

Does Learning To Change Metter? Employee Routine, Work Intensification and Individual Performance

Frida Aprilia Damayanti¹, Wahyu Eko Pujianto²

^{1,2} Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia

*Correspondence Author: 31420025.mhs@unusida.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of learning to change (LTC), employee routine (ER), work intensification (WI), and individual performance (IP) on employees of PT Sinar Murni Indoprinting. This research is quantitative research with an inferential statistical approach. This research method uses a questionnaire with 58 respondents, as a sample of a population of 58 employees using sampling techniques. Variable measurement uses a Likert scale technique with a weight scale from 1 to 5. The data analysis used is Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that: (1) learning to change has no effect and is not significant to individual performance. (2) learning to change has a strong and significant effect on employee routine. (3) learning to change has a strong and significant effect on work intensification. (4) employee routine has no effect and is not significant to individual performance. (5) work intensification has a strong and significant effect on individual performance.
Keywords: Learning to Cchange; Employee Routine; Work Intensification and IndividualPperformance

1. Pendahuluan

Rutinitas karyawan dapat dipahami sebagai kebiasaan kerja atau adanya rutinitas dan variasi dalam pekerjaan sehari-hari. Indikator kebiasaan kerja seperti ada perbedaan dalam pekerjaan, ada pengulangan pekerjaan, ada kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda (Alfi et al., 2023). Memotivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan terutama untuk pekerjaan yang bersifat monoton dan rutin, misalnya; merakit produk di pabrik, memantau perusahaan untuk mengendalikan pabrik dan pekerjaan kantor, memasukkan data berupa angka untuk penghitungan jumlah kertas dan sebagainya, ini merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas (Fujino et al., 2019.)

Tidak dapat dipungkiri Intensifikasi kerja dapat muncul karena perusahaan berada di bawah tekanan untuk meningkatkan laba atas aset atau untuk menyeimbangkan peningkatan biaya tenaga kerja. (Chiew et al., 2018) pekerjaan juga dapat diintensifkan melalui tuntutan yang dirasakan dan ekspektasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang

dapat mengganggu waktu aktivitas non-kerja. Davit et al., (2002) menemukan korelasi yang kuat antara jam kerja yang lebih panjang dan laporan ketidakseimbangan kehidupan kerja, karyawan yang pekerjaannya memiliki lebih banyak ruang lingkup untuk otonomi dan memiliki lebih sedikit rasa ketidakseimbangan.

Mahmoud et al., (2022) menjelaskan bahwa aspek kinerja individu dapat diukur melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu, perencanaan sudah optimal, mengingat hasil yang dicapai dalam pekerjaan, dapat melakukan pekerjaan dengan baik, bertanggung jawab, mulai pekerjaan baru setelah pekerjaan lama sudah diselesaikan menemukan solusi atas masalah, mencari tantangan baru di tempat kerja, dan dapat berpartisipasi aktif dalam rapat kerja. Sedangkan Ballarini et al., (2009) penilaian prestasi kinerja individu dinyatakan berkaitan dengan menyelesaikan serangkaian tugas individu. Dampak dari sistem baru terhadap kinerja individu adalah meningkatkan kinerja dan membantu pengguna bekerja lebih efisien dan kreatif.

Pembelajaran organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk mengumpulkan pengetahuan dari pengalamannya sendiri, menyebarkanluaskannya kepada anggota di seluruh organisasi dan menggunakannya untuk merencanakan atau mengatasi perubahan (Kirby et al., 2021) Perusahaan perlu mengadopsi paradigma organisasi pembelajar learning to change karena paradigma tersebut tidak hanya mendorong perusahaan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan, tetapi juga untuk “belajar” secara berkesinambungan demi penciptaan produk atau layanan yang baru dan bernilai tambah, agar selalu lebih maju dari perusahaan pesaing (Tumbel, 2021)

Pada dasarnya perusahaan dan karyawannya merupakan dua unsur yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan karyawan tidak dapat menikmati hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat ia bekerja untuk mencari nafkah. Salah satu keterampilan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan adalah menggunakan pemeliharaan bagi karyawannya. Salah satu bentuk maintenance karyawan dengan menggunakan program learning to change terhadap karyawan (Paraswati & Kunci, 2024)

