

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

**TESIS**



**Oleh:**

**SYARIFAH MULYA SAFITRIM SAHAB**  
**2110018212004**

**MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
PADANG  
2023**

**PENGARUH *JOB MINDFULNESS* TERHADAP *EMOTIONAL EXHAUSTION* MELALUI *PSYCHOLOGICAL DISTRESS* DAN *WORKPLACE BULLYING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang)**

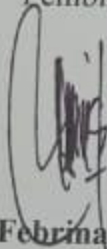
Oleh:

**SYARIFAH MULYA SAFITRI M SAHAB**  
2110018212004

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji  
Pada tanggal 04 Maret 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,



**Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.**

Pembimbing II,



**Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si., Ak. CA**

Ketua Program Studi,



**Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.**

**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 SAHAB**

2110018212004

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada tanggal 04 Maret 2024

Ketua,



**Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.**

Sekretaris,



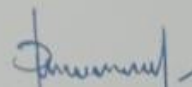
**Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si., Ak. CA**

Anggota,



**Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.**

Anggota,



**Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak. CA**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains Manajemen pada tanggal 04 Maret 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan,



**Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.**

**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 Sahab**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara nyata pengaruh *job mindfulness* terhadap *emotional exhaustion* melalui *psychological distress* dan *workplace bullying* sebagai variabel mediasi pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Pada penelitian digunakan sebanyak 141 orang yang dipilih dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai yang memenuhi prosedur pemilihan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang diolah dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). *Job mindfulness* dan *psychological distress* tidak berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* yang dirasakan pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang, sedangkan *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion* yang dirasakan pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Dalam tahapan pengujian hipotesis juga ditemukan *Job mindfulness* berpengaruh negatif terhadap *psychological distress* yang dirasakan pegawai Bank Nagari Cabang Utama. Selain itu *Job mindfulness* berpengaruh negatif terhadap *workplace bullying* yang dirasakan pegawai di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Pada tahapan pengujian pengaruh tidak langsung ditemukan *Psychological distress* tidak memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* yang dirasakan pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang sedangkan 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.

Kata Kunci: *Job Mindfulness, Workplace Bullying, Psychological Distress & Emotional Exhaustion*

**The Effect of Job Mindfulness on Emotional Exhaustion Through  
Psychological Distress and Workplace Bullying as Mediating Variables  
(To employees of Bank Nagari Padang Main Branch)**

**By:**

**Syarifah Mulya Safitri M Sahab**

**Abstract**

*This research aims to clearly prove the effect of job mindfulness on emotional exhaustion through psychological distress and workplace bullying as mediating variables in employees of Bank Nagari Main Branch, Padang. In the research, 141 people were selected using the census method. Data collection is carried out by distributing questionnaires directly to employees who fulfill the specified selection procedures. The data analysis method used is path analysis which is processed using Partial Least Square (PLS). Job mindfulness and psychological distress have no effect on the emotional exhaustion felt by employees of Bank Nagari Padang Main Branch, while workplace bullying has a positive effect on the emotional exhaustion felt by employees of Bank Nagari Main Branch Padang. In the hypothesis testing stage, it was also found that Job Mindfulness had a negative effect on the psychological distress felt by Bank Nagari Main Branch employees. Apart from that, Job Mindfulness has a negative effect on workplace bullying felt by employees in the Bank Nagari Padang Main Branch environment. In the indirect influence testing stage, it was found that Psychological distress did not mediate the relationship between job mindfulness and emotional exhaustion felt by employees of Bank Nagari Main Branch, Padang, whereas in the second indirect influence test, it was found that Workplace bullying was able to mediate the relationship between job mindfulness and emotional exhaustion in Bank Nagari Branch employees. Padang Main.*

*Keyword: Job Mindfulness, Workplace Bullying, Psychological Distress & Emotional Exhaustion*

## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR LAMPIRAN

#### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1 <i>Conservation of Resources Theory (COR Theory)</i> .....	13
2.1.2 <i>Emotional Exhaustion</i> .....	14
2.1.2.1 Definisi <i>Emotional Exhaustion</i> .....	10
2.1.2.2 Pengukuran <i>Emotional Exhaustion</i> .....	11
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Emotional Exhaustion</i> .....	16
2.1.3 <i>Psychological Distress</i> .....	16
2.1.3.1 Definisi <i>Psychological Distress</i> .....	18
2.1.3.2 Aspek-Aspek <i>Psychological Distress</i> .....	19
2.1.4 <i>Workplace Bullying</i> .....	20
2.1.4.1 Definisi <i>Workplace Bullying</i> .....	20
2.1.4.2 Aspek Aspek <i>Workplace Bullying</i> .....	21
2.1.5 <i>Job Mindfulness</i> .....	22
2.1.5.1 Definisi <i>Job Mindfulness</i> .....	22
2.1.5.2 Indikator Pengukuran <i>Job Mindfulness</i> .....	21

