

**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI  
*BURNOUT* KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR DI SALATIGA**

**Mokhammad Khukaim Barkhowa<sup>1\*</sup>, Tri Widodo<sup>2</sup>**

<sup>1\*,2)</sup> Manajemen, STIE AMA Salatiga

Email Penulis

e-mail : [m.khukaim@stieama.ac.id](mailto:m.khukaim@stieama.ac.id)<sup>1\*</sup>, [triwido@stieama.ac.id](mailto:triwido@stieama.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *Work engagement affects several aspects of the company. Work engagement is the latest issue in managing human resources (HR). Work engagement is defined as a positive and satisfying mental state related to work characterized by vigor, dedication, and absorption. One maximal work attitude in contributing as a predictor of institutional performance is engagement. The purpose of this study was to analyze the effect of job demands on work engagement through burnout as an intervening variable. The sample of this study was 100 respondents. Sampling using snowball sampling is a sampling technique that first starts with a small amount and then enlarges. Data analysis using multiple linear regression models, simple linear regression and sobel tests. The results of hypothesis testing job demands negatively affect the work engagement, burnout negatively affect the work engagement, job demand positive effect on burnout, job demand affect the work engagement through burnout.*

**Keyword:** *burnout ; job demands; work engagement*

**Abstraksi.** *Work engagement berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam perusahaan. Work engagement adalah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan sumber daya manusia (SDM). Work engagement diartikan sebagai keadaan mental yang positive dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), serta penghargaan (absorption). Satu sikap kerja yang maksimal dalam menyumbang sebagai prediktor prestasi lembaga ialah engagement Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh job demands terhadap work engagement melalui burnout sebagai variabel intervening. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel menggunakan snowball sampling yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda, regresi linier sederhana dan uji sobel. Hasil pengujian hipotesis job demands berpengaruh negatif terhadap work engagement, burnout berpengaruh negatif terhadap work engagement, job demands berpengaruh positif terhadap burnout, dan job demands berpengaruh terhadap work engagement melalui burnout.*

**Kata kunci:** *burnout ; job demands; work engagemen*

**PENDAHULUAN**

Kebijakan untuk membangun sumber

daya manusia perlu dilaksanakan dengan  
sewajarnya serta dilaksanakan secara

berterusan serta konsisten, supaya operasional lembaga berjalan lancar, selaras dengan visi serta misi yang disusun. Sebab itulah diperlukan peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajer SDM yang efektif menyadari bahwa aset paling penting dari sebuah lembaga yakni manusia. Apapun struktur serta targetnya, lembaga dibuat berdasarkan kepentingan manusia serta dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia. Manusia ialah penggagas serta penetap jalannya suatu lembaga, oleh lantaran itu hendaknya lembaga menganjurkan arahan yang *positive* demi terlaksananya tujuan lembaga. (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015)

Setiap individu akan memberikan keahlian serta pengalamannya untuk mencapai kepentingan masing-masing serta juga untuk tujuan lembaga. Apabila penataan sumber daya manusia dilakukan dengan profesional, maka roda lembaga dapat digerakkan secara efektif serta efisien. Ini lantaran manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak lembaga yang berbeda dari sumber daya lain. Nilai-nilai manusia menjadikan sumber manusia diperlukan serentak. Pengurusan disini

bermula dari pengambilan, pemilihan, klasifikasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan jabatan, serta pemecatan. (Nur, 2013)

Objek penelitian ini ialah perusahaan manufaktur yang terdaftar di (BPS, 2017). Menurut Badan Pusat Statistik dalam (Purnamawati & Khoirudin, 2019), industri pengolahan/manufaktur adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir.

*Work engagement* ialah hal yang menjadi isu terkini dalam pengurusan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work engagement* diartikan sebagai keadaan mental yang *positive* dan memuaskan yang berkaitan dengan kerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penghargaan (*absorption*) (Schaufeli et al. 2002 dalam (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015)). Satu sikap kerja yang maksimal dalam menyumbang sebagai prediktor prestasi lembaga ialah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, 2012 dalam (Sungkit & Meiyanto, 2014)).

Schaufeli dalam (Saari, Melin, Balabanova, & Efendiev, 2017), mendefinisikan *engagement* sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Schaufeli & Bakker, 2006 dalam (Saari et al., 2017)) . *Employee engagement* berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Marciano dalam (Rachmatullah, 2015), beberapa keuntungan yang dimiliki *employee engagement* yaitu, mengurangi kecelakaan kerja meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, mengurangi ketidakhadiran, menurunkan turnover, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi penipuan, meningkatkan produktivitas dan meminimalkan keluhan karyawan.

