

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)

The Effect of Job Demands on Work Engagement Through Burnout (Study on The Pasuruan City Transportation Department Vehicle Testing Team)

Gunawan Halim

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Negeri Surabaya

Email: gunawan.18062@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job demand on work engagement mediated by burnout at the Pasuruan City Transportation Department. Job demand refers to the physical, psychological, social, and organizational aspects of work that require psychological (cognitive and emotional) and physical resilience to complete the task. Work engagement is a combination of three concepts, namely job satisfaction, commitment to the organization, and extra behavior, namely discretionary efforts that go beyond the tasks of one's own work. While burnout is a syndrome of fatigue, both physically and mentally which includes developing a negative self-concept, lack of concentration and negative work behavior. This research is a quantitative method using a questionnaire from 40 respondents as the total sample from the otor vehicle testing division at the Pasuruan City Transportation Department. According to the results of this study, job demands have a positive and insignificant effect on work engagement, job demands have a positive and significant effect on burnout, burnout has a positive and insignificant effect on work engagement, and burnout cannot mediate the effect of job demands on work engagement.

Keywords: Job Demand, Work Engagement, Burnout

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja yang dimediasi oleh burnout pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan ketahanan psikologis (kognitif dan emosional) dan fisik untuk menyelesaikan tugas. Keterikatan kerja merupakan kombinasi dari tiga konsep, yaitu kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan perilaku ekstra, yaitu upaya diskresi yang melampaui tugas pekerjaan sendiri. Sedangkan burnout adalah suatu sindrom kelelahan, baik fisik maupun mental yang meliputi berkembangnya konsep diri yang negatif, kurang konsentrasi dan perilaku kerja yang negatif. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dari 40 responden sebagai total sampel dari bagian pengujian kendaraan bermotor di Dinas Perhubungan Kota. Menurut hasil penelitian ini, tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, serta *burnout* tidak bisa memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: *Tuntutan Pekerjaan, Keterikatan Kerja, Burnout*

PENDAHULUAN

Menurut Fazlurrahman (2020), sinyal penting bagi manajemen bahwa organisasi berfungsi dengan baik dalam hal komunikasi, mendukung, dan memenuhi harapan karyawan adalah adanya keterikatan kerja diantara para pekerja. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Kepala Bidang Perhubungan Darat Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, didapati fakta bahwa setelah penurunan level ppkm di Kota Pasuruan, mengakibatkan volume kendaraan di jalanan Kota Pasuruan meningkat. Hal ini mendorong Tim Penguji Kendaraan untuk meningkatkan pemeriksaan kendaraan di lapangan. Tetapi banyaknya kendaraan di jalan, tidak diimbangi dengan jumlah pengujian kendaraan yang banyak pula, dikarenakan untuk menjadi pengujian kendaraan, dibutuhkan keahlian dan sertifikasi khusus yang membutuhkan proses yang panjang. Ditambah selama satu tahun sebelumnya, pengujian dihentikan karena pandemi.

Menurut pemaparan Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Pasuruan, Wahid Yulianto didapati fakta bahwa sebelum pandemi, pelayanan uji kir melayani rata-rata 20 kendaraan per hari. Kini, pelayanan melayani 40 hingga 50 kendaraan per har. Selama ini, Wahid mengaku rutin melakukan sistem servis dan memahmi tes kir. Salah satunya dengan memasang spanduk dan brosur tentang betapa mudahnya mengikuti tes kir. Juga melakukan kegiatan sosial sehari-hari melalui kerjasama dengan Polres Pasuruan Kota dan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Menurut Wahid, jika berkaca dari pengalaman tahun lalu, seharusnya bisa tercapai. Karena tahun lalu pelayanan uji kir sempat berhenti karena pandemi, tetapi tahun ini jalan terus. Hal ini menggambarkan bahwa keterikatan kerja dibutuhkan oleh pegawai dalam rangka menghadapi tantangan, hambatan kerja dan menggapai tujuan perusahaan (Jazilah, 2020).

Mirjam & Ayla (2017) menjelaskan keterikatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Sementara itu, Setyawati (2019) menjabarkan *keterikatan kerja* mengarah kepada keterikatan karyawan kepada profesi yang mereka lakukan, melalui pekerjaan mereka untuk dapat mengekspresikan diri mereka secara emosional, fisik, dan kognitif selama mereka kerja. Mengacu kepada riset Saputra (2019), tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan *pada keterikatan kerja*.

Tuntutan pekerjaan dinyatakan sebagai aspek kerja, termasuk jasmani, kejiwaan, sosiologis serta perusahaan memerlukan upaya jasmani, mental serta segalanya terkait dengan biaya psikologis dan fisik (Lee *et al.*, 2019). Maria *et al.* mendefinisikan (2017), tuntutan pekerjaan yaitu pertentangan peran yang dirasakan karyawan dalam kaitannya dengan tuntutan pekerjaan dan keseimbangan pekerjaan-keluarga.

Dalam riset Lee *et al.* (2018) tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja pegawai. Salmela-aro & Upadyaya (2018) mengukur keterikatan kerja memakai indikator dimana terdiri dari *dedication*, *vigor* serta *absorption*, sedangkan empat pernyataan dalam riset menggunakan indikator *work demands*, *interpersonal demands* dan *multi-cultural demands* digunakan untuk mengukur tuntutan pekerjaan. Riset tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja. Broeck *et al.* (2017) menunjukkan bahwa jika tuntutan pekerjaan tidak dikelola dengan baik, bisa bertumbuh menjadi faktor munculnya *burnout*.

Menurut Priansa (2017), *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh orang yang bekerja terlalu mendalam, memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi, kerja terlalu lama, memandang kebutuhan serta keinginannya sebagai hal yang sekunder. Priansa (2017) mengatakan bahwa *burnout* yaitu perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar.

Penelitian Oktarina (2017) menyimpulkan bahwasanya tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *burnout* di PT Kusuma Putra Santosa Karanganyar. Kim & Wang (2018) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada *burnout* di pegawai layanan umum. Tambahan dari Salmela-aro & Upadyaya (2018), bahwa tuntutan pekerjaan dapat berdampak positif terhadap *burnout* bagi pegawai partikelir di Finlandia.

Menurut riset terdahulu yang dijalankan oleh Su & Ng (2019), melakukan pengujian pengaruh *burnout* pada keterikatan kerja. Penelitian menghasilkan kesimpulan yaitu *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada keterikatan kerja. Moeller *et al.* (2017) menegaskan bahwa *burnout* memiliki toleransi negatif terhadap keterikatan kerja di antara pegawai Amerika Serikat. Sejalan oleh riset pendahulunya, Broeck *et al.* (2017) yang bermaksud guna memvalidasi Model Sumberdaya Tuntutan Pekerjaan di seluruh unit usaha, mendapati bahwasanya *burnout* dan keterikatan kerja berhubungan negatif dengan pegawai di bermacam-macam unit di Belgia. Riset ini bermaksud guna menggali dan menganalisa pengaruh tuntutan pekerjaan pada keterikatan kerja melalui *burnout* pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan dinyatakan sebagai aspek kerja, termasuk jasmani, kejiwaan, sosiologis serta perusahaan memerlukan upaya jasmani, mental serta segalanya terkait dengan biaya psikologis dan fisik (Lee *et al.*, 2019). Tuntutan pekerjaan dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang meliputi fisik, psikologis, dan sosiologis yang memerlukan usaha untuk memenuhinya (Mokhtar *et al.*, 2020). Menurut Maria *et al.* (2017), tuntutan pekerjaan dicirikan sebagai perjuangan kerja yang dialami oleh perwakilan terkait dengan permintaan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga. Bakker dan Demerouti (2017) menunjukkan bahwa permintaan pekerjaan terkait erat dengan bidang psikologis serta fisiologis. Menurut Mäkikangas *et al.* (2020), tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawan, tuntutan pekerjaan seringkali dapat menimbulkan stres kerja serta bisa mengakibatkan efek yang signifikan pada kinerja individu. Indikator-indikator tuntutan pekerjaan menurut Yener & Coskun (2017) antara lain *Role ambiguity*, *Role conflict* dan *Work overload*.

Keterikatan Kerja

Mirjam & Ayla (2017) menggambarkan keterikatan kerja sebagai suatu kondisi kerja dimana berhubungan pada motivasi kerja yang positif, memuaskan, juga afektif. Menurut Amor *et al.* (2019), keterikatan kerja dijelaskan sebagai proses positif untuk orang mengekspresikan diri mereka melalui pengaturan diri

mereka sendiri serta mengambil bagian dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, Setyawati (2019) mendefinisikan keterikatan kerja menyinggung hubungan pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan memanfaatkan mereka untuk mengartikulasikan pikiran mereka ke dalam, sebenarnya, dan intelektual saat mereka bekerja. Komitmen kerja adalah pendekatan tunggal untuk menyelidiki usaha dan berfokus pada variabel mental di atas yang sebenarnya serta umumnya termotivasi dengan baik untuk kesejahteraan pekerjaan yang dilakukannya (Rihlati, 2018). Pengertian lain dari keterikatan kerja, juga dikemukakan oleh (Green *et al.*, 2017). Menurut Green *et al.*, (2017), keterikatan kerja merupakan pengalaman dimana terkait pada pemenuhan kebutuhan positif yang mengarah pada perilaku positif di tempat kerja. Albana (2018) mengatakan bahwa keterikatan kerja diukur dengan 3 indikator yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Burnout

Menurut Priansa (2017), *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh orang yang bekerja terlalu mendalam, memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi, kerja terlalu lama, memandang kebutuhan serta keinginannya sebagai hal yang sekunder. Priansa (2017) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan dimana seseorang yang merasa tertekan secara emosional di tempat kerja yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dan menghindari keterlibatan. Priansa (2017) mengatakan bahwa *burnout* yaitu perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar. Priansa (2017) menyatakan bahwa *burnout* yaitu perasaan putus asa dan tidak berdaya yang disebabkan oleh stress berkepanjangan terkait pekerjaan. Yener & Coskun (2017) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi yaitu *burnout*, yakni *Emotional exhaustion*, *Reduced personal accomplishment* serta *Depersonalization*.

Hubungan Antar Variabel

Mengacu kepada riset Saputra (2019), tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan *pada keterikatan kerja*. Dalam riset Lee et al, (2018) tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap tingkat keterikatan kerja pegawai.. Salmela-aro & Upadyaya (2018) mengukur keterikatan kerja memakai indikator yang terdiri dari *dedication*, *vigor* dan *absorption*, sedangkan empat pernyataan dalam riset menggunakan indikator *work demands*, *interpersonal demands* serta *multi-cultural demands* digunakan untuk mengukur tuntutan pekerjaan. Ramadhani & Hadi (2018) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan tidak bisa memengaruhi keterikatan kerja pegawai bidang akuntansi PT. X daerah Jombang. Riset Saari et al (2017) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja berhubungan negatif.

H1: Diduga ada pengaruh negatif tuntutan pekerjaan *terhadap* keterikatan kerja pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salmela-aro & Upadyaya (2018), bahwa tuntutan pekerjaan dapat berdampak positif terhadap *burnout* bagi pegawai partikelir di Finlandia. Penelitian Oktarina (2017) menyimpulkan bahwasanya tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *burnout* di PT Kusuma Putra Santosa Karanganyar. Kim & Wang (2018) menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada *burnout* di pegawai layanan umum. Penelitian Santoso & Hartono (2017) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* pada Manajer Proyek Indonesia. Penelitian Herminingsih & Kurniasih (2018) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan *burnout* atau tuntutan kerja serta beban kerja berlebihan.

H2: Diduga ada pengaruh positif tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

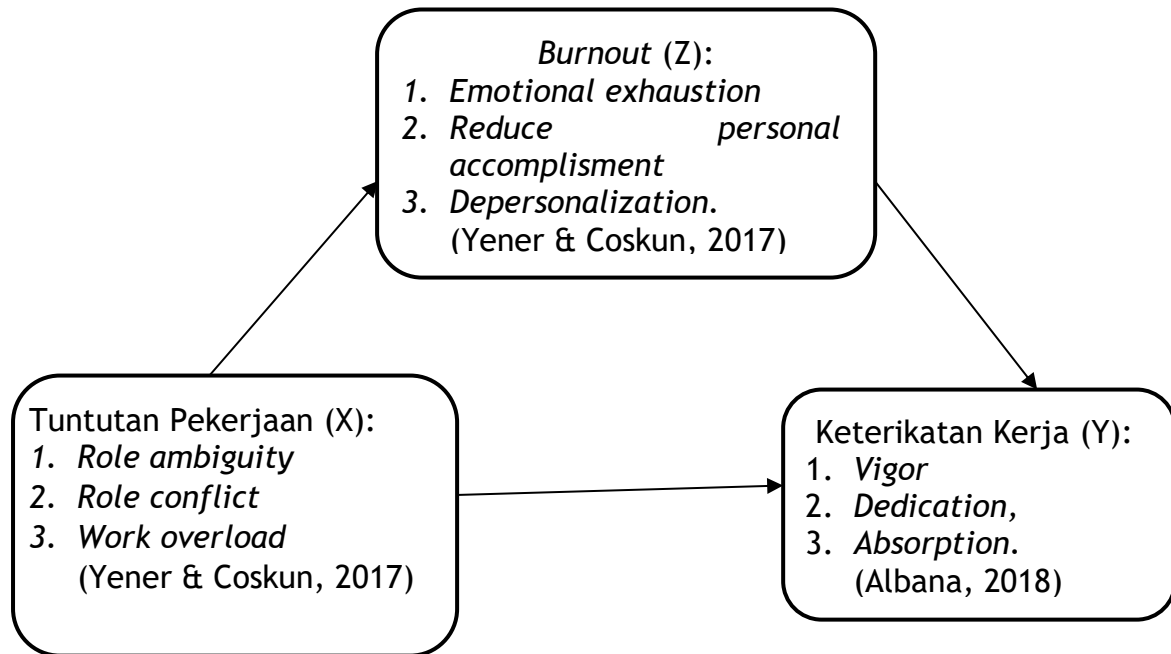
Su & Ng (2019), melakukan pengujian pengaruh *burnout* pada keterikatan kerja. Penelitian menghasilkan kesimpulan yaitu *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada keterikatan kerja. Moeller *et al.* (2017) menegaskan bahwa *burnout* memiliki kolerasi negatif pada keterikatan kerja di antara pegawai Amerika Serikat. Sejalan oleh riset pendahulunya, Broeck *et al.* (2017) yang bermaksud guna memvalidasi Model Sumberdaya Tuntutan Pekerjaan di seluruh unit usaha, mendapati bahwasanya *burnout* dan keterikatan kerja berhubungan negatif dengan pegawai di bermacam-macam unit di Belgia. Gayatri (2017) menjelaskan bahwa *burnout* memiliki korelasi negatif dengan keterikatan kerja pramugari. Retnaningrum (2019) menjelaskan bahwa *burnout* berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja guru.

H3: Diduga ada pengaruh negatif *burnout* terhadap keterikatan kerja pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Penelitian sebelumnya Jazilah (2020) menjelaskan bahwa *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan pada keterikatan kerja. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. I. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan keterlibatan kerja adalah konsep penting karena mereka memprediksi hasil yang signifikan bagi karyawan individu dan organisasi pada umumnya. Sedangkan *burnout* tampaknya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan pada tingkat lebih rendah oleh sumber daya pekerjaan yang rendah, keterlibatan kerja tampaknya disebabkan oleh sumber daya pekerjaan. Karakteristik individu, seperti kepribadian dan sumber daya pribadi, juga terkait dengan kelelahan dan keterlibatan kerja tetapi dengan cara yang berlawanan.

H4: Diduga *burnout* memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Gambar 1
Kerangka Penelitian



METODE

Penelitian ini memakai satu variabel dependen yakni keterikatan kerja, satu variabel independen yakni tuntutan pekerjaan serta variabel mediator yaitu *burnout*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan berdasarkan sumber data yaitu data primer dimana didapatkan berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Populasi pada penelitian ini ialah 40 karyawan dengan Teknik sampel jenuh sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Skala pengukuran memakai skala likert dengan *range* skor 1 hingga 5, nilai 1 diberikan untuk pilihan jawaban sangat tidak setuju serta skor paling tinggi 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah memakai *Partial Least Square* (PLS) dengan dibantuan software SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam *convergent validity* item pernyataan dinyatakan valid apabila punya nilai *outer loadings* > 0,70. Namun saat penelitian tahap awal apabila nilai *loadings* antara 0,50 sampai dengan 0,60 dirasa cukup (Ghozali, 2017).

Tabel dibawah ini menunjukkan nilai *outer loading* variabel tuntutan pekerjaan (X), setiap item pernyataan > 0,50 hingga bisa diartikan bahwa indikator tuntutan pekerjaan valid.

Tabel 1.1 *Outer Loadings* variabel tuntutan pekerjaan

Item	Outer Loading	Keterangan
X1	0,674	Valid

X2	0,695	Valid
X3	0,855	Valid
X4	0,849	Valid
X5	0,668	Valid
X6	0,888	Valid
X7	0,823	Valid
X8	0,723	Valid

Sumber: *Output Smart PLS 3.0 (2022)*

Dalam tabel dibawah ini menunjukkan nilai *outer loading* keterikatan kerja (Y), setiap item pernyataan > 0,50 hingga bisa dikatakan bahwa indikator keterikatan kerja valid.

Tabel 1.2 *Outer Loadings* variabel keterikatan kerja

Item	Outer Loading	Keterangan
Y1	0,817	Valid
Y2	0,884	Valid
Y3	0,893	Valid
Y4	0,920	Valid
Y5	0,873	Valid

Sumber: *Output Smart PLS 3.0 (2022)*

Tabel dibawah ini menampilkan nilai *outer loading* variabel *Burnout* (Z), setiap item pernyataan > 0,50 hingga bisa dikatakan bahwa indikator *Burnout* valid.

Tabel 1.3 *Outer Loadings* variabel *Burnout*

Item	Outer Loading	Keterangan
Z1	0,790	Valid
Z2	0,778	Valid
Z3	0,783	Valid
Z4	0,755	Valid
Z5	0,718	Valid
Z6	0,846	Valid
Z7	0,668	Valid
Z8	0,785	Valid
Z9	0,754	Valid
Z10	0,764	Valid

Sumber: *Output Smart PLS 3.0 (2022)*

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Konstruk disebut memiliki reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,70. *Composite reliability* dipakai agar tau seberapa jauh

hasil pengukuran tetap konsisten (Ghozali, 2017). Dari hasil pengujian didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2.1 *Composite Reliability* Variabel

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Tuntutan pekerjaan	0,923
Keterikatan kerja	0,944
<i>Burnout</i>	0,934

Sumber: *Output Smart PLS 3.0* (2022)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *Composite Reliability* setiap variabel > 0,70, maka model itu sudah mencukupi persyaratan *composite reliability* dan dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik.

1. *Cornbach's Alpha*

Nilai *cornbach alpha* bisa memperkuat hasil uji *composite reliability*, berikut merupakan hasil pengujian *cornbach's alpha*:

Tabel 2.2 *Cornbach's Alpha*

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>
Tuntutan pekerjaan	0,904
Keterikatan kerja	0,926
<i>Burnout</i>	0,921

Sumber: *Output Smart PLS 3.0* (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap konstruk > 0.70 yang membuktikan jika nilai tersebut dapat diterima/reliabel.

Evaluasi *Inner Model*

Analisis *R-Square*

Nilai *R-Square* pada tabel menjelaskan model tuntutan pekerjaan pada *Burnout* mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,751 dimana bisa diartikan bahwa tuntutan pekerjaan mampu mempengaruhi *Burnout* sebesar 75,1% serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian sebanyak 24,9%.

Tabel 3.1 Nilai *R-Square Model*

Variabel	<i>R-Square</i>
Tuntutan pekerjaan	
<i>Burnout</i>	0,751
Keterikatan kerja	0,075

Sumber: *Output Smart PLS 3.0* (2022)

Nilai *R-Square* pada tabel menunjukkan model tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,075 yang bisa disimpulkan

bahwa tuntutan pekerjaan mampu mempengaruhi keterikatan kerja sebesar 7,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian sebesar 92,5%.

Uji Hipotesis

Pengujian *bootstrapping* digunakan untuk mengukur setiap hubungan yang dihipotesis. Hubungan antar variabel juga bisa dilihat melalui *path coefficients* pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 *Path Coefficients*

Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Kesimpulan
<i>Burnout</i> → Keterikatan kerja	0,161	0,456 < 1,96	0,648	Hipotesis Ditolak
Tuntutan Pekerjaan → <i>Burnout</i>	0,867	20,376 > 1,96	0,000	Hipotesis Diterima
Tuntutan Pekerjaan → Keterikatan Kerja	0,122	0,299 < 1,96	0,765	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output Smart PLS 3.0 (2022)*

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *t-statistics* pengaruh burnout terhadap keterikatan kerja adalah $0,456 < 1,96$ dan nilai *p-value* $0,648 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap keterikatan kerja. Nilai *coefficients estimate* menunjukkan angka positif yang menggambarkan hubungan berbanding lurus sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* adalah $20.376 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap *burnout*. Nilai *coefficients estimate* menunjukkan angka positif yang menggambarkan hubungan berbanding lurus sebesar 0,867 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat *burnout*, begitu pula sebaliknya.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja adalah $0,299 < 1,96$ dan nilai *p-value* $0,765 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Nilai *coefficients estimate* menunjukkan

angka positif yang menggambarkan hubungan berbanding lurus sebesar sebesar 0,122 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya.

Tabel 3.2 Pengaruh langsung dan tidak langsung

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Kesimpulan
Tuntutan Pekerjaan → Keterikatan Kerja	0,122	0,299	0,765	Hipotesis Ditolak
Tuntutan Pekerjaan → <i>Burnout</i> → Keterikatan Kerja	0,140	0,443	0,658	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output Smart PLS 3.0 (2022)*

Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh langsung tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja sebesar 0,122 dan nilai *t-statistics* sebesar 0,299 < 1,96 yang berarti tidak signifikan. Sedangkan pengaruh tidak langsung tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja melalui *burnout* sebesar 0,140 dan nilai *t-statistics* 0,443 < 1,96 yang berarti tidak signifikan.

Dapat diketahui bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja, dan tidak secara tidak langsung mempengaruhi keterikatan kerja melalui *burnout*. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung dengan rumus:

Dirrect Effect = Tuntutan Pekerjaan → Keterikatan Kerja = 0,122

Indirect Effect = Tuntutan Pekerjaan → *Burnout* → Keterikatan Kerja = 0,161 x 0,867 = 0,140

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung.

Pembahasan

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil Uji hipotesis bisa dilihat bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini bisa diketahui dari data nilai *t-statistics* 0,299 < 1,96 dan memiliki *p-value* 0,765 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

Menurut hasil estimasi *inner model* diketahui bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif sebesar

0,122 menurut hasil tersebut dapat diartikan bahwa tuntutan pekerjaan semakin tinggi maka tingkat keterikatan kerja semakin tinggi pula, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut bisa diartikan bahwa tuntutan pekerjaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Hasil riset ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Jazilah (2020) yang menemukan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, tetapi berbeda dengan hasil penelitian Salmelo-aro & Upadyaya (2018) yang membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan dengan signifikan memengaruhi negatif keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil deskriptif responden menunjukkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan jika dilihat dari kategori *five box method* dengan nilai rata-rata 3,97. Tuntutan pekerjaan cukup mampu menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan keterikatan kerja, dengan 3 dimensi yaitu *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, dan *Work Overload* yang menjadi stimulus munculnya keterikatan kerja yang tidak signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup banyak yang mengakibatkan tingkat keterikatan kerja tinggi. Selaras dengan hasil wawancara pada karyawan yaitu karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang cukup banyak maka akan meningkatkan keterikatan kerja mereka.

Menurut analisis diatas dapat diartikan bahwa bahwa tuntutan pekerjaan mampu mempengaruhi keterikatan kerja pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan secara positif dan tidak signifikan, yang artinya, jika tuntutan pekerjaan semakin tinggi maka tingkat keterikatan kerja semakin tinggi pula, begitu pula sebaliknya

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Burnout*

Dari hasil Uji hipotesis bisa dilihat bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini bisa diketahui dari nilai *t-statistics* $20,376 > 1,96$ dan memiliki *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diartikan hipotesis 2 diterima.

Menurut hasil estimasi *inner model* diketahui bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *burnout* memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,867 berdasarkan hasil tersebut bisa dijelaskan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima maka semakin tinggi pula *burnout* karyawan, dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif tuntutan pekerjaan dari kategori *five box method* dengan nilai rata-rata 3,97. tuntutan pekerjaan mampu menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan *burnout*. Ketika karyawan merasa memiliki tuntutan pekerjaan yang banyak, hal itu bisa menjadi sebuah stimulus munculnya *burnout* yang signifikan dan positif. Selaras dengan hasil wawancara pada karyawan yaitu karyawan ketika ada tuntutan pekerjaan yang cukup banyak maka memicu munculnya *burnout* pada pegawai. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Salmela-aro & Upadyaya (2018) menunjukkan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* pada pegawai swasta di Finlandia.

Pengaruh *Burnout* terhadap Keterikatan Kerja

Dari hasil Uji hipotesis bisa dilihat bahwa *burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Dapat dilihat dari data bahwa nilai *t-statistics* $0,456 < 1,96$ dan memiliki *p-value* $0,648 > 0,05$ sehingga bisa diartikan bahwa hipotesis 3 ditolak.

Menurut hasil estimasi *inner model* didapati bahwa pengaruh *burnout* terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,161 menurut hasil tersebut bisa dijelaskan bahwa tingkat *burnout* makin tinggi maka tingkat keterikatan kerja makin tinggi pula, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif *burnout* mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,02 termasuk dalam kategori tinggi. *Burnout* mampu menjadi faktor kontekstual dalam memicu peningkatan keterikatan kerja. Ketika karyawan merasa memiliki *burnout* yang tinggi, hal itu bisa menjadi sebuah stimulus munculnya keterikatan kerja yang tidak signifikan dan positif. Selaras dengan hasil wawancara pada karyawan yaitu karyawan ketika ada *burnout* yang cukup tinggi, maka memicu munculnya keterikatan kerja pada karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Villavicencio-ayub *et al.* (2017) yang membuktikan bahwa *burnout* signifikan memengaruhi *work engagement*. Penemuan ini berbeda dengan hasil penelitian Moeller *et al* (2017) yang membuktikan bahwa *burnout* berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja pada pegawai di Amerika Serikat.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja melalui *Burnout*.

Dari hasil pengujian hipotesis, dapat ditunjukkan bahwa *burnout* memediasi secara tidak langsung pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Besarnya pengaruh tidak langsung mempunyai nilai koefisien 0,140 dan *t-statistic* 0,443 yang lebih kecil dari 1,96 sedangkan pengaruh langsung adalah 0,122 dan *t-statistic* 0,299 yang lebih kecil dari 1,96 sehingga H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan kerja, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap keterikatan kerja melalui *burnout*.

Dari perhitungan diatas didapati bahwa pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Dapat diketahui bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja melalui *burnout* adalah positif secara tidak signifikan.

Hasil menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak secara signifikan bisa memicu munculnya keterikatan kerja yang dimediasi oleh adanya variabel *burnout*. *Burnout* terbukti tidak mempunyai pengaruh yang cukup dominan untuk mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil ini selaras dengan riset yang dilaksanakan Jaziyah (2020) bahwa *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Penemuan ini berbeda dengan hasil penelitian Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. I. (2017) yang membuktikan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil riset dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, bisa disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Ditemukan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi pula keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya. Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Ditemukan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin tinggi *burnout*, begitu pula sebaliknya. *Burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Ditemukan bahwa semakin tinggi *burnout*, semakin tinggi keterikatan kerja, begitu pula sebaliknya. Tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja melalui *burnout*. Artinya *burnout* tidak bisa memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Saran

Untuk variabel tuntutan pekerjaan, indikator *role ambiguity* memiliki nilai rata-rata 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kekurangan dalam memprediksi dan merespon perilaku pihak lain dalam organisasi. Oleh karena itu, Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam memprediksi dan merespon perilaku pihak lain dalam organisasi. Indikator *role conflict* memiliki nilai rata-rata 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Oleh karena itu, Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan disarankan dapat mengurangi tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Juga tidak membawa masalah yang ada dirumah ke kantor, karena akan mempengaruhi kinerja. Sedangkan indikator *work overload* memiliki nilai rata-rata 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan, yang harus diselesaikan melebihi kemampuan pegawai. Oleh karena itu, Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat saling membantu meringankan pekerjaan sesama karyawan, bisa juga dengan memperbaiki sistem kerja. Jika karyawan masih memiliki beban kerja yang berlebihan, yang harus diselesaikan melebihi kemampuan pegawai, maka disarankan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan merekrut karyawan baru untuk membantu di Tim Penguji Kendaraan.

Untuk variabel keterikatan kerja, indikator semangat memiliki nilai rata-rata 3,85. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kerelaan yang tinggi untuk memberikan usaha lebih saat bekerja dan menunjukkan kemampuan untuk menghadapi kesulitan yang muncul saat bekerja. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi ini dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kerelaan yang tinggi untuk memberikan usaha lebih saat bekerja dan menunjukkan kemampuan untuk menghadapi kesulitan yang muncul saat bekerja agar karyawan merasa dihargai usahanya dan lebih bersemangat bekerja. Indikator dedikasi menunjukkan nilai rata-rata 4. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki antusias yang tinggi dan rasa tertantang saat bekerja, bangga terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaannya tersebut memiliki makna dalam hidupnya.

Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat memberikan tugas yang menantang bagi Tim Penguji Kendaraan dikarenakan karyawan memiliki antusias yang tinggi dan rasa tertantang saat bekerja. Sedangkan indikator absorsi memiliki nilai rata-rata 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat berkonsentrasi tinggi saat bekerja. Karyawan akan merasa waktu berjalan dengan cepat saat bekerja dan merasa sulit berhenti dari apa yang sedang dikerjakannya. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat menyedikan fasilitas dan ruangan yang nyaman agar Tim Penguji Kendaraan lebih nyaman dan berkonsentrasi saat bekerja serta membunyikan bel atau alarm agar karyawan yang merasa sulit berhenti dari apa yang sedang dikerjakannya bisa lebih mengenal waktu dan rehat sejenak atau berhenti dari pekerjaannya untuk pulang.

Untuk variabel *burnout*, indikator *emotional exhaustion* memiliki rata-rata nilai 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan emosional berlebihan yang tinggi yang telah dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang yang lain. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat menjembatani (menjadi penengah, mediator, perantara) untuk mencegah perasaan emosional berlebihan yang tinggi antar karyawan bahkan untuk mengatasi pihak-pihak yang sudah terlanjur bertikai atau bersitegang dengan mencari titik masalah, mendamaikan bahkan memberi sanksi bagi karyawan yang saling bertikai. Indikator *reduced personal accomplishment* memiliki nilai rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan yang tinggi dalam memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan, merasa tidak kompeten, tidak bisa meraih prestasi, dan tidak produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat menghadirkan motivator dan mengadakan pelatihan bagi karyawan yang mengalami kondisi tersebut agar karyawan memberi evaluasi positif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan, merasa kompeten, bisa meraih prestasi, dan produktif dalam bekerja. Sedangkan indikator *depersonalization* memiliki nilai rata-rata 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan negatif yang tinggi, sensitif dan menarik diri dari pekerjaan. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Pasuruan dapat mendekati karyawan yang mengalami kondisi seperti ini dan mencari penyebab karyawan tersebut mengalami kondisi seperti ini dan menyelesaikan dengