



Pengaruh *Work Shift* dan *Burnout* terhadap *Performance* Masinis PT Kereta Api Indonesia (PERSERO)

Priatna^{1*}, Septiana Dwiputrianti¹, Edah Jubaedah¹, Hafid Aditya Pradesa¹, Takaya Hasegawa¹

¹ Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Bandung, Bandung, Indonesia

*Corresponding author email: priatna@kai.id

Article Info

Article history:

Received April 25, 2026

Approved May 25, 2026

Keywords:

Burnout, Job Performance, Work Shift

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work shifts and burnout on the performance of train drivers at PT Kereta Api Indonesia (Persero), and compare these findings with fatigue management practices and work systems for train drivers in Japan and China. This study is based on Job Demands–Resources (JD-R) Theory, which explains that job demands, including night shifts and irregular rotations, increase the risk of burnout and decrease performance in high-risk jobs. The study used quantitative methods through PLS-SEM with 2,184 train drivers. The results showed that work shifts had a significant positive effect on burnout (60.8%), and a significant negative effect on train driver performance (33.9%). Burnout also had the strongest influence on performance decline (83.9%), and mediated 51% of the effect of shift work on performance. These findings align with a study in China that showed 58.1% of healthcare workers experienced Shift Work Disorder due to asymmetric shift rotations, and a study in Japan that emphasized the importance of a Fatigue Risk Management System (FRMS) for the transportation profession. Compared to these two countries, Indonesia's driver shift management system has not implemented a structured recovery system, biometric-based fatigue monitoring, or uniform rotation. This study emphasizes the importance of reforming shift work policies, strengthening fatigue management programs, and implementing organizational interventions to reduce burnout. The results contribute to the development of performance theory in public transportation services and provide strategic recommendations for PT KAI (Indonesian Railway Company) to improve operational safety through shift management and driver psychological well-being.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work shift dan burnout terhadap kinerja masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero), serta membandingkan temuan tersebut dengan praktik manajemen kelelahan dan sistem kerja masinis di Jepang dan Tiongkok. Studi ini berlandaskan Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan, termasuk shift malam dan rotasi tidak teratur, meningkatkan risiko burnout dan menurunkan kinerja pada pekerjaan berisiko tinggi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui PLS-SEM terhadap 2.184 masinis. Hasil menunjukkan bahwa work shift berpengaruh positif signifikan terhadap burnout (60,8%), dan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja masinis (33,9%). Burnout juga memiliki pengaruh paling kuat terhadap penurunan kinerja (83,9%), serta memediasi 51% pengaruh kerja shift terhadap performa. Temuan ini sejalan dengan studi di Tiongkok yang menunjukkan 58,1% tenaga kesehatan mengalami Shift Work Disorder akibat rotasi shift tidak simetris, serta penelitian di Jepang yang menegaskan pentingnya Fatigue Risk Management

System (FRMS) untuk profesi transportasi. Dibandingkan kedua negara tersebut, pengaturan shift masinis Indonesia belum menerapkan sistem pemulihan terstruktur, monitoring kelelahan berbasis biometrik, ataupun rotasi yang seragam. Penelitian ini menegaskan pentingnya reformasi kebijakan kerja bergilir, penguatan program manajemen kelelahan, serta intervensi organisasi untuk mengurangi burnout. Hasil penelitian memberikan kontribusi pada pengembangan teori kinerja dalam layanan transportasi publik dan rekomendasi strategis bagi PT KAI untuk meningkatkan keselamatan operasi berbasis pengelolaan shift dan kesejahteraan psikologis masinis.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Priatna, P., Dwiputrianti, S., Jubaedah, E., Pradesa, H. A., & Hasegawa, T. (2026). Pengaruh Work Shift dan Burnout terhadap Performance Masinis PT Kereta Api Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Global Education*, 7(2), 2145–2162. <https://doi.org/10.55681/jige.v7i2.6001>

PENDAHULUAN

Industri transportasi merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, distribusi logistik, dan mobilitas masyarakat. Dalam menghadapi tantangan berupa peningkatan biaya operasional, perubahan regulasi, serta fluktuasi permintaan pasar, perusahaan transportasi dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Kinerja organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan yang mencakup kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja (Gibson dkk., 2011). Dalam sektor transportasi, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, terutama pada aspek ketepatan waktu layanan, keselamatan operasional, kualitas pelayanan, dan efisiensi biaya. Salah satu indikator utama adalah on-time performance (OTP) yang menunjukkan kemampuan layanan menjalankan jadwal secara tepat waktu (wikipedia.org). Pencapaian indikator tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai operasional dalam menjalankan tugas serta menghadapi kondisi yang tidak terduga (Dell'Olio dkk., 2011), sementara sikap kerja yang positif terbukti dapat meningkatkan performa individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Abun dkk., 2025).

Salah satu karakteristik utama pekerjaan di sektor transportasi adalah penerapan sistem kerja bergilir (work shift) untuk menjamin operasional selama 24 jam. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, terutama apabila melibatkan shift malam dan rotasi kerja yang tidak teratur. Fan dan Smith (2018) menjelaskan bahwa kerja bergilir dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh sehingga menurunkan kualitas tidur, meningkatkan kelelahan fisik, dan memicu ketidakstabilan emosional. Kondisi tersebut dapat berkembang menjadi job burnout yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli dkk., 2018). Burnout menjadi isu penting dalam organisasi modern karena tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis pekerja, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kerja dan keselamatan operasional.

