Physicians." *Frontiers in Psychology* 9: 662.
- Orpen, Christopher. 1999. "The Impact of Self-Efficacy on the Effectiveness of Employee Training." *Journal of Workplace Learning* 11 (4): 119–22. <https://doi.org/10.1108/13665629910276034>.
- Perdue, Stacie Vernick, Robert C Reardon, and Gary W Peterson. 2007. "Person—Environment Congruence, Self-Efficacy, and Environmental Identity in Relation to Job Satisfaction: A Career Decision Theory Perspective." *Journal of Employment Counseling* 44 (1): 29–39.
- Price, James L. 2001. "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover." *International Journal of Manpower* 22 (7): 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233>.
- Rezaee, Afshin, Hoshang Khoshsima, Esmail Zare-Bahtash, and Abdullah Sarani. 2018. "A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job Performance in Iran." *International Journal of Instruction* 11 (4): 577–92.
- Sherer, Mark, James E. Maddux, Blaise Mercandante, Steven Prentice-Dunn, Beth Jacobs, and Ronald W. Rogers. 1982. "The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation." *Psychological Reports* 51 (2): 663–71. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>.
- Spector, Paul E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Vol. 3. Sage.
- Sutherland, V J, and C L Cooper. 1993. "Identifying Distress among General Practitioners: Predictors of Psychological Ill-Health and Job Dissatisfaction." *Social Science & Medicine* 37 (5): 575–81.
- Ulmer, Barbara, and Mark Harris. 2002. "Australian GPs Are Satisfied with Their Job: Even

More so in Rural Areas.” *Family Practice* 19 (3): 300–303.
Ventura, Mercedes, Marisa Salanova, and Susana Llorens. 2015. “Professional Self-Efficacy as a Predictor of *Burnout* and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands.” *The Journal of Psychology* 149 (3): 277–302.