2.2	Pengembangan Hipotesis .....	24
2.2.4	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> .....	24
2.2.5	Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> .....	26
2.2.6	Pengaruh <i>Workplace bullying</i> Terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> .....	28
2.2.7	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Psychological Distress</i> .....	31
2.2.8	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Workplace Bullying</i> .....	33
2.2.9	<i>Psychological Distress</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Job Mindfulness</i> Dengan <i>Emotional Exhaustion</i> .....	34
2.2.10	<i>Workplace Bullying</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Job Mindfulness</i> Dengan <i>Emotional Exhaustion</i> .....	36
2.7	Kerangka Konseptual .....	37

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	38
3.2	Populasi dan Sampel .....	38
3.1.1	Populasi .....	38
3.1.2	Sampel.....	38
3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	39
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4.1	Data Primer .....	39
3.4.2	Data Sekunder .....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Dat.....	40
3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	41
3.7	Instrumen Penelitian .....	42

3.8	Teknik Analisis Data .....	42
3.8.1	Analisa Deskriptif .....	42
3.8.2	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> .....	44
3.8.2.1	Tahapan Analisis .....	44
3.8.2.2	Valuasi Model Pengukuran / Measurement Model.....	44
3.8.2.3	Validitas Konvergen ( <i>Convergent Validity</i> )	45
3.8.2.4	Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> )	46
3.8.2.5	<i>Composite Reliability</i> .....	47
3.8.3	Evaluasi Model Struktural .....	47
3.8.3.1	Analisis $R^2$ .....	47
3.8.3.2	Analisis <i>Q-square</i> .....	48
3.8.4	Uji Hipotesis .....	48
3.8.5	Efek Mediasi .....	49

#### **BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Demografis Responden.....	50
4.2	Structural Equation Modeling Analysis (SEM) .....	51
4.2.1	Measurement Model Assessments.....	51
4.2.1.2	Convergent Validity .....	52
a.	Kelelahan Emosional .....	52
b.	<i>Psychological Distress</i> .....	54
c.	<i>Job Mindfulness</i> .....	55
d.	<i>Workplace Bullying</i> .....	57
4.2.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	58



4.3	Analisis Deskriptif.....	60
4.3.1	Deskriptif Variabel <i>Emotional Exhaustion</i> .....	60
4.3.2	Deskriptif Variabel <i>Job Mindfulness</i> .....	61
4.3.3	Desrkriptif Variabel <i>Psychological Distress</i> .....	62
4.3.4	Deskriptif Variabel <i>Workplace Bullying</i> .....	63
4.4	Analisis R-square dan Q-square .....	64
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis .....	67
4.4.1	Hasil Pengujian <i>Direct Effect</i> .....	67
4.4.2	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ).....	70
4.6	Pembahasan.....	72
4.6.1	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ....	72
4.6.2	Pengaruh <i>Psychological Distress</i> Terhadap Emotional-Exhaustionl Pegawai Bank Nagari Cabang Padang ...	73
4.6.3	Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> Terhadap <i>Emotinal Exhaustion</i> Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padan.	74
4.6.4	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Psychological Distress</i> Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.....	77
4.6.5	Pengaruh <i>Job Mindfulness</i> Terhadap <i>Workplace Bullying</i> Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ....	78
4.6.6	<i>Psychological Distress</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Job Mindfulness</i> dengan <i>Emotional Exhaustion</i> Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang .....	79
4.6.7	<i>Workplace Bullying</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Job Mindfulness</i> Dengan <i>Emotional Exhaustion</i> Pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang .....	80

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Implikasi.....	84
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

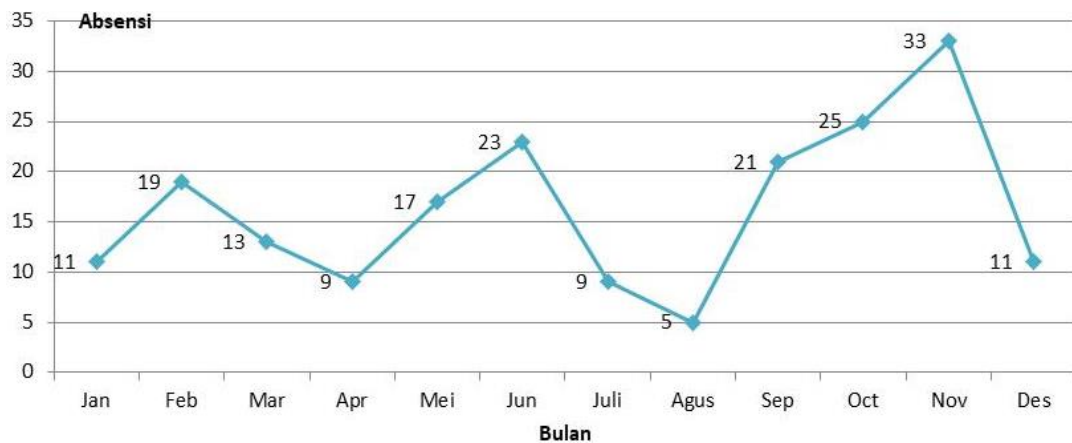
### 1.1 Latar Belakang

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan salah satu masalah yang sering terjadi pada setiap individu yang bekerja pada sebuah instansi khususnya di lembaga perbankan. Beban kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang dilakukan semakin membutuhkan konsentrasi dan waktu yang panjang untuk menyelesaikannya. Selain itu ketika beban kerja yang dirasakan pegawai terlalu tinggi akan mengurangi waktu bersantai bagi pegawai, sehingga mengakibatkan terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (He et al., 2020).

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 (Neumann et al., 2018).

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 behaviuor* yang akan merugikan pegawai atau pun instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Tingginya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

yang dirasakan karyawan dapat diamati dari data yang memperlihatkan banyak diantara karyawan Bank Nagari yang mangkir dari pekerjaan dimasa pandemi seperti terlihat pada Grafik 1.1 di bawah ini:



Sumber: Bank Nagari Sumatera Barat (2022)

### **Grafik 1** **Data Absensi Karyawan Bank Nagari Periode Januari – Desember 2022**

Pada Grafik 1 terlihat terjadi fluktuasi tingkat absensi atau kemangkiran karyawan di Bank Nagari Cabang Utama selama periode Januari sampai dengan Desember 2022. Fenomena yang menjadi permasalahan adalah angka atau jumlah kasus absensi yang relatif tinggi, dimana terlihat di grafik tingkat absen terbanyak terjadi di Bulan November yaitu mencapai 33 kasus, dimana jumlah karyawan yang mangkir seperti terlihat pada grafik belum termasuk karyawan yang cuti karena sakit. Tingginya absensi diduga disebabkan karena rasa bosan dan jenuh (emotional) sehingga banyak dari karyawan yang berusaha menghindari pekerjaan. Pimpinan Bank Nagari sebenarnya telah menyadari hal tersebut, beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang di hargai dengan insentif yang tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan semangat karyawan

untuk tetap berkomitmen kepada tanggung jawab mereka, tetapi pada kenyataan tetap saja banyak karyawan yang mangkir dari tanggung jawabnya.

Menurut Luthans (2017) salah satu ciri seorang karyawan mengalami kelelahan emosional adalah adanya kecenderungan dari karyawan untuk menghindari tugas dan tanggung jawab, yang dapat terlihat dari meningkatnya angka kemangkiran atau absensi. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka akan mengganggu kinerja karyawan atau pun organisasi, sehingga penting bagi manajemen untuk mengelola tingkat emosional exhaustion dari karyawannya.