Hubungan antara work shift, burnout, dan kinerja kerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Penelitian Dong dkk. (2020) pada masinis Rail Transit di Cina menunjukkan bahwa shift malam, durasi kerja yang panjang, dan kondisi kerja yang kurang mendukung berdampak negatif terhadap kualitas tidur serta meningkatkan kelelahan fisik dan mental yang menjadi indikator awal burnout. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan job performance dan meningkatkan risiko kesalahan operasional. Temuan serupa disampaikan oleh Lupşa dan Virga

(2020) yang menyatakan bahwa kualitas tidur yang buruk dan burnout memengaruhi keselamatan, kewaspadaan, serta performa kerja pengemudi. Selain itu, penelitian Auliani dkk. (2024) terhadap masinis kereta barang di Indonesia menunjukkan bahwa tingkat kelelahan masinis lebih tinggi dibandingkan pekerja dewasa pada umumnya, terutama pada aspek kelelahan mental dan penurunan motivasi yang merupakan indikator burnout. Shift malam dan jam kerja yang panjang juga ditemukan memperburuk kualitas tidur dan meningkatkan risiko fatigue yang berdampak pada kinerja dan keselamatan kerja.

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang menerapkan sistem kerja shift bagi Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) atau masinis untuk mendukung operasional kereta api selama 24 jam. Profesi masinis menuntut tingkat konsentrasi dan kewaspadaan yang tinggi serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan perjalanan. Meskipun Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2015 telah mengatur batas maksimal waktu kerja masinis, dalam praktiknya jam dinas sering kali melebihi ketentuan akibat kepadatan perjalanan dan keterbatasan sumber daya. Data tahun 2023 menunjukkan ketepatan waktu keberangkatan kereta penumpang mencapai 93% dan kereta barang 92%, sedangkan ketepatan waktu kedatangan masing-masing sebesar 88% dan 84%. Namun demikian, data KNKT periode 2019–2023 menunjukkan bahwa faktor manusia masih menjadi penyebab dominan kecelakaan transportasi dengan total 28 kasus. Kondisi ini diperkuat oleh data internal PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang menunjukkan bahwa hingga November 2024 faktor ASP berkontribusi sekitar 18,3% terhadap total kejadian operasional, mengindikasikan pentingnya perhatian terhadap aspek kelelahan dan burnout dalam menjaga keselamatan dan kinerja operasional.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting karena burnout pada masinis berpotensi memengaruhi kualitas pengambilan keputusan, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta job performance secara keseluruhan. Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara work shift, burnout, dan job performance, sebagian besar masih berfokus pada aspek fatigue, gangguan tidur, dan kesehatan pekerja, sementara penelitian yang menguji hubungan langsung antara work shift dan job performance serta peran burnout sebagai variabel mediasi masih terbatas dan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor kesehatan, manufaktur, dan kepolisian, sehingga kajian pada sektor perkeretaapian, khususnya profesi masinis di Indonesia, masih relatif sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work shift terhadap burnout dan performance masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero), pengaruh burnout terhadap performance, serta peran burnout sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work shift dan performance. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar rekomendasi dalam meningkatkan kinerja dan keselamatan operasional secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menguji hubungan antara work shift, burnout, dan job performance. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin yang disebarikan secara daring melalui Google Form kepada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero). Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini bersifat cross sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu

periode tertentu. Populasi penelitian berjumlah 3.678 masinis, dengan 2.184 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan proportionate stratified sampling berdasarkan wilayah operasional (Daop dan Divre).

Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh dari kuesioner responden serta data sekunder dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Tahapan analisis meliputi persiapan data, analisis deskriptif, evaluasi outer model (validitas dan reliabilitas), evaluasi inner model (R^2 , f^2 , Q^2 , dan SRMR), serta pengujian hipotesis melalui bootstrapping dengan kriteria signifikansi t-statistic > 1,96 atau p-value < 0,05. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menguji hubungan antara work shift, burnout, dan job performance. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin yang disebarakan secara daring melalui Google Form kepada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

NO.	DAOP / DIVRE	JUMLAH ASP (DAOP/DIVRE)
1	Daop 1 Jakarta	334
2	Daop 2 Bandung	249
3	Daop 3 Cirebon	219
4	Daop 4 Semarang	403
5	Daop 5 Purwokerto	301
6	Daop 6 Yogyakarta	264
7	Daop 7 Madiun	203
8	Daop 8 Surabaya	376
9	Daop 9 Jember	134
10	Divre I Sumatera Utara	204
11	Divre II Sumbatera Barat	88
12	Divre III Palembang	527
13	Divre IV Tanjungkarang	376
JUMLAH KESELURUHAN		3678

Sumber: Subdivision of Train Crew Operation PT. KAI (data diolah Januari 2025)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form dan aplikasi WhatsApp, penelitian ini memperoleh 2.184 responden masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang memenuhi kriteria analisis dan tidak teridentifikasi sebagai data outlier. Jumlah tersebut setara dengan 59,4% dari total populasi masinis sebanyak 3.678 orang dan telah melampaui batas minimal sampel yang dipersyaratkan, yaitu 200 responden. Besarnya jumlah sampel memberikan keuntungan berupa meningkatnya kekuatan prediktif, stabilitas estimasi, serta akurasi dalam pengujian hipotesis, sehingga hasil penelitian dinilai memiliki tingkat representativitas dan keandalan yang tinggi.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas masinis berada pada rentang usia **31–40 tahun (62%)** dan memiliki masa kerja 6–15 tahun (56%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif matang. Dari sisi jabatan, mayoritas berstatus Masinis Muda (68%), sedangkan dari aspek

pendidikan didominasi oleh lulusan SMA/ sederajat (86%). Responden juga berasal dari berbagai wilayah operasional PT KAI, dengan proporsi terbesar berasal dari DIVRE III Palembang (19,6%), DIVRE IV Tanjungkarang (15,3%), dan DAOP 8 Surabaya (13,6%). Sebaran responden yang mencakup berbagai daerah operasional tersebut menunjukkan bahwa sampel penelitian cukup representatif dalam menggambarkan kondisi masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero) secara umum.