*Engagement* ialah ungkapan yang

diingini oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku tugasnya, yang menghubungkan karyanya dengan presensi pribadi (fisik, kognitif, serta emosional) serta peranan diri secara keseluruhan. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi ialah tenaga yang dapat menggalakkan seseorang bekerja secara optimum, manakala peranan diri digambarkan melalui keadaan psikologi. Dimensi fisik, kognitif, dan emosi dinyatakan melalui ekspresi diri yang menunjukkan jati diri, pemikiran, dan perasaan sebenar (Kahn, 1990 dalam (Sungkit & Meiyanto, 2014)).

Berita di (Kontributor, 2019) terjadinya PHK di salah satu perusahaan di Salatiga pada tahun 2019. Unjuk rasa tersebut menuntut, upah selama yang belum terbayarkan, menuntut segera dibayarkan, iuran BPJS yang belum lunas. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) (2019) dalam berita (Harapan, 2019), Hanif Dhakiri menyebutkan, sepanjang tahun 2018 lalu telah terjadi 157.313 kasus kecelakaan kerja, atau meningkat dibandingkan kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2017 sebesar 123 ribu kasus. Salah satunya terjadi di Salatiga yang menimbulkan korban

empat orang pekerja (Haris, 2019). Hal ini belum sesuai dengan pendapat Marciano dalam (Rachmatullah, 2015), beberapa keuntungan yang dimiliki *employee engagement* yaitu, mengurangi kecelakaan kerja meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, mengurangi ketidakhadiran, menurunkan turnover, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi penipuan, meningkatkan produktivitas dan meminimalkan keluhan karyawan.

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *burnout*. *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kemerosotan tenaga mental atau fisik selepas tempo stres yang berpanjangan, bersentuhan dengan tugas atau kecederaan fisik. *Burnout* pula didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam tugasnya. *Burnout* memiliki tiga dimensi merupakan keletihan, sinis serta lemahnya apresiasi terhadap diri sendiri. Keletihan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan bahwa karena rasa letih menyebabkan seseorang berfikir dia

kehabisan tenaga di tempat kerja, sehingga dia merasa enggan melakukan tugas-tugas baru dan enggan berinteraksi dengan orang lain. (Asi, 2014)

(Ramli & Tamsah, 2016) menyatakan maka *burnout* ialah suatu bentuk keletihan yang disebabkan karena seseorang bekerja secara intens, berdedikasi serta berkomitmen, bekerja benar-benar penuh serta sangat lama serta memandang kebutuhan serta keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini mengakibatkan individu tersebut menganggap munculnya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih sering kepada organisasinya. *Burnout* merupakan individu bekerja terlalu keras sehingga menyebabkan keletihan, menganggap selalu bersalah, menganggap tidak bersemangat, menganggap belum muncul harapan atau tujuan, kesedihan yang mendalam, malu, menghasilkan perasaan lelah serta belum nyaman, yang pada saatnya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut hendak mengalami keletihan sebab telah berupaya memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal.

Berdasarkan (Fajriani & Septiari, 2015) menyatakan apabila seorang pegawai memiliki kejenuhan terhadap tugas yang dilakukan, maka bisa mengurangi kinerja pegawai tersebut. *Burnout* yang dialami oleh pegawai bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. *burnout* akan mengakibatkan pegawai cenderung semakin belum maksimal dalam bekerja. *burnout* bisa terjadi kepada seorang pegawai ketika kondisi emosionalnya belum stabil serta stres yang dialami pegawai tersebut berkepanjangan. Pegawai tersebut menjadi belum memiliki minat serta ketertarikan terhadap tugas yang dilakukannya. menekankan penyebab terjadinya *burnout* pada pegawai ialah sebab tekanan atau beban tugas yang besar, sehingga pegawai menganggap belum senang serta nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Penyebab munculnya *burnout* ada dua, merupakan: (1) Faktor eksternal adalah keadaan kerja, yang termasuk persekitaran kerja psikologi yang tidak baik, kekurangan peluang untuk bangkit di pejabat, ganjaran yang tidak mencukupi, kurangnya suport sosial dari kepemimpinan, tuntutan tugas, tugas yang membosankan, serta (2) Faktor internal

meliputi umur, jenis kelamin, kehormatan, jenjang pendidikan, lama kerja serta karakteristik kepribadian. *Work engagement* berkaitan dengan tahap permintaan kerja. Permintaan kerja lebih banyak, pekerja berasa lebih letih. Kelelahan akan mempengaruhi rendahnya semangat, dedikasi, serta penghargaan, yang kemudian memberi kesan rendahnya *work engagement* (Broeck, Vansteenkiste, Witte, & Lens, 2008 dalam (Sungkit & Meiyanto, 2014)).

Ini juga disuport oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) dan (Su & Ng, 2019), menguji pengaruh *burnout* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Hal yang mempengaruhi *work engagement* dan *burnout* dalam riset ini yakni *job demands*. Schaufeli serta Bakker (2004) dalam (Ayu et al., 2015) menyatakan *job demands* yakni aspek fisik, psikologi, sosial dan institusi kerja yang memerlukan kerja fisik, kognitif dan emosi yang berterusan. Oleh itu, ini dikaitkan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu.

Walaupun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan kesan *negative*, tetapi *job demands* bisa berubah menjadi stres kerja apabila disertai permintaan yang memerlukan sejumlah besar usaha, yang boleh menyebabkan kesan *negative* seperti depresi, kegelisahan, serta *burnout*.

Perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan muncul ketika adanya rencana dari pemerintah merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan semakin memberatkan buruh di Indonesia karena memuat soal fleksibilitas status kerja dan upah. UU Ketenagakerjaan yang sudah sangat fleksibel dan menguntungkan pengusaha selama puluhan tahun. Revisi UU Ketenagakerjaan yang kontroversial semakin memberatkan buruh Indonesia. (Faiz, 2019)

Ini juga disuport oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006) dan (Ayu et al., 2015), menguji pengaruh *job demands* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*. Ini juga di dukung oleh riset

terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Su & Ng, 2019), (Crawford, LePine, & Rich, 2010) dan (Putra, 2012), menguji pengaruh *job demands* terhadap *burnout*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

Menurut Maslach & Leiter (1997), dalam (Crawford et al., 2010) pada dasarnya, *job demands* menunjukkan bahwa berkontribusi terhadap *burnout* dengan pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan. Menurut (Crawford et al., 2010) meningkatnya minat dalam *work engagement* dan kekeliruan dari *job demands* dalam pengorganisasian pengaruh sebelumnya dari kondisi kerja pada keterlibatan dan *burnout*, tujuan umum penelitian kami adalah secara kuantitatif meringkas dan menguji validitas *job demands* sebagai dasar teoritis untuk pengaruh kerja kondisi pada *work engagement* dan *burnout*.

Ini juga di dukung oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Su & Ng, 2019) dan (Crawford et al., 2010), menguji pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* melalui *burnout*

sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

## KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### *Work Engagement*

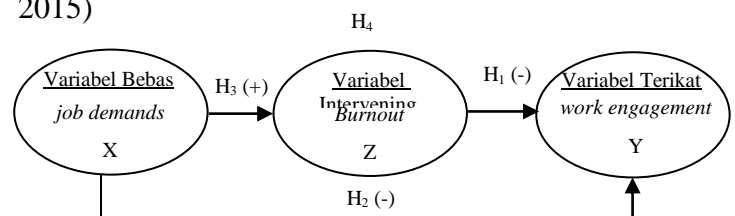
Menurut (Ayu et al., 2015) work engagement ialah keadaan di mana anggota institusi mengenal jati diri mereka dan pekerjaan mereka. Indikator penelitian : vigor (kekuatan), dedication (dedikasi), absorption (pengabdian) Sumber: Schaufelli & Bakker (2003:04) dalam (Rukmana & Sembiring, 2014)

### *Burnout*

Burnout ialah jenis depresi dalam tugas serta disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal itu tidak disebabkan oleh stress meskipun individu yang mengalami *burnout* pula menganggap itu *stress*. (Smith, Gill dan Segal (2011) dalam (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015)). Indikator penelitian : Gejala Fisik, Gejala Emosional, Perilaku Sumber : Smith, Gill dan Segal (2011) dalam (Romadhoni et al., 2015)

### *Job Demands*

Semua aspek yang berkaitan dengan keadaan fisik, keadaan psikologi atau mental manusia, keadaan sosial atau hubungan antara manusia, serta syarat institusi atau keadaan diri dalam kumpulan yang memerlukan usaha / *output* / biaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang. (Ayu et al., 2015) Indikator penelitian : waktu kerja yang terlampau panjang, kelelahan secara fisik; tata letak lingkungan kerja yang tidak nyaman; tekanan *deadline* dari pekerjaan; kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan; hubungan emosional yang *negative* dengan klien; hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja; hubungan yang tidak baik dengan atasan; perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan; peran yang ambigu dalam pekerjaan. Sumber : (Ayu et al., 2015)



Gambar 1 : Model Penelitian

### Model Penelitian

Dalam riset ini, model yang digunakan yakni dengan menggunakan empat variabel



bebas (*job demands* satu variabel intervening (*burnout*) serta satu variabel terikat (*work engagement*). Dari lima variabel tersebut akan menghasilkan empat hipotesis

### Hipotesis

Dari rancangan penelitian diatas, didapatkan beberapa hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : *burnout* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.
- H<sub>2</sub> : *job demands* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.
- H<sub>3</sub> : *job demands* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *burnout*.
- H<sub>4</sub> : *job demands* berpengaruh terhadap variabel *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

### METODE PENELITIAN

Dalam riset ini, jenis data yang diperlukan dalam riset ialah data primer. Data primer ialah data yang dikumpulkan melalui wawancara atau kuesioner (Ghozali,

2018). Kuesioner diberikan kepada karyawan di lingkungan Kota Salatiga yang menjadi sampel dari riset ini. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner atau angket ini yakni skala interval atau *interval scale* : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Setuju 4 = Sangat Setuju. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. (Sujarweni, 2015)

$$n = \frac{10.795}{1 + (10.795(0,1)^2)} = 99,08 (100)$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian membesar. (Sujarweni, 2015). Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini ialah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang telah ada kemudian mengolah serta menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta dibuat analisis



agar dapat ditarik kesimpulan menjadi dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018). Dalam riset ini, pengolahan data dilakukan dengan bantuan rencana *statistical package for social science (SPSS) for windows*. Data primer yang telah dikumpulkan, selanjutnya akan diolah dengan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji hipotesis. Dalam pengujian hipotesis terdapat 3 alat ukur analisis data merupakan analisis regresi berganda, analisis regresi sederhana dan uji sobel. Agar model analisis yang dihasilkan dinyatakan baik lalu perlu melalui beberapa pengujian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari *job demands*, *burnout* dan *work engagement* terlihat bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas

menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel *work engagement* sebesar 0,949. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,700 ( $0,949 > 0,700$ ). Koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel *burnout* sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,700 ( $0,809 > 0,700$ ). Koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel *job demands* sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,700 ( $0,815 > 0,700$ ).

### Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokan responden karyawan mengenai kriteria jenis kelamin Untuk kategori responden karyawan dari perbedaan jenis kelamin, jumlah karyawan perempuan yang bekerja sangat mendominasi dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan yaitu perempuan 68 karyawan atau 68% dan laki – laki 32 karyawan atau 32%. Lebih banyaknya

responden pereumpuan dibandingkan laki-laki disebabkan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja di Industri Manufaktur di Kota Salatiga.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokkan menunjukkan bahwa responden dengan intensitas lama bekerja yang paling besar pada masa kerja di kurang dari sama dengan 5 tahun sebanyak 48 orang atau 48%, sementara itu responden intensitas lama bekerja yang paling kecil pada masa kerja Lebih dari sama dengan 21 tahun sebanyak 5 orang atau 5%, pada responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 27 orang atau 27%, pada responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang atau 11%, dan pada responden dengan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 9 orang atau 9%. Karyawan industri manufaktur di Kota Salatiga yang baru bekerja kurang dari sama dengan 5 tahun memiliki intensitas paling besar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masa kerja yang kurang dari 5 tahun karyawan belum cukup memiliki pengalaman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokkan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA

yaitu sebanyak 68 orang atau 68%. Sementara itu, responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 memiliki prosentase paling kecil sebanyak 2 orang atau 2 %, responden yang tingkat pendidikannya SMP berjumlah 5 orang atau 5%, responden yang tingkat pendidikannya D I berjumlah 9 orang atau 9 %, dan responden yang tingkat pendidikannya S1 berjumlah 16 orang atau 16%. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawannya adalah SMA. Hal ini telah disesuaikan dengan kebutuhan Industri Manufaktur di Kota Salatiga yang membutuhkan tenaga kebanyakan berpendidikan akhir MA, SMK, STM, atau SMA.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengelompokkan menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang mempunyai usia kurang dari sama dengan 25 tahun berjumlah 38 orang atau 38%, sedangkan jumlah responden terendah adalah yang mempunyai usia lebih dari sama dengan 41 tahun berjumlah 8 orang atau 8%, yang berusia 26-30 tahun berjumlah 26 orang atau 26%, sedangkan yang berusia 31 – 35 tahun berjumlah 13 orang atau 13%,

dan yang berusia 36 – 40 tahun berjumlah 15 orang atau 15%. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan terbanyak berusia kurang dari sama dengan 25. Dengan memperhatikan usia kurang dari sama dengan 25 dalam bekerja telah dapat diartikan bahwa karyawan tersebut belum memiliki pengalaman dan kematangan dalam bekerja.

### Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat metrik (Ghozali, 2018). Sedangkan, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (metrik) terhadap satu variabel terikat metrik (Ghozali, 2018). Uji ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel *independent*. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda:

Table 1 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	45,598	2,223		
Job Demands	-0,294	0,133	-0,229	-2,215	0,029
Burnout	-0,962	0,230	-0,434	-4,191	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 45,598 - 0,294 X_1 - 0,962 Z + \varepsilon$$

Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier sederhana:

Table 2 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	2 (Constant)	2,734	0,939		
Job Demands	0,361	0,046	0,624	7,902	0,000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi adalah sebagai berikut :

$$Z = 2,734 + 0,361 X + \varepsilon$$

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik ini yaitu mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk analisis regresi sederhana hanya menggunakan uji normalitas. Untuk itu jika

akan mengetahui apakah model *research* ini menggunakan alat analisis regresi berganda dan sederhana. Maka data terlebih dahulu diuji apakah memenuhi sesuai dengan uji asumsi klasik.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual Model 1	Unstandardized Residual Model 2
N		100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000	0,000
	Std. Deviation	4,506	1,993
Most Extreme Differences	Absolute	0,093	0,090
	Positive	0,053	0,073
	Negative	-0,093	-0,090
	Kolmogorov-Smirnov Z	0,930	0,900
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,352	0,393

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogrov Smirnov* Model 1 adalah sebesar 0,930 dan signifikan pada 0,352. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,352 > 0,05$ ). Sedangkan nilai *Kolmogrov Smirnov* Model 2 adalah sebesar 0,900 dan signifikan pada 0,393. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( $0,393 > 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa model 1 dan 2 regresi memenuhi asumsi normalitas

### Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4 :Tabel Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients <sup>a</sup>		Keterangan
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Burnout	0,611	1,637	Tidak terjadi multikolonieritas
	Job Demands	0,611	1,637	Tidak terjadi multikolonieritas

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Hasil uji multikolonieritas model 1 menunjukkan bahwa semua variabel dalam model ini tidak terjadi multikolonieritas, karena semua variabel *independent* memiliki nilai *tolerance* lebih dari ( $>0,1$ ) dan nilai VIF kurang dari ( $<10$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas atau bebas multikolonieritas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 5: Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,926	
	Job Demands	0,099	Tidak terjadi heteroskedastisita
	Burnout	0,615	Tidak terjadi heteroskedastisita

a. Dependent Variable: glejser

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas model 1 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *job demands* sebesar 0.099; dan variabel *burnout* sebesar 0,615. Nilai signifikansi yang lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model 1 regresi.

### Uji Keباikān Model (*Goodness of Fit*)

Uji kebaikan model ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik model yang digunakan cocok untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji kebaikan model secara statistik dapat diukur dari nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi (Ghozali, 2018).

### Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,626	1	250,626	62,444	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	393,334	98	4,014		
Total		643,960	99			

a. Predictors: (Constant), Job Demands

b. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Hasil uji statistik F (model 1) adalah 27,877 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa persamaan variabel *independent* yaitu *job demands* dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu *work engagement* karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji statistik (F) (model 1) dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini baik.

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) (Model 1)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,604 <sup>a</sup>	0,365	0,352	4,553

a. Predictors: (Constant), Job Demands, Burnout

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada model 1 menunjukkan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,352. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *job demands* dan *burnout* sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) (Model 2)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,624 <sup>a</sup>	0,389	0,383	2,003

a. Predictors: (Constant), Job Demands

b. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada model 2 menunjukkan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,383. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *job demands* sebesar 38,3% sedangkan sisanya 61,7%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

### Hasil Uji Uji Statistik t

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa variabel *job demands* memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* berpengaruh negatif pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* **DITERIMA**. Variabel *burnout* memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,962 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* **DITERIMA**. Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Variabel *job demands* memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,361 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* berpengaruh positif

pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *burnout* **DITERIMA**.

### Hasil Uji Sobel

Berdasarkan hasil uji sobel Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar -1,984. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dan hasil t hitung sebesar -3,668, maka t hitung lebih besar dari t tabel dan disimpulkan mediasi antara *job demands* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh variabel *intervening* yaitu *burnout* maka hipotesis yang di ajukan **DITERIMA**. Berdasarkan tabel hasil uji statistik t model 1 yang di tunjukkan pada tabel 1 dan model 2 yang ditunjukkan pada tabel 2 dan hasil dari uji sobel dapat disimpulkan mengenai hasil pengujian hipotesis.

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### Hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan (Hakanen et al., 2006) dan (Su & Ng, 2019), menguji pengaruh *burnout* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*. Hal yang perlu diperhatikan mengenai indikator variabel *burnout* adalah mengenai nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat.

*Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kemerosotan tenaga mental atau fisik selepas tempo stres yang berpanjangan, bersentuhan dengan tugas atau kecederaan fisik. *Burnout* pula didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam tugasnya. *Burnout* memiliki tiga dimensi merupakan keletihan, sinis serta lemahnya apresiasi terhadap diri sendiri. Keletihan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan bahwa karena rasa letih menyebabkan seseorang berfikir dia kehabisan tenaga di tempat kerja, sehingga dia merasa enggan

melakukan tugas-tugas baru dan enggan berinteraksi dengan orang lain.(Asi, 2014)

(Ramli & Tamsah, 2016) menyatakan maka *burnout* ialah suatu bentuk keletihan yang disebabkan karena seseorang bekerja secara intens, berdedikasi serta berkomitmen, bekerja benar-benar penuh serta sangat lama serta memandang kebutuhan serta keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini mengakibatkan individu tersebut menganggap munculnya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih sering kepada organisasinya. *Burnout* merupakan individu bekerja terlalu keras sehingga menyebabkan keletihan, menganggap selalu bersalah, menganggap tidak bersemangat, menganggap belum muncul harapan atau tujuan, kesedihan yang mendalam, malu, menghasilkan perasaan lelah serta belum nyaman, yang pada saatnya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut hendak mengalami keletihan sebab telah berupaya memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal.

Berdasarkan (Fajriani & Septiari, 2015) menyatakan apabila seorang pegawai



memiliki kejenuhan terhadap tugas yang dilakukan, maka bisa mengurangi kinerja pegawai tersebut. *Burnout* yang dialami oleh pegawai bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. *burnout* akan mengakibatkan pegawai cenderung semakin belum maksimal dalam bekerja. *burnout* bisa terjadi kepada seorang pegawai ketika kondisi emosionalnya belum stabil serta stres yang dialami pegawai tersebut berkepanjangan. Pegawai tersebut menjadi belum memiliki minat serta ketertarikan terhadap tugas yang dilakukannya. menekankan penyebab terjadinya *burnout* pada pegawai ialah sebab tekanan atau beban tugas yang besar, sehingga pegawai menganggap belum senang serta nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Penyebab munculnya *burnout* ada dua, merupakan: (1) Faktor eksternal adalah keadaan kerja, yang termasuk persekitaran kerja psikologi yang tidak baik, kekurangan peluang untuk bangkit di pejabat, ganjaran yang tidak mencukupi, kurangnya suport sosial dari kepemimpinan, tuntutan tugas, tugas yang membosankan, serta (2) Faktor internal meliputi umur, jenis kelamin, kehormatan, jenjang pendidikan, lama kerja serta

karakteristik kepribadian.

Berdasarkan hasil kuesioner responden merasa sudah selalu semangat dan tidak lelah saat melakukan pekerjaan, yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan, bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu. Hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* karena responden merasa sudah memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa bersemangat ketika bekerja, merasa antusias dengan tugas yang diberikan, merasa pekerjaan yang diberikan memiliki tujuan yang jelas, merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan, selalu serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat. Hal ini

berpengaruh terhadap *work engagement* mengenai indikator berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga masih ada keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain.

## Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job demands* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan (Hakanen et al., 2006), (Ayu et al., 2015), menguji pengaruh *job demands* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Demerouti dalam (Puspita, 2012) Tuntutan kerja ialah aspek fisik, sosial, dan institusi kerja yang memerlukan usaha berterusan secara fisik dan psikologi untuk mencapai atau menyelenggarakannya. Termasuk empat unsur yang berkaitan dengan tuntutan kerja ialah: beban kerja

yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksepadanan emosi (*emotional dissonance*) serta perubahan berkaitan dengan lembaga (*organizational changes*).

Schaufeli serta Bakker (2004) dalam (Ayu et al., 2015) menyatakan *job demands* yakni aspek fisik, psikologi, sosial dan institusi kerja yang memerlukan kerja fisik, kognitif dan emosi yang berterusan. Oleh karenanya hal ini dikaitkan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu. Walaupun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan kesan *negative*, tetapi *job demands* bisa berubah menjadi stres kerja apabila disertai permintaan yang memerlukan sejumlah besar usaha, yang boleh menyebabkan kesan *negative* seperti depresi, kegelisahan, serta *burnout*.

Berdasarkan hasil kuesioner responden merasa tidak setuju jika waktu kerja yang diberikan perusahaan terlampau panjang, tata letak lingkungan kerja di ruangan belum nyaman, mendapatkan tekanan *deadline* dari pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki hubungan emosional yang negatif dengan klien, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan

kerja, memiliki hubungan yang tidak baik dengan atasan, memiliki perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan, dan memiliki peran yang ambigu dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* karena responden merasa sudah memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa bersemangat ketika bekerja, merasa antusias dengan tugas yang diberikan, merasa pekerjaan yang diberikan memiliki tujuan yang jelas, merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan, selalu serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal yang perlu diperhatikan mengenai indikator variabel *job demands* adalah berkaitan dengan kelelahan secara fisik karena tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga kelelahan secara fisik karena tugas yang dikerjakan. Hal ini berpengaruh terhadap *work engagement* mengenai indikator berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain. Hal

tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga masih ada keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain.

### Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job demands* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang dijalankan (Hakanen et al., 2006), (Su & Ng, 2019), (Crawford et al., 2010) dan Putra dan Mulyadi (2010), menguji pengaruh *job demands* terhadap *burnout*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

Schaufeli serta Bakker (2004) dalam (Ayu et al., 2015) menyatakan *job demands* yakni aspek fisik, psikologi, sosial dan lembaga kerja yang memerlukan usaha fisik, kognitif dan emosi yang berterusan. Oleh itu, ini dikaitkan dengan biaya fisik serta atau psikologis tertentu. Meskipun demikian, *job demands* tidak selalu menghasilkan efek *negative*, tetapi *job demands* boleh berubah

menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang memerlukan usaha yang besar, yang pada gilirannya dapat menyebabkan efek *negative* seperti depresi, kegelisahan, dan *burnout*. Kerja yang berlebihan atau tuntutan yang tinggi juga mungkin berlaku jika seseorang tidak mempunyai kemahiran, kebolehan, dan kemahiran yang diperlukan untuk menyokong tuntutan ini.

Berdasarkan hasil kuesioner responden merasa tidak setuju jika waktu kerja yang diberikan perusahaan terlampau panjang, tata letak lingkungan kerja di ruangan belum nyaman, mendapatkan tekanan *deadline* dari pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki hubungan emosional yang negatif dengan klien, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang tidak baik dengan atasan, memiliki perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan, dan memiliki peran yang ambigu dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi *burnout* karena responden merasa sudah selalu semangat dan tidak lelah saat melakukan pekerjaan, yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan, bersemangat saat

mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu.

Hal yang perlu diperhatikan mengenai indikator variabel *job demands* adalah berkaitan dengan kelelahan secara fisik karena tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga kelelahan secara fisik karena tugas yang dikerjakan. Hal ini berpengaruh terhadap *burnout* mengenai indikator nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat.

#### **Hipotesis 4**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara perhitungan Sobel *job demands* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan kajian terdahulu yang

dijalankan (Hakanen et al., 2006), (Su & Ng, 2019) dan (Crawford et al., 2010), menguji pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job demands* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

Menurut Maslach & Leiter (1997), dalam (Crawford et al., 2010) pada dasarnya, *job demands* berkontribusi terhadap *burnout* dengan pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan. Menurut (Crawford et al., 2010) meningkatnya minat dalam *work engagement* dan kekeliruan dari *job demands* dalam pengorganisasian pengaruh sebelumnya dari kondisi kerja pada keterlibatan dan *burnout*, tujuan umum penelitian kami adalah secara kuantitatif meringkas dan menguji validitas *job demands* sebagai dasar teoritis untuk pengaruh kerja kondisi pada *work engagement* dan *burnout*.

Berdasarkan hasil kuesioner karena responden merasa tidak setuju jika waktu kerja yang di berikan perusahaan terlampau panjang, tata letak lingkungan kerja di

ruangan belum nyaman, mendapatkan tekanan *deadline* dari pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki hubungan emosional yang negatif dengan klien, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang tidak baik dengan atasan, memiliki perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan, dan memiliki peran yang ambigu dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi *burnout* karena responden merasa sudah selalu semangat dan tidak lelah saat melakukan pekerjaan, yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan, bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu dan juga dapat berdampak pada *work engagement* merasa sudah memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa bersemangat ketika bekerja, merasa antusias dengan tugas yang diberikan, merasa pekerjaan yang diberikan memiliki tujuan yang jelas, merasa turut memiliki andil

dalam kesuksesan perusahaan, selalu serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, sulit untuk bersikap acuh dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal yang perlu diperhatikan mengenai indikator variabel *job demands* adalah berkaitan dengan kelelahan secara fisik karena tugas yang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga kelelahan secara fisik karena tugas yang dikerjakan. Hal ini berpengaruh terhadap *burnout* mengenai indikator nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga nafsu makan terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat dan dapat berdampak juga terhadap *work engagement* mengenai indikator berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Industri Manufaktur di Kota Salatiga masih ada keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah tidak adanya observasi awal seperti

melakukan pra survey dengan mencari informasi melalui wawancara atau kuesioner terbuka. Selain itu keterbatasan lain adalah nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel yang diteliti baru membuktikan model 1 35,2 % dan model 2 38,3%.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai *job demands*, *burnout*, dan *work engagement*. Peneliti mengembangkan tujuh buah hipotesis yang melibatkan empat buah variabel penelitian, yaitu *job demands*, *burnout*, dan *work engagement*. Peneliti menggunakan 100 kuesioner untuk dilakukan analisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier sederhana dan uji sobel penelitian menghasilkan 4 (empat) kesimpulan yaitu, *burnout* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*, *job demands* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*, *job demands* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *job demands* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai

variabel *intervening*,

Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut agar memperhatikan kelelahan secara fisik karyawan karena tugas yang dikerjakan, agar memperhatikan kembali nafsu makan karyawan yang terganggu saat pekerjaan di kantor sangat padat, dan agar memperhatikan karyawan sehingga tidak berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain. Saran untuk peneliti selanjutnya Agar didukung pra survey dan observasi awal seperti melakukan wawancara dan kuesioner mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* pada objek lain

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asi, S. P. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515-523.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- BPS. (2017). *Direktori Industri Manufaktur Kota Salatiga 2017*.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- Faiz, D. (2019). Revisi UU Ketenagakerjaan Dinilai Makin Beratkan Buruh. from <https://www.cnnindonesia.com/nasion/20190822173320-12-423857/revisi-uu-ketenagakerjaan-dinilai-makin-beratkan-buruh>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS/ e-ISSN: 2548-9836*, 3(1), 74-79.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25*: Badan Penerbit - Undip.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.



- Harapan, S. (2019). Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia Terus Meningkat. from <http://www.sinarharapan.co/ekonomi/read/5791/angka-kecelakaan-kerja-di-indonesia-terus-meningkat>
- Haris, M. N. (2019). *Tribun Jateng*.
- Kontributor, S. (2019). SERIKAT PEKERJA NASIONAL ( SPN). from <https://spn.or.id/684-pekerja-pt-damatex-yang-terphk-unjuk-rasa-di-dispernaker-salatiga/>
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Purnamawati, D. L., & Khoirudin, R. (2019). PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR MANUFAKTUR DI JAWA TENGAH 2011-2015. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 41-52.
- Putra, Y. S. (2012). Pengaruh faktor job Demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(6).
- Rachmatullah, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. House The House Bandung).
- Ramli, H., & Tamsah, H. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119-135.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Khizanah al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 3(2), 125-145.
- Rukmana, A., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Di Bpjs Ketenagakerjaan. *eProceedings of Management*, 1(3).
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E., & Efendiev, A. (2017). The job demands

- and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 240-254.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Su, X., & Ng, S.-M. (2019). The Differential Impacts of Collective Psychological Ownership and Membership Identification on Work Burnout and Engagement. *Journal of Social Service Research*, 45(1), 44-58.
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. *Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT) Yogyakarta*.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2014). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(1).