Dalam rangka mengetahui apakah masing masing karyawan di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama merasakan kelelahan emosional maka peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara random. Hasil observasi yang diperoleh terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Untuk Mengetahui Gejala *Emotional Exhaustion* Dalam Bekerja Januari 2023**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		N
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
1	Saya merasa lelah bekerja	19	63.33	2	6.67	4	13.33	5	16.67	30
2	Saya merasa lebih banyak bekerja dibandingkan berkumpul dengan keluarga	21	70.00	4	13.33	2	6.67	3	10.00	30
3	Saya merasa jenuh untuk menghadapi pekerjaan ini dari hari-kehari	18	60.00	5	16.67	2	6.67	5	16.67	30
4	Saya ingin menghindari pekerjaan untuk menciptakan suasana hati yang lebih baik	19	63.33	4	13.33	4	13.33	3	10.00	30
5	Saya merasa bosan selalu dibebani dengan tanggung jawab yang berat dalam bekerja	16	53.33	5	16.67	6	20.00	3	10.00	30

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, maka terlihat 70%, responden merasa lebih banyak bekerja dibandingkan berkumpul dengan keluarga. Hasil observasi juga memberikan informasi 63,33%, responden merasa ingin menghindari pekerjaan, sehingga menciptakan suasana hati yang lebih baik dalam bekerja. Berbagai tanggapan tersebut diberikan oleh responden yang merupakan pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang yang dipilih secara acak. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang merasakan kelelahan emosional dalam bekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pegawai untuk mengalami gejala kelelahan emosional relatif tinggi. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan, maka akan mempengaruhi pencapaian atau kinerja pegawai atau pun organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian tentang adanya variabel yang dapat mempengaruhi penurunan kelelahan emosional, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan bagi instansi dalam menetapkan kebijakan strategis yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam 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 (Robbins dan Judge 2016). 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 (Chen dan Eyoun 2021). *Workplace bullying* dan *psychohological 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 mendoorng terjadinya *psychological distress* dan kelelahan emosional yang lebih tinggi.

Gangguan psikologis dalam bekerja sering kali terjadi pada diri pegawai dalam bekerja. Gangguan psikologis dikenal dengan nama *psychological distress*. Menurut Luthans (2017) *psychological distress* menunjukkan gangguan psikologis yang dapat terjadi pada pegawai dalam sebuah organisasi. Gangguan psikologis tersebut terlihat dari tingkat kecemasan, kegelisahan, merasa takut dan khawatir dalam bekerja. Ketika kecenderungan gangguan psikologis menguat dalam diri pegawai maka akan semakin meningkatkan kelelahan emosional.

Bayighomog., (2021) menemukan bahwa *psychological distress* yang diamati dari depresi karyawan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai mengalami

peningkatan *psychological distress* seperti depresi dan kecemasan yang berlebihan akan semakin meningkatkan rasa bosan dan kejenuhan dalam bekerja. Perasaan gelisah, tidak percaya, diri cemas dan ketakutan yang dirasakan pegawai akan menciptakan perasaan jenuh dan bosan yang mendorong mereka untuk menghindari pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian Said dan Tanova (2021) menemukan bahwa *psycologycal distress* yang diamati dari depresi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional pegawai.

Kelelahan emosional merupakan salah satu perilaku negatif yang harus dikelola oleh pimpinan organisasi. Oleh sebab itu semakin penting bagi pimpinan instansi untuk melakukan *job mindfulness*. Menurut Luthans (2017) *job mainfullness* merupakan perhatian yang diberikan dengan sengaja oleh pimpinan kepada karyawan dalam bekerja. *Mindfulness* dapat berupa kasih sayang, rasa peduli, simpati, serta keterbukaan untuk saling berbagi di dalam organisasi. Ketika seorang pimpinan selalu menyempatkan diri memberikan perhatian kepada bawahannya, maka segala permasalahan dan keluhan yang dirasakan bawahan dalam bekerja tentu akan dapat diatasi, sehingga mengurangi kemungkinan terjadi kelelahan emosional dalam bekerja khususnya di lingkungan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

Hasil penelitian yang membahas *job mindfulness* terhadap kelelahan emosional telah dilakukan oleh Chen dan Eyoun (2021) menemukan bahwa *mindfulness* berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional. Temuan tersebut mengisyaratkan semakin tinggi perhatian dan kerja sama yang terjadi antar anggota organisasi maka akan mengurangi perasaan jenuh bosan hingga putus asa



dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil penelitian yang sejalan diperoleh oleh Vo-Thanh et al., (2021) yang menemukan bahwa *mindfulness* berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional. Selanjutnya hasil penelitian Choi & Feinberg (2018) menemukan *mindfulness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