Analisis Tanggapan Responden

1. Tanggapan responden terhadap *work shift*

Berikut disajikan pada Tabel 2. analisis tanggapan responden terhadap *work shift*.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap *Work Shift*

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS 4	S 3	TS 2	STS 1	Mean	Mean Dimensi
1		Saya mengalami lebih banyak masalah kesehatan saat bekerja shift malam.	149	581	1226	228	2,30	
2		Saya merasa lebih stres ketika bekerja shift malam.	83	364	1468	269	2,12	
3		Saya mengalami masalah tidur ketika bekerja shift malam.	175	746	1053	210	2,41	
4		Saya merasa lelah setelah tengah malam saat bekerja pada shift malam.	174	911	918	181	2,49	
5		Saya merasa lebih mengantuk setelah bekerja shift malam.	241	1200	602	141	2,71	
6		Saya memiliki hubungan sosial yang buruk karena kerja shift.	64	305	1462	353	2,04	
7	<i>Work Shift</i>	Shift malam menyebabkan konflik dengan keluarga saya.	26	70	1559	529	1,81	Efek terhadap kesehatan: 2,34
8		Shift malam berdampak negatif pada hubungan saya dengan keluarga.	29	94	1549	512	1,84	
9		Karena kerja shift, saya tidak mampu menjaga hubungan sosial.	39	282	1481	382	1,99	
10		Kerja shift malam menyebabkan saya menghabiskan lebih sedikit waktu dengan keluarga.	112	577	1226	269	2,24	
11		Kualitas kerja saya di shift malam tidak berbeda dengan kualitas kerja saya di shift siang.	232	1200	629	123	2,71	
12		Bekerja pada shift malam memberi saya kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan karier saya.	54	690	1226	214	2,27	

Sumber: data primer, diolah (2025).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel work shift, yang mencakup dimensi efek terhadap kesehatan, hubungan sosial, dan kualitas karier, berada pada kategori rendah, sehingga mengindikasikan bahwa sistem kerja shift yang dijalani masinis belum memberikan dampak negatif yang signifikan. Meskipun responden merasakan beberapa konsekuensi seperti gangguan tidur, kelelahan fisik, keterbatasan waktu bersama keluarga, berkurangnya interaksi sosial, serta persepsi bahwa kualitas kerja saat shift malam lebih rendah dibandingkan shift siang, intensitas dampak tersebut masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. Dimensi kualitas karier memiliki nilai rata-rata tertinggi, terutama pada indikator penurunan kualitas kerja saat shift malam, namun secara keseluruhan para masinis tetap mampu mempertahankan kondisi kesehatan, hubungan sosial, dan kinerja kerja dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah mampu beradaptasi dengan sistem kerja shift sehingga dampak negatif yang ditimbulkan masih relatif rendah dan belum mengganggu performa kerja secara signifikan.

2. Tanggapan responden terhadap *burnout*

Berikut disajikan pada Tabel 3 analisis tanggapan responden terhadap *burnout*.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap *Burnout* (Pernyataan Positif)

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean Dimensi	
1		Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.	25	230	1546	383	1,95	<i>Emotional Exhaustion: 1,86</i>	
2		Saya merasa lelah ketika bangun pagi dan harus menghadapi hari kerja berikutnya.	39	234	1507	404	1,96		
3		Bekerja dengan rekan kerja sepanjang hari benar-benar menjadi beban bagi saya.	6	46	1538	594	1,75		
4		Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	11	44	1373	756	1,68		
5		Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya.	51	362	1441	330	2,06		
6		Bekerja langsung dengan orang-orang memberi terlalu banyak tekanan pada saya.	11	74	1651	448	1,84		
7	<i>Burnout</i>	Saya merasa seperti sudah habis kesabaran dalam bekerja	8	54	1525	597	1,76		
8		Saya merasa memperlakukan beberapa rekan kerja seolah mereka hanyalah orang lain	28	269	1608	279	2,02		
9		Saya merasa menjadi lebih keras hati terhadap rekan kerja sejak saya menjalani pekerjaan ini.	12	99	1681	392	1,88		
10		Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya semakin keras secara emosional.	19	148	1599	418	1,89		<i>Depersonalization: 1,93</i>
11		Saya sebenarnya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada sebagian rekan kerja saya	21	248	1547	368	1,96		
12		Saya merasa beberapa rekan kerja menyalahkan saya atas masalah mereka.	18	122	1629	415	1,88		

Sumber: data primer, diolah (2025).

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap *Burnout* (Pernyataan Negatif)

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	STS	TS	S	SS	Mean	Mean Dimensi
1		Saya dapat dengan mudah memahami pekerjaan saya. *	23	65	1658	438	1,85	
2		Saya menangani masalah pekerjaan saya dengan sangat efektif. *	16	82	1689	397	1,87	
3		Saya merasa memberi pengaruh positif pada kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya. *	16	99	1645	424	1,87	
4	<i>Burnout</i>	Saya merasa sangat berenergi. *	16	97	1654	417	1,87	<i>Reduced Personal Accomplishment:</i> 1,87
5		Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan rekan kerja di tempat kerja saya. *	17	73	1665	429	1,85	
6		Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini. *	14	81	1610	479	1,83	
7		Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang. *	24	117	1740	303	1,94	

Sumber: data primer, diolah (2025).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel **burnout**, yang terdiri atas dimensi *Emotional Exhaustion*, *Reduced Personal Accomplishment*, dan *Depersonalization*, berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata berkisar antara 1,86 hingga 1,93. Dimensi *Emotional Exhaustion* memperoleh nilai rata-rata 1,86 yang mengindikasikan bahwa responden umumnya tidak mengalami kelelahan emosional yang berlebihan, meskipun terdapat persepsi bahwa pekerjaan menuntut usaha yang cukup besar (mean 2,06). Dimensi *Reduced Personal Accomplishment* memiliki nilai rata-rata 1,87 yang menunjukkan bahwa responden masih merasa kompeten, produktif, dan mampu mengelola pekerjaan serta emosinya dengan baik. Sementara itu, dimensi *Depersonalization* memperoleh nilai rata-rata 1,93 yang menandakan rendahnya kecenderungan responden untuk bersikap sinis atau menjaga jarak emosional dengan rekan kerja. Secara keseluruhan, ketiga dimensi burnout berada pada kategori rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa para masinis tidak mengalami burnout yang signifikan dan memiliki kondisi psikologis yang relatif stabil dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Tanggapan responden terhadap *Job Performance*