Fenomena yang terjadi adalah karyawan tidak selalu produktif karena adanya employee routine yang membuat karyawan merasa bosan dengan mengerjakan pekerjaan itu terus menerus. Selain itu, work intensification dan individual performance pada karyawan juga meningkatkan kualitas kinerja yang semakin tinggi dan mencapai hasil produksi yang lebih besar. Namun apakah karyawan memerlukan learning to change agar tidak adanya rasa bosan disetiap melakukakn pekerjaan.

Tujuan penelitian ini untuk mendiskripsikan learning to change berpengaruh positif terhadap work intensification, learning to change

berpengaruh positif terhadap employee routine, learning to change berpengaruh positif terhadap individual performance, work intensification berpengaruh positif terhadap individual performance, employee routine berpengaruh positif terhadap individual performance.

2. Kajian Teori

Learning to Change

Konsep learning mendapatkan perhatian lebih mencakup perubahan organisasi, pengembangan organisasi, dan strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi akan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh meningkatnya kompetensi karyawan akibat melakukan pembelajaran terus menerus dan berkelanjutan. Kirby et al., (2021) Pembelajaran merupakan bagian penting dari kapasitas organisasi. Yang dimaksud dengan pembelajaran adalah kapasitas organisasi untuk mengumpulkan pengetahuan dari pengalamannya sendiri, menyebarkan pengetahuan tersebut kepada anggota di seluruh organisasi dan menggunakannya sebagai dasar untuk membangun perencanaan dan pemrograman kegiatan, untuk beradaptasi dan menghadapi perubahan. Yen, (2021) meningkatnya minat dalam pembelajaran dan perubahan organisasi merupakan respons terhadap meningkatnya tantangan yang dihadapi organisasi di seluruh dunia (Horton & Mackay, 2003).

Employee Routine

Jenuh dengan pekerjaan adalah hal yang sangat wajar. Apalagi setiap hari kita pergi bekerja ke tempat yang sama, menjalani rutinitas yang kurang lebih serupa, dengan segala macam persoalan dan tantangannya. Namun, rasa bosan kerja harus diatasi agar tidak mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Carnahan et al., (2010) pekerjaan yang rutin hanya membutuhkan sedikit keterampilan, sehingga karyawan dapat

terampil dengan mudah. Oleh karena itu, produktivitas dan kualitas pekerjaan sangat bergantung pada motivasi kerja karyawan. Namun, karena pekerjaan rutin sering kali tidak menarik bagi hampir semua karyawan, sebuah metode untuk mempromosikan dan mempertahankan pekerjaan karyawan motivasi kerja diperlukan untuk menjaga atau meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Fujino et al., 2019).

Work Intensification

Keunggulan produktivitas perusahaan yang ramping kurang berkaitan dengan pekerja, tim, atau partisipasi dibandingkan dengan intensifikasi kerja melalui siklus kerja yang pendek, jam kerja yang panjang, kontrol kehadiran dan fleksibilitas, misalnya, lembur yang tidak disengaja Hayley et al., (2021) Ketidakseimbangan kehidupan kerja dalam situasi saat ini dimana tekanan untuk bekerja lebih tinggi membuat karyawan merasa terbebani, dimana atasan memberi tuntutan yang lebih besar cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan, karna adanya stres dan kelelahan yang lebih tinggi (Macky & Boxall, 2008).

Individual performance

Kinerja individu adalah pencapaian sejumlah tugas oleh pengguna teknologi sistem informasi. Kinerja yang lebih tinggi merupakan hasil kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Mahmoud et al., (2022) Rencana Kinerja Pribadi secara ketat mengacu pada kinerja seseorang di luar jam kerja, mulai dari penilaian pribadi dan membayangkan, hingga menetapkan tujuan pribadi, mengukur pencapaiannya, dan membuat rencana tindakan untuk mencapai kondisi yang diinginkan Dwi et al., (2022) Kinerja individu mendorong kinerja organisasi. Penting untuk memastikan bahwa setiap orang memahami visi dan tujuan lembaga ini, bagaimana pekerjaan mereka sesuai dengan organisasi, dan bagaimana mereka berkontribusi pada pencapaian misi kami. Dengan melakukan hal ini akan

meningkatkan keterlibatan dan meningkatkan pelaksanaan program kami (Hui et al., 2021).