Organisasi merupakan sebuah lingkungan yang sangat kompleks dan sulit untuk dikelola, oleh sebab itu kecenderungan kelelahan emosional dapat saja menguat akibat terjadinya *workplace bullying* (Liang, 2020). Terjadinya *workplace bullying* kerap dilakukan sendiri oleh pimpinan kepada bawahan atau pun antara pegawai dengan sesama pegawai. *Workplace bullying* dapat dilakukan dalam bentuk ejekan yang bersifat merendahkan diri seseorang. Ketika tindakan tersebut terjadi secara berulang maka akan meningkatkan kecenderungan *psychological distress* dalam bentuk perasaan depresi yang akan semakin meningkatkan kelelahan emosional dalam diri pegawai (Said & Tanova, 2021). Ketika hal tersebut terjadi maka konsentrasi atau fokus pegawai yang menjadi objek *bullying* di tempat kerja akan terganggu dan tentunya akan mempengaruhi kinerja individual atau pun organisasi.

Said dan Tanova (2021) menemukan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Bayighomog et al., (2021) juga menemukan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dalam diri karyawan. Temuan tersebut mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan

ketika *workplace bullying* terus terjadi secara berulang mengakibatkan terjadinya gangguan emotional dalam diri karyawan yang menerima *bullying*.

Chen dan Eyoun (2021) menemukan bahwa *mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional melalui *psychological distress*. Temuan tersebut mengisyaratkan semakin tinggi perhatian dan kerja sama yang terjadi antar anggota organisasi maka akan menurunkan tensi *psychological distress* dalam diri pegawai sekaligus akan menurunkan kelelahan emosional dalam diri pegawai. Perhatian atasan dan pegawai yang lain akan menciptakan semangat yang lebih baik dalam bekerja sehingga mengurangi *psychological distress* atau pun kelelahan emosional pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian Vo-Thanh et al., (2021) yang menemukan bahwa *mindfulness* berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional melalui *psychological distress* sebagai variabel moderating. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi perhatian dan kepedulian rekan kerja yang dirasakan masing masing karyawan akan semakin menurunkan kejenuhan dan rasa pesimistis dalam bekerja. Perhatian dan dukungan yang diberikan atasan atau pun rekan kerja dalam bekerja menjadi alat untuk menyemangati dan memotivasi diri dalam bekerja sehingga mengurangi tekanan emosional dalam bekerja atau pun gangguan psikologis lainnya.

Sesuai dengan uraian latar belakang dan permasalahan yang dirasakan karyawan Bank Nagari Sumatera Barat dalam bekerja dimasa pandemi, serta adanya sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Bayighomog et al., (2021).

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan sebelumnya adalah menjadi variabel *psychological distress* sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *job mindfulness* dengan kelelahan emosional, Hal tersebut dilakukan sesuai dengan keterbatasan penelitian dalam penelitian rujukan. Perbedaan kedua adalah waktu dan tempat penelitian relatif berbeda dari peneliti sebelumnya. Dengan dilakukannya penelitian ditempat yang berbeda dengan penelitian sebelumnya tentu akan mendorong hasil yang berbeda. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh *Job Mindfulness* Terhadap *Emotional Exhaustion* Melalui *Psychological Distress* dan *Workplace Bullying* Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang)**

## 1.2 Perumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *job mindfulness* terhadap *emotional exhaustion* pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh *psychological distress* terhadap *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh *workplace bullying* terhadap *emotional exhaustion* pegawai Bank Nagari Area Padang ?
4. Bagaimanakah pengaruh *job mindfulness* terhadap *psycological distress* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
5. Bagaimanakah pengaruh *job mindfulness* terhadap *workplace bullying* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?

6. Bagaimanakah *psychological distress* memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
7. Bagaimanakah *workplace bullying* memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah yang diajukan maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *job mindfulness* terhadap *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *psychological distress* terhadap *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utam Padang .
4. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *job mindfulness* terhadap *psychological distress pada* pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.
5. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *job mindfulness* terhadap *workplace bullying pada* pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.
6. Membuktikan dan menganalisis peran *psychological distress* memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

7. Membuktikan dan menganalisis peran *workplace bullying* memediasi hubungan antara *job mindfulness* dengan *emotional exhaustion* pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi pimpinan Bank Nagari Sumatera Barat diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat mengurangi kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dengan mendorong meningkatnya kemampuan karyawan mengelola *emotional exhaustion*, *job mindfulness* serta pentingnya dukungan organisasi dalam membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya bagi organisasi.
2. Bagi akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan acuan dan bahan replikasi bagi penelitian dimasa mendatang.