Berikut disajikan pada Tabel 5 dan 6 hasil analisis tanggapan responden terhadap *Performance*.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap *Job Performance* (Pernyataan Posistif)

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	SS	S	TS	STS	Mean	Mean Dimensi
1	<i>Job Performance</i>	Saya mengoperasikan kereta agar tiba sesuai jadwal yang telah ditentukan.	916	1193	44	31	3,37	<i>Task Performance:</i> 3,43
2		Saya tetap fokus pada keselamatan dan kelancaran operasional selama perjalanan kereta.	1273	886	14	11	3,57	
3		Saya mampu membedakan situasi kritis dari gangguan kecil saat menjalankan kereta.	700	1461	13	10	3,31	
4		Saya mengoperasikan kereta dengan lancar, efisien, sesuai prosedur, dan efektif	1075	1084	14	11	3,48	
5		Saya mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas utama.	182	861	1025	116	2,51	<i>Contextual Performance:</i> 2,95
6		Saya memulai persiapan perjalanan baru hanya setelah memastikan perjalanan sebelumnya selesai.	432	1564	161	27	3,10	
7		Saya berusaha menjaga pengetahuan kerja saya tetap relevan.	530	1633	16	5	3,23	
8		Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru di pekerjaan saya	290	1706	170	18	3,04	
9		Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	220	1305	606	53	2,77	
10		Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi kerja.	294	1724	147	19	3,05	

Sumber: data primer, diolah (2025).

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap *Job Performance* (Pernyataan Negatif)

No	Variabel	Pernyataan (Indikator)	STS	TS	S	SS	Mean	Mean Dimensi
1	<i>Job Performance</i>	Saya sering mengeluh tentang hal-hal sepele di tempat kerja. *	460	1583	127	14	3,14	<i>Counterproductive Work Behavior (CWB): 3,19</i>
2		Saya cenderung memperbesar-besarkan masalah saat bekerja. *	710	1440	26	8	3,31	
3		Saya lebih fokus pada aspek negatif daripada aspek positif dari suatu situasi kerja. *	613	1425	129	17	3,21	
4		Saya berbicara dengan rekan kerja mengenai sisi negatif pekerjaan saya. *	399	1381	376	28	2,98	
5		Saya berbicara dengan orang di luar perusahaan mengenai sisi negatif pekerjaan saya. *	785	1292	90	17	3,30	

Sumber: data primer, diolah (2025).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Job Performance* yang terdiri atas dimensi *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Counterproductive Work Behavior (CWB)* secara umum berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,95 hingga 3,43. Dimensi *Task Performance* memiliki nilai tertinggi (mean 3,43), yang mengindikasikan bahwa mayoritas masinis mampu menjalankan tugas utama secara efektif, disiplin, dan berorientasi pada keselamatan operasional. Dimensi *Contextual Performance* memperoleh nilai rata-rata 2,95 yang menunjukkan bahwa kontribusi di luar tugas utama, seperti membantu rekan kerja, menerima tanggung jawab tambahan, dan mencari tantangan baru, masih berada pada tingkat sedang. Sementara itu, nilai rata-rata *Counterproductive Work Behavior (CWB)* sebesar 3,19 (setelah reverse coding) menunjukkan bahwa perilaku kerja yang merugikan organisasi relatif rendah, sehingga masinis umumnya memiliki etika kerja yang baik. Secara keseluruhan, kinerja masinis tergolong tinggi dengan kekuatan utama pada pelaksanaan tugas inti, meskipun peningkatan pada aspek perilaku kontekstual masih diperlukan untuk mendukung efektivitas organisasi secara lebih optimal.

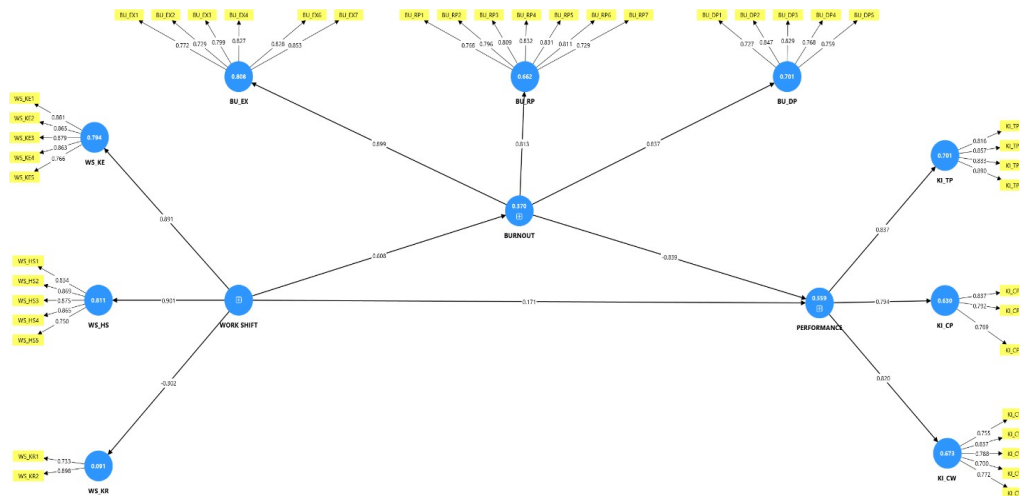
Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan program *SmartPLS*. Menurut Hair dkk. (2019) *PLS-SEM* merupakan teknik pengukuran yang terdiri dari dua model, yaitu: model pengukuran (*measurement models/outer model*) dan model struktural (*structural model/inner model*).

Model pengukuran (*outer model*) merupakan tahapan untuk uji instrumen (mewakili bagaimana variabel yang diukur mewakili konstruk), sedangkan model struktural/*inner model* merupakan tahapan untuk uji model (menunjukkan bagaimana konstruk dikaitkan dengan satu sama lain) sehingga pada akhirnya akan menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (uji hipotesis).

Uji Instrumen

Uji instrumen (item) dapat dilakukan dengan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas (Sekaran & Bougie, 2016). Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan PLS-SEM, yaitu dengan cara mengonfirmasi model pengukuran (*measurement models/outer model*). Dalam penelitian ini uji instrumen (uji validitas) untuk *Woks Shift*, *Burnout*, dan *Job Performance* dilakukan dengan model pengukuran *second order* (konstruk multidimensional) dengan menggunakan *software Smart-PLS Version 4* yang ditunjukkan pada Gambar 4.1. Menurut Hair dkk. (2019) pengukuran *second order* merupakan pengukuran dari konstruk yang mempunyai beberapa dimensi konstruk yang diukur oleh indikator-indikatornya.



Gambar 1. Model Pengukuran Second Order
 Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Berikut diuraikan teknik dalam melakukan uji instrumen dengan menganalisis measurement models/outer model (berdasarkan indikator reflektif) yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas:

1. Uji Validitas
 - a. *Convergent Validity*

Tabel 7. Validitas Konvergen

Variabel	AVE	No Indikator	Indikator	Factor Loading
<i>Work Shift</i>	Efek terhadap kesehatan 0,891	WS_KE1	Saya mengalami lebih banyak masalah kesehatan saat bekerja shift malam.	0,881
		WS_KE2	Saya merasa lebih stres ketika bekerja shift malam.	0,865
		WS_KE3	Saya mengalami masalah tidur ketika bekerja shift malam.	0,879
		WS_KE4	Saya merasa lelah setelah tengah malam saat bekerja pada shift malam.	0,863
		WS_KE5	Saya merasa lebih mengantuk setelah bekerja shift malam.	0,766
	Efek terhadap hubungan sosial 0,901	WS_HS1	Saya memiliki hubungan sosial yang buruk karena kerja shift.	0,834
		WS_HS2	Shift malam menyebabkan konflik dengan keluarga saya.	0,869
		WS_HS3	Shift malam berdampak negatif pada	0,875

		hubungan saya dengan keluarga.	
		Karena kerja shift, saya tidak mampu menjaga hubungan sosial.	0,865
		Kerja shift malam menyebabkan saya menghabiskan lebih sedikit waktu dengan keluarga.	0,750
		Kualitas kerja saya di shift malam tidak berbeda dengan kualitas kerja saya di shift siang.	0,733
	Efek terhadap kualitas karier -0,302	Bekerja pada shift malam memberi saya kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan karier saya.	0,898
		Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.	0,772
		Saya merasa lelah ketika bangun pagi dan harus menghadapi hari kerja berikutnya.	0,729
	<i>Emotional Exhaustion</i> 0,899	Bekerja dengan rekan kerja sepanjang hari benar-benar menjadi beban bagi saya.	0,799
		Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	0,827
		Bekerja langsung dengan orang-orang memberi terlalu banyak tekanan pada saya.	0,828
		Saya merasa seperti sudah habis kesabaran dalam bekerja	0,853
		Saya dapat dengan mudah memahami pekerjaan saya. *	0,768
		Saya menangani masalah pekerjaan saya dengan sangat efektif. *	0,796
		Saya merasa memberi pengaruh positif pada kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya. *	0,809
	<i>Reduced Personal Accomplishmet</i> 0,813	Saya merasa sangat berenergi. *	0,832
		Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan rekan kerja di tempat kerja saya. *	0,831
		Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini. *	0,811
		Dalam pekerjaan saya, saya menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang. *	0,729
		Saya merasa memperlakukan beberapa rekan kerja seolah mereka hanyalah orang lain	0,727
		Saya merasa menjadi lebih keras hati terhadap rekan kerja sejak saya menjalani pekerjaan ini.	0,847
	<i>Depersonalization</i> 0,837	Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya semakin keras secara emosional.	0,829
		Saya sebenarnya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada sebagian rekan kerja saya	0,768
		Saya merasa beberapa rekan kerja menyalahkan saya atas masalah mereka.	0,759

Job Performance	Task Performance 0,837	KI_TP1	Saya mengoperasikan kereta agar tiba sesuai jadwal yang telah ditentukan.	0,816
		KI_TP2	Saya tetap fokus pada keselamatan dan kelancaran operasional selama perjalanan kereta.	0,857
		KI_TP3	Saya mampu membedakan situasi kritis dari gangguan kecil saat menjalankan kereta.	0,833
		KI_TP4	Saya mengoperasikan kereta dengan lancar, efisien, sesuai prosedur, dan efektif	0,890
		KI_CP3	Saya berusaha menjaga pengetahuan kerja saya tetap relevan.	0,837
	Contextual Performance 0,794	KI_CP4	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru di pekerjaan saya	0,792
		KI_CP6	Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi kerja.	0,769
		KI_CW1	Saya sering mengeluh tentang hal-hal sepele di tempat kerja. *	0,755
		KI_CW2	Saya cenderung memperbesar-besarkan masalah saat bekerja. *	0,837
		KI_CW3	Saya lebih fokus pada aspek negatif daripada aspek positif dari suatu situasi kerja. *	0,788
	Counterproductive Work Behavior (CWB) 0,820	KI_CW4	Saya berbicara dengan rekan kerja mengenai sisi negatif pekerjaan saya. *	0,700
		KI_CW5	Saya berbicara dengan orang di luar perusahaan mengenai sisi negatif pekerjaan saya. *	0,772

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Pada Tabel 7 adalah perhitungan *validitas konvergen*, yang menghasilkan nilai *factor loading* setiap item dari semua konstruksi dan perhitungan nilai AVE dari setiap konstruk dan subkonstruk (dimensi). Pada perhitungan *validitas konvergen* menghasilkan nilai *factor loading* dari semua item diatas dari nilai 0,7 serta nilai AVE dari setiap konstruk dan subkonstruk sudah diatas nilai dari 0,5, maka berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 item-item pernyataan dikatakan valid secara konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 8. Validitas Diskriminan (Cross Loading)

	Efek Terhadap Kesehatan	Efek Terhadap Hubungan Sosial	Efek Terhadap Kualitas Karier	Emotional Exhaustion	Reduced Personal Accomplishment	Depersonalization	Task Performance	Contextual Performance	Counterproductive Work Behavior (CWB)
WS_KE1	0,881	0,556	-0,226	0,398	0,196	0,355	-0,052	-0,144	-0,216
WS_KE2	0,865	0,614	-0,229	0,475	0,243	0,399	-0,094	-0,186	-0,272
WS_KE3	0,879	0,518	-0,214	0,393	0,196	0,334	-0,047	-0,158	-0,209
WS_KE4	0,863	0,495	-0,229	0,358	0,162	0,339	-0,038	-0,156	-0,206
WS_	0,766	0,417	-0,172	0,293	0,099	0,258	-0,011	-0,108	-0,169

KE5									
WS_	0,565	0,834	-0,150	0,549	0,303	0,490	-0,162	-0,251	-0,339
HS1									
WS_	0,465	0,869	-0,101	0,645	0,386	0,544	-0,289	-0,326	-0,444
HS2									
WS_	0,468	0,875	-0,098	0,638	0,373	0,531	-0,271	-0,313	-0,429
HS3									
WS_	0,501	0,865	-0,129	0,595	0,337	0,537	-0,190	-0,278	-0,409
HS4									
WS_	0,581	0,750	-0,188	0,464	0,222	0,407	-0,080	-0,175	-0,278
HS5									
WS_	-0,130	-0,102	0,733	-0,090	-0,197	-0,038	0,109	0,073	0,067
KR1									
WS_	-0,263	-0,152	0,898	-0,052	-0,110	0,000	-0,006	0,059	0,002
KR2									
BU_E	0,501	0,627	-0,110	0,772	0,404	0,573	-0,230	-0,324	-0,474
X1									
BU_E	0,422	0,538	-0,082	0,729	0,357	0,492	-0,219	-0,297	-0,433
X2									
BU_E	0,284	0,528	-0,017	0,799	0,461	0,600	-0,385	-0,384	-0,545
X3									
BU_E	0,314	0,538	-0,074	0,827	0,461	0,526	-0,408	-0,364	-0,539
X4									
BU_E	0,356	0,544	-0,030	0,828	0,478	0,616	-0,345	-0,442	-0,542
X6									
BU_E	0,330	0,552	-0,077	0,853	0,505	0,627	-0,384	-0,450	-0,583
X7									
BU_R	0,086	0,222	-0,129	0,392	0,768	0,350	-0,441	-0,491	-0,403
P1									
BU_R	0,112	0,242	-0,151	0,392	0,796	0,363	-0,450	-0,509	-0,405
P2									
BU_R	0,147	0,297	-0,138	0,433	0,809	0,390	-0,438	-0,514	-0,417
P3									
BU_R	0,281	0,389	-0,215	0,534	0,832	0,425	-0,428	-0,508	-0,464
P4									
BU_R	0,166	0,332	-0,113	0,474	0,831	0,446	-0,436	-0,525	-0,467
P5									
BU_R	0,186	0,351	-0,109	0,490	0,811	0,430	-0,433	-0,511	-0,458
P6									
BU_R	0,203	0,306	-0,105	0,370	0,729	0,353	-0,339	-0,477	-0,389
P7									
BU_D	0,295	0,402	-0,038	0,455	0,303	0,727	-0,185	-0,301	-0,410
P1									
BU_D	0,294	0,487	-0,012	0,600	0,446	0,847	-0,347	-0,407	-0,545
P2									
BU_D	0,405	0,597	-0,059	0,688	0,437	0,829	-0,304	-0,378	-0,554
P3									
BU_D	0,289	0,415	0,018	0,507	0,362	0,768	-0,240	-0,347	-0,418
P4									
BU_D	0,276	0,430	0,027	0,536	0,386	0,759	-0,290	-0,373	-0,471
P5									
KI_T	-0,049	-0,200	0,055	-0,320	-0,383	-0,276	0,816	0,403	0,381
P1									
KI_T	-0,029	-0,184	0,029	-0,345	-0,419	-0,280	0,857	0,393	0,419
P2									
KI_T	-0,049	-0,201	0,028	-0,368	-0,529	-0,337	0,833	0,578	0,455
P3									

KI_T P4	-0,073	-0,218	0,050	-0,367	-0,463	-0,299	0,890	0,479	0,448
KI_C P3	-0,093	-0,261	0,024	-0,420	-0,569	-0,396	0,595	0,837	0,471
KI_C P4	-0,148	-0,216	0,090	-0,309	-0,463	-0,283	0,335	0,792	0,297
KI_C P6	-0,204	-0,291	0,086	-0,395	-0,473	-0,420	0,344	0,769	0,375
KI_C W1	-0,273	-0,390	0,053	-0,528	-0,408	-0,537	0,342	0,383	0,755
KI_C W2	-0,144	-0,336	-0,010	-0,553	-0,477	-0,514	0,493	0,424	0,837
KI_C W3	-0,142	-0,324	-0,020	-0,454	-0,385	-0,433	0,363	0,361	0,788
KI_C W4	-0,228	-0,330	0,031	-0,425	-0,349	-0,385	0,287	0,303	0,700
KI_C W5	-0,210	-0,372	0,079	-0,536	-0,450	-0,494	0,429	0,394	0,772

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Pada Tabel 4.13 menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai tebal mewakili muatan item dari konstruksi yang dimaksudkan untuk diukur. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai item memuat lebih tinggi pada konstruksi yang ingin diukur daripada konstruksi lainnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pengukuran menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
<i>Work Shift</i>	0,852	0,918
<i>Burnout</i>	0,931	0,934
<i>Job Performance</i>	0,873	0,892

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 9, nilai dari *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari setiap konstruk lebih besar dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Model

1. *Coefficient of determination (R²)*

Tabel 10. R-Square

Variable	R Square	Kuat Hubungan
Kinerja Kerja (<i>Job Performance</i>)	0,873	kuat

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Pada Tabel 10, hasil uji *R-square* (R^2) menunjukkan bahwa variabel *Job Performance* memiliki nilai 0,873, nilai ini termasuk dalam kategori kuat (Hair dkk., 2019). Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel prediktor dalam model *work shift* mampu menjelaskan variasi *job performance* sebesar 87,3%, sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

2. Effect size (f^2)

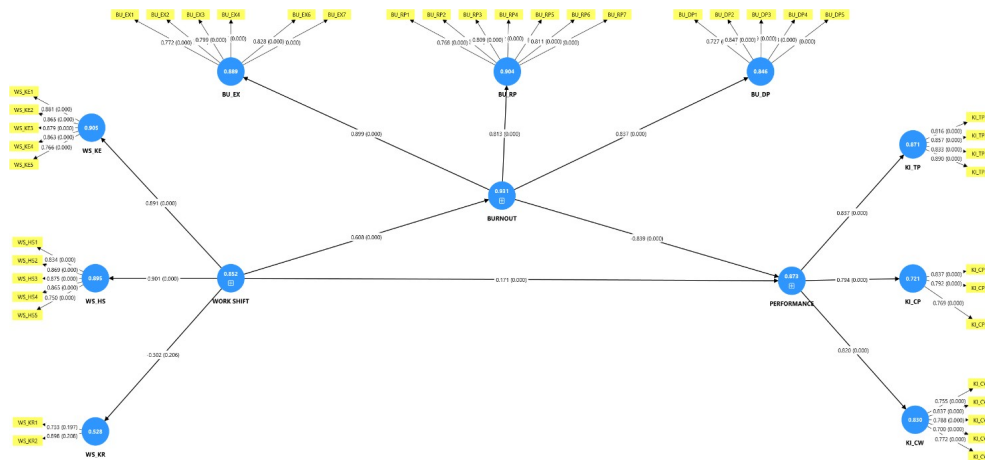
Tabel 11. Effect size (f^2)

Variable Prediktor	Effect size (f^2)	Kuat Hubungan
Work Shift	0,171	Sedang
Burnout	0,839	Besar

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Hasil analisis effect size (f^2) menunjukkan bahwa variabel work shift memiliki nilai f^2 sebesar 0,171 yang termasuk kategori sedang, sehingga mengindikasikan bahwa pengaturan shift kerja memberikan pengaruh positif dengan kekuatan hubungan yang cukup terhadap job performance. Sementara itu, variabel burnout memiliki nilai f^2 sebesar 0,839 yang termasuk kategori besar, menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif yang sangat kuat terhadap kinerja kerja. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami masinis, semakin rendah tingkat job performance yang dihasilkan. Dengan demikian, burnout merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi penurunan kinerja masinis, sehingga upaya pengelolaan stres, pencegahan burnout, dan pengaturan jadwal kerja yang optimal menjadi aspek penting untuk menjaga produktivitas dan kinerja kerja.

Uji Penelitian



Gambar 2. Model Pengukuran Struktural (bootstrapping)

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Tabel 12. Hasil Uji Penelitian

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Shift-> Burnout	0,608	0,608	0,020	30,693	0,000
Work Shift -> Job Performance	0,171	0,171	0,026	6,507	0,000

<i>Burnout -> Job Performance</i>	-0,839	-0,840	0,019	44,486	0,000
<i>Work Shift -> Burnout -> Job Performance</i>	-0,510	-0,511	0,023	22,235	0,000

Sumber: Smart-PLS, data diolah (2025).

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa work shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout ($\beta = 0,608$; $T = 30,693$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi intensitas atau ketidakteraturan sistem kerja shift, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami masinis. Kondisi ini menunjukkan bahwa pola kerja bergilir, terutama shift malam dan perubahan jam kerja, dapat meningkatkan kelelahan emosional, fisik, dan mental. Selain itu, work shift juga berpengaruh positif terhadap job performance ($\beta = 0,171$; $T = 6,507$; $p < 0,001$), meskipun pengaruhnya relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa sistem kerja shift yang terstruktur dan kemampuan adaptasi masinis masih dapat menjaga kinerja tetap optimal. Dengan demikian, work shift tidak selalu berdampak negatif selama dikelola dengan baik dan didukung oleh sistem operasional yang memadai.

Sebaliknya, burnout memiliki pengaruh negatif yang sangat kuat terhadap job performance ($\beta = -0,839$; $T = 44,486$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa peningkatan burnout secara signifikan akan menurunkan kinerja masinis. Burnout terbukti menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi job performance karena dapat menurunkan konsentrasi, kewaspadaan, motivasi, serta kemampuan pengambilan keputusan yang sangat krusial dalam operasional perkeretaapian. Lebih lanjut, hasil analisis juga menunjukkan bahwa burnout memediasi hubungan antara work shift dan job performance ($\beta = -0,510$; $T = 22,235$; $p < 0,001$), yang berarti dampak tidak langsung work shift terhadap penurunan kinerja terjadi melalui peningkatan burnout. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sistem kerja shift tidak hanya bergantung pada pengaturan jadwal kerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengendalikan burnout melalui manajemen kelelahan, pengaturan waktu istirahat yang memadai, serta dukungan psikologis guna menjaga kinerja dan keselamatan operasional secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work shift dan burnout berpengaruh signifikan terhadap job performance, dengan burnout sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM menunjukkan bahwa work shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout ($\beta = 0,608$; $p < 0,001$), yang berarti semakin berat atau tidak teraturnya pola kerja shift maka tingkat burnout yang dialami masinis akan semakin tinggi. Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R), kerja shift merupakan tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang dapat menguras energi fisik dan mental akibat gangguan ritme sirkadian, kelelahan, serta terbatasnya waktu pemulihan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pekerja dengan sistem kerja shift memiliki risiko burnout yang lebih tinggi dibandingkan pekerja non-shift.

Selain itu, work shift juga terbukti berpengaruh positif terhadap job performance ($\beta = 0,171$; $p < 0,001$), meskipun besarnya pengaruh relatif kecil. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaturan shift yang baik masih dapat membantu menjaga kesiapan operasional dan kontinuitas

pelayanan. Namun demikian, burnout memiliki pengaruh negatif yang sangat kuat terhadap job performance ($\beta = -0,839$; $p < 0,001$), sehingga semakin tinggi tingkat burnout yang dialami masinis maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Pada pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi seperti masinis, burnout dapat menurunkan konsentrasi, kewaspadaan, ketelitian, dan kemampuan pengambilan keputusan yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keselamatan operasional. Oleh karena itu, burnout menjadi faktor kunci yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menemukan bahwa burnout memediasi hubungan antara work shift dan job performance dengan efek tidak langsung sebesar $-0,510$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar dampak negatif kerja shift terhadap penurunan kinerja terjadi melalui peningkatan burnout yang dialami pekerja. Meskipun demikian, burnout tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja shift, tetapi juga oleh faktor lain seperti beban kerja mental, tekanan tanggung jawab keselamatan, dukungan organisasi, kejelasan peran, serta kemampuan individu dalam melakukan pemulihan dan strategi koping. Dengan demikian, pengelolaan burnout memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengaturan jadwal kerja yang efektif, manajemen kelelahan, serta penyediaan dukungan organisasi yang memadai guna menjaga kesejahteraan psikologis pekerja dan meningkatkan kinerja operasional secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa work shift berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout serta job performance pada masinis PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pola kerja shift yang melibatkan rotasi siang-malam, durasi dinas yang panjang, dan keterbatasan waktu pemulihan dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun psikologis pekerja, sehingga memicu burnout. Namun, apabila dikelola dengan baik melalui penjadwalan yang terstruktur dan pemberian waktu istirahat yang memadai, work shift juga dapat mendukung peningkatan job performance dengan menjaga fokus, ketelitian, dan kewaspadaan masinis. Di sisi lain, burnout terbukti memiliki pengaruh negatif yang sangat kuat terhadap job performance dan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work shift dan job performance, yang menunjukkan bahwa sebagian besar dampak negatif kerja shift terhadap kinerja terjadi melalui peningkatan kelelahan emosional dan psikologis. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kerja shift perlu disertai dengan strategi manajemen kelelahan, dukungan organisasi, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis pekerja, serta sistem pemantauan kelelahan yang terintegrasi guna menjaga kinerja masinis dan meningkatkan keselamatan operasional perkeretaapian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Ubasa, A. L. A., Magallanes, T., Encarnacion, M. J., & Ranay, F. B. (2021). Attitude toward the work and its influence on the individual work *performance* of employees: Basis for attitude management. *Technium Social Sciences Journal*, 18, 378–394. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3822054>.
- Alshammari, B., Pangket, P., Alrasheeday, A., Baghdadi, N., Alkubati, S. A., Cabansag, D., Gugoy, N., Alshammari, S. M., Alanazi, A., Alanezi, M. D., Alshammari, T., Valdez, R. M., Alshammari, S., Alharbi, L., Abubakar, A. A., Alshammari, A., & Alshammari, F. (2025). The Mediating Role of Burnout in the Relationship Between Emotional Intelligence and Work Engagement Among Hospital Nurses: A Structural Equation Modeling Approach. *Nursing Reports*, 15(6), 208. <https://doi.org/10.3390/nursrep15060208>

- Auliani, S., Puspasari, M. A., Mahachandra, M., Susilo, Y. O., & Iridiastadi, H. (2024). Fatigue among Indonesian Freight-Train Drivers: A study utilizing eye blink duration and changes in facial expressions. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 24(May 2023), 101056. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2024.101056>
- Cheng, H., Liu, G., Yang, J., Wang, Q., & Yang, H. (2023). Shift work disorder, mental health and burnout among nurses: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(4), 2611–2620. <https://doi.org/10.1002/nop2.1521>
- China State Railway Group. (2020). Railway safety management regulations. Beijing: China Railway Press.
- Dorta, D., & Romero, L. (2025). High-performance work systems in job demands-resources theory: Implications for employee burnout and quality of life. *International Journal of Hospitality Management*, 126(March 2024), 104066. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.104066>
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- González-Rico, P., Guerrero-Barona, E., Chambel, M. J., & Guerrero-Molina, M. (2022). Well-Being at Work: Burnout and Engagement Profiles of University Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15436. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315436>
- Gu, H., Lee, J., Hwang, Y., Kim, J., Lee, S., & Kim, S. J. (2023). Job burnout among workers with different shift regularity: interactive factors between sleep, depression, and work environment. *Frontiers in Public Health*, 11(1). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1131048>
- Lei, M., Alam, G. M., & Bashir, K. (2024). The Relationships between Job Performance, Job Burnout, and Psychological Counselling: A Perspective on Sustainable Development Goals (SDGs). *Sustainability*, 16(17), 7569. <https://doi.org/10.3390/su16177569>
- Leso, V., Fontana, L., Caturano, A., Vetrani, I., Fedele, M., & Iavicoli, I. (2021). Impact of Shift Work and Long Working Hours on Worker Cognitive Functions: Current Evidence and Future Research Needs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6540. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126540>
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina*, 58(2), 171. <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
- Lupşa, D., & Virga, D. (2020). Psychological capital, health, and performance: the mediating role of burnout. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 7–22. <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.458>
- Portero de la Cruz, S., Cebrino, J., Herruzo, J., & Vaquero-Abellán, M. (2020). A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff. *Journal of Clinical Medicine*, 9(4), 1007. <https://doi.org/10.3390/jcm9041007>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>