3. Metode

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Responden penelitian adalah karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting. Metode pengambilan data memakai data primer berupa kuesioner sebagai daftar pertanyaan yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun tidak kesesuaian. Pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan ketentuan Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Penelitian ini menggunakan 58 karyawan produksi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software Smart Partial Least Squares (PLS) versi 4.0. Alasan penelitian ini menggunakan SEM PLS adalah karena analisis penelitian ini tidak mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal, dan dapat bekerja untuk model dengan sampel yang terbatas, serta penelitian ini mengembangkan model struktural dimana *learning to change* berperan sebagai variabel independent dan *employee routine* berperan sebagai intervening. Penelitian ini menggunakan 5 variabel, yaitu individual performance sebagai variabel atau variabel dependen (Y) dengan 4 item, dua variabel atau variabel intervening (Z), antara lain *employee routine* (Z1) dengan 5 item, *work intensification* (Z2) dengan 4 item, *Learning to change* sebagai variabel independent (X) dengan 3 item (Risher, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia merupakan rentang kehidupan yang diukur dengan tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disajikan kelompok usia responden pada table 1 berikut:

Tabel 1. Usia Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
18-25	55	94,8%
26-33	3	5,2%
Total	58	100%

Jenis Kelamin		
Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	20	34,5%
Perempuan	38	65,5%
Total	58	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan 65,5%. Sementara sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 34,5%.

Evaluasi Outer Model

Evaluasi uji validitas outer model mengeluarkan 16 item dari 27 item karena

nilai validitas di bawah 0,7. Beberapa item yang diiterasi adalah dari variabel learning to change menjadi 3 item, item employee routine setelah diiterasi menjadi 5 item, work intensification menjadi 4 item, individual performance menjadi 4 item, dengan demikian 16 item memiliki nilai faktor di atas 0,7 dan dapat dinyatakan valid. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi validitas konvergen.

Parameter uji validitas konvergen diketahui dengan melihat hasil output algoritma SmartPLS berupa outer loading dan Average Varian Extracted (AVE) Berdasarkan hasil outer loading setelah dilakukan eliminasi diperoleh semua item memiliki nilai $> 0,07$, dan dapat diartikan semua item dapat digunakan dalam model penelitian (Risher, 2018).

Tabel 2. Uji validitas dan reliabilitas

Kode	Item	Outer loading	Cronbach's alpha	Composite reability	AVE
LTC5	Saya merasa kesulitan jika diberikan tugas baru	0.742	0.715	0.728	0.636
LTC6	Saya merasa jenuh karna terus melakukan satu jenis tugas yang menguras energi dan pikiran	0.844			
LTC7	Saya bekerja terlalu lama tanpa diimbangi oleh apresiasi yang sepadan dengan pekerjaan	0.803			

ER3	Saya merasa stres dengan beban pekerjaan yang diberikan	0.813	0.808	0.819	0.634
ER4	Saya merasa bosan dengan rutinitas kerja seperti ini	0.737			
ER5	Saya berfikir bahwa saya tidak perlu bekerja keras karena pekerjaan ini cukup membosankan	0.814			
ER6	Terlibat dalam pekerjaan ini saya merasakan tekanan mental yang kuat	0.819			
ER7	Saya merasa bahwa pekerjaan ini mudah lelah dan membosankan	0.872			
WI2	Saya mampu menyemangati pribadi sendiri	0.773	0.914	0.928	0.744
WI3	Saya mampu berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan kinerja	0.860			
WI4	Saya mampu menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0.886			
WI6	Saya mampu menjadi pendengar yang baik	0.915			
IP2	Saya dapat memisahkan	0.736	0.790	0.804	0.610

	masalah utama dan masalah sampingan dalam pekerjaan	
IP3	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan usaha dan waktu yang minimal	0.787
IP4	Saya selalu berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan pekerjaan	0.811
IP6	Saya berusaha menjaga agar keterampilan kerja saya tetap up to date	0.787

Sumber : data primer,2023

Variance Inflation Factor (VIF)

Data dinyatakan bebas kolinieritas jika nilai $VIF \leq 5$. Berikut ini adalah hasil analisis yang telah diteliti. Hasil estimasi pada Tabel 3 menunjukkan nilai inner VIF < 5 . Sehingga tingkat multikolinieritas antar variabel rendah. Hasil ini memperkuat hasil estimasi parameter pada SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

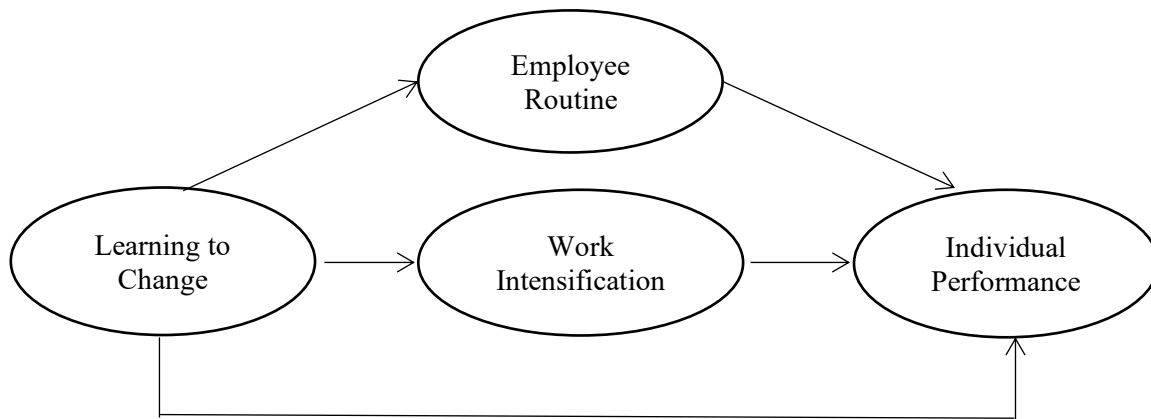
Tabel 3. Inner VIF

Hipotesis	VIF
LTC->IP	2.049
LTC->ER	1.000
LTC->WI	1.000
ER->IP	1.993
WI->IP	1.127

Sumber : data analisis collinearity statistics, 2023

Estimate For Path Coefficients (Mean, STDEV, T- Values, p values)

Menurut (Hair et al., 2018), nilai koefisien jalur yang diharapkan berada antara -1 dan 1, di mana nilai yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Sementara itu, pengujian hipotesis antar variabel dilakukan dengan menggunakan statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari 1,96 (t tabel) atau nilai p-value dari hasil pengujian lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variable.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan data tersebut variabel Learning to Change pada individual performance mendapatkan nilai koefisien -0,036 dengan nilai negatif. Variabel learning to change terhadap variabel employee routine sebesar 0,703 dengan nilai positif. Variabel learning to change terhadap variabel work intensification sebanyak 0,326 dengan nilai positif. Variabel employee routine terhadap individual performance sebesar 0,192 dengan nilai negatif. Variabel employee routine terhadap individual performance sebesar 0,668 dengan nilai positif. Berdasarkan gambar diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel learning to change memperoleh nilai t-statistic: $0,320 < 1,96$ dan nilai pvalue: 0,749. Artinya learning to change berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *individual performance*.
- 2) Variabel learning to change memperoleh nilai t-statistic: $11,179 > 1,96$ dan nilai pvalue: 0,000. Artinya learning to change berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee routine*.
- 3) Variabel learning to change memperoleh nilai t-statistic: $2,529 > 1,96$ dan nilai pvalue: 0,011. Artinya learning to change berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work intensification*.

- 4) Variabel employee routine memperoleh nilai t-statistic: $0,192 < 1,96$ dan nilai pvalue: 0,192. Artinya employee routine berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *individual performance*.
- 5) Variabel work intensification memperoleh nilai t-statistic: $7,240 > 1,96$ dan nilai pvalue: 0,011. Artinya work intensification berpengaruh signifikan dan positif terhadap *individual performance*.

Uji Upsilon

Uji upilon digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Upsilon Mengukur size indirect effect pada uji mediasi, digunakan rumus statistika upilon $V = \beta_{2MX}\beta_{2YM}.X$ dengan kriteria (0,175) pengaruh mediasi tinggi, (0,075) pengaruh mediasi medium, dan (0,01) pengaruh mediasi rendah (Lachowicz et al., 2018).

Tabel 6. Upsilon

Hipotesis	Statistik upilon (V)	Keteranagn mediasi
Employee Routine = Learning to Change →	$0,703^2 \times 0,192^2 = 0,494 \times 0,036 = 0,017$	Pengaruh mediasi rendah

Individual Performance		
Work intensification = Learning to Change → Individual Performance	0,326 ² X 0,668 ² = 0,106 X 0,446 = 0,047	Pengaruh mediasi rendah

Sumber: data analisis upsilion, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji upsilion dari variabel *employee routine* = *learning to change* → *individual performance* memiliki pengaruh mediasi tergolong rendah dibuktikan dari hasil perhitungan upsilion 0,017. Hasil uji upsilion dari variabel *work intensification* = *learning to change* → *individual performance* memiliki pengaruh mediasi tergolong rendah dibuktikan dari hasil perhitungan upsilion 0,047.

Learning To Change berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Individual Performance

Setelah melakukan penelitian, didapatkan hasil bahwa *learning to change* mempunyai dampak negative pada *individual performance*. Hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa *learning to change* tidak mampu untuk meningkatkan *individual performance*. Performa kerja menurun karena adanya lebih banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru seperti target tinggi, lembur ketika mendekati akhir bulan, mempelajari hal hal baru yang menurut mereka sedikit membuang buang waktu karna harus belajar mulai awal. Jika para pekerja menyelesaikan tugas dengan benar maka beban kerja tidak akan berpengaruh pada pekerja. Dalam kondisi ini, bahwa bertambah besarnya beban untuk belajar dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan dapat menurunkan *individual performance* karyawan PT. Sinar Murni Indoprintig Hasil penelitian ini selaras dengan riset Kirby et al., (2021) yang menjelaskan *learning to change*

dapat mempengaruhi *individual performance* secara signifikan dan negatif.

Learning To Change berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Routine

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa *learning to change* mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap *employee routine*. Hal ini ditandai bahwa hasil uji hipotesis dua menunjukkan *learning to change* dapat meningkatkan *employee routine*. Jenuh dengan pekerjaan adalah hal yang sangat wajar. Apalagi setiap hari kita pergi bekerja ke tempat yang sama, menjalani rutinitas yang kurang lebih serupa, dengan segala macam persoalan dan tantangannya. Namun, rasa bosan kerja harus diatasi agar tidak mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Dalam kondisi ini, bahwa bertambah besarnya beban dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan PT. Sinar Murni Indoprintig. Kondisi ini selaras pada penelitian dari Matias et al., (2020) yang menyatakan *learning to change* dapat mempengaruhi *employee routine* secara signifikan dan positif.

Learning To Change berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Intensification

Learning to change memiliki pengaruh positif pada *work intensification*. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis tiga menunjukkan *learning to change* mampu untuk meningkatkan *work intensification*. Hal ini dikarenakan kinerja organisasi akan mengalami peningkatan yang disebabkan oleh meningkatnya kompetensi karyawan akibat melakukan pembelajaran terus menerus dan berkelanjutan. Dengan demikian, bahwa lebih banyak beban kerja yang ditemui karyawan dapat menurunkan kapasitas individu karyawan PT. Sinar Murni Indoprintig. Hal ini selaras pada penelitian dari Leimbach, (2022) yang mengatakan *learning to change* dapat mempengaruhi *work intensification* secara signifikan dan positif.

Employee Routine berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Individual Performance

Hasil bahwa employee routine mempunyai dampak negatif pada individual performance. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa employee routine tidak mampu untuk meningkatkan individual performance. Performa kerja menurun karena Pada dasarnya di dalam sebuah pekerjaan, kita tidak bisa menghindari adanya rasa bosan atau jenuh. Rasa bosan itu biasanya muncul karena kita melakukan rutinitas yang sifatnya repetitif yaitu pekerjaan yang berulang-ulang lebih banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti target tinggi, lembur ketika mendekati akhir bulan. Jika para pekerja menyelesaikan tugas dengan benar maka beban kerja tidak akan berpengaruh pada pekerja. Dalam kondisi ini, bahwa employee routine berpengaruh negatif dari suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan dapat menurunkan individual performance karyawan PT. Sinar Murni Idoprinting Hasil penelitian ini selaras dengan riset Hui et al., (2021) yang menjelaskan employee routine dapat mempengaruhi individual performance secara signifikan dan negatif.

Work Intensification berpengaruh positif dan signifikan terhadap Individual Performance

Work intensification memiliki pengaruh positif pada individual performance. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis kelima menunjukkan work intensification mampu untuk meningkatkan individual performance. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dalam situasi saat ini dimana tekanan untuk bekerja lebih tinggi membuat karyawan merasa terbebani. Dengan adanya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas. Dengan demikian, bahwa lebih banyak individual performance yang ditemui karyawan dapat meningkatkan kapasitas

karyawan PT. Sinar Murni Idoprinting. Hal ini selaras pada penelitian dari Chiew et al., (2018) yang mengatakan work intensification dapat mempengaruhi individual performance secara signifikan dan positif.

5. Kesimpulan

Setelah mendapatkan hasil penelitian, dapat ditemukan bahwa :

Variable learning to change menciptakan efek negatif dan tidak signifikan pada individual performance. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar learning to change yang dirasakan karyawan maka semakin mengecil individual performance pada karyawan di PT. Sinar Murni Idoprinting. *Variable learning to change* berdampak positif dan nyata terhadap employee routine. Hasil dari penelitian yang didapatkan menerangkan bahwa learning to change yang dirasakan karyawan bertambah tinggi, maka employee routine pada karyawan di PT. Sinar Murni Idoprinting menjadi lebih tinggi. *Variable learning to change* berdampak positif dan nyata terhadap work intensification. Hasil dari penelitian yang didapatkan menerangkan bahwa learning to change yang dirasakan karyawan bertambah tinggi, maka work intensification pada karyawan di PT. Sinar Murni Idoprinting menjadi lebih tinggi. *Variable employee routine* menciptakan efek negatif dan tidak signifikan pada individual performance. Hasil dari penelitian tersebut berarti semakin besar employee routine yang dirasakan karyawan maka semakin mengecil individual performance pada karyawan di PT. Sinar Murni Idoprinting. *Variable work intensification* berdampak positif dan nyata terhadap individual performance. Hasil dari penelitian yang didapatkan menerangkan bahwa work intensification yang dirasakan karyawan bertambah tinggi, maka individual performance pada karyawan di PT. Sinar Murni Idoprinting menjadi lebih tinggi. Dengan demikian perusahaan harus

memperhatikan mental karyawan sehingga dapat memperkuat kinerjanya (Risher, 2018).

6. Daftar Pustaka

- lfi, N., Rohmah, L., Pujiyanto, W. E., Nahdlatul, U., Sidoarjo, U., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi dan Bisnis THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON THE QUALITY OF. 2*, 37–47.
- Almigo, N., Psikologi, F., Bina, U., & Palembang, D. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. 1*(1), 50–60.
- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2), 85–92.
- Ballarini, P., Guido, R., Mazza, T., & Prandi, D. (2009). Taming the complexity of biological pathways through parallel computing. *Briefings in Bioinformatics*, 10(3), 278–288. <https://doi.org/10.1093/bib/bbp020>
- Carnahan, S., Agarwal, R., & Campbell, B. (2010). The Effect of Firm Compensation Structures on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Business*, 920(October), 1–43. <https://doi.org/10.1002/smj>
- Chiew, G. C., Hwa, M. A. C., & Teh, G. M. (2018). Work Intensification and Turnover Intention in Academia: The Mediating Role of Work-Life Balance. *Journal of Asian Scientific Research*, 8(5), 188–196. <https://doi.org/10.18488/journal.2.2018.85.188.196>
- Dwi, H., Pandu, A., Salamah, U., & Wahyuningsih, N. (2022). *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Menguji Peran Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Pencapaian Target Kinerja Pegawai Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. 6*, 212–226.
- Fujino, H., Ishii, H., & Shimoda, H. (n.d.). *SUGGESTION OF AN EDUCATION METHOD WITH AN AFFECTIVE INTERFACE FOR PROMOTING EMPLOYEES ' WORK MOTIVATION IN A ROUTINE WORK. https://doi.org/10.3182/20070904-3-KR-2922.00072*
- Guest, D. E., & Guest, D. E. (2002). *Social Science Information. https://doi.org/10.1177/0539018402041002005*
- Hayley, J., Andreas, F., & Orcid, R. (2021). *Anthropogenic intensification of short-duration rainfall extremes.*
- Horton, D., & Mackay, R. (2003). *Using evaluation to enhance institutional learning and change : recent experiences with agricultural research and development. 78*, 127–142. [https://doi.org/10.1016/S0308-521X\(03\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S0308-521X(03)00123-9)
- Hui, L., Bruin, A. B. H. De, & Donkers, J. (2021). *Does Individual Performance Feedback Increase the Use of Retrieval Practice ? 1835–1857.*
- Kirby, B., West, T., Choice, T., Face, W., Segregation, H., & Have, P. (2021). *Learning to Change : New Takes on Education Reform Civil Rights Practice Group. 22*, 202–209.
- Kogut, B., & Zander, U. (2009). Knowledge of the firm. Combinative capabilities, and the replication of technology. *Knowledge in Organisations*, August 2015, 17–36. <https://doi.org/10.1287/orsc.3.3.383>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). *A Novel Measure of Effect Size for Mediation Analysis. 23*(2), 244–261.
- Leimbach, T. (2022). *Learning to change : Climate action pedagogy. 62*(3).
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-

- involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38–55. <https://doi.org/10.1177/1038411107086542>
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S. bin, & Poespowidjojo, D. A. L. (2022). Validation of the psychological safety, psychological empowerment, intrapreneurial behaviour and individual performance measurements. *RAUSP Management Journal*, 57(3), 219–234. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-11-2020-0252>
- Matias, G., Jaimovich, N., Nekarda, C. J., & Siu, H. E. (2020). The dynamics of disappearing routine jobs: A flows approach ☆. *Labour Economics*, 65(April), 101823. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101823>
- Paraswati, A. D., & Kunci, K. (2024). *Workload To Individual Performance : Mediation Effect Of Burnout And Moderation Effect Of Psychological Capital*. 7(1), 275–290.
- Pujianto, W. E. (2023). *PENGARUH INNOVATION CAPABILITY TERHADAP KINERJA INDIVIDU YANG DIMEDIASI OLEH DIGITAL MARKETING PADA UD . BUMBU MASAK MACHMUDAH (BMM)*. October. <https://doi.org/10.37303/a.v25i2.479>
- Risher, J. (2018). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. December. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Tumbel, T. M. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado*. 2(1).
- Widyaningrum, B., Roro Suci Nurdianti, R., Ekonomi, P., & Keguruan dan, F. (2022). Teori Manajemen Perubahan Kurt Lewin: Kajian dalam Menghadapi Disrupsi Pendidikan Post-Covid 19. *Jurnal Untidar*, 19(September), 297–307. <http://jurnal.untidar.ac.id>
- Yen, C. (2021). *Learning to change : Transformative outcomes of programmes and activities for family caregivers of people with dementia in Taiwan*. 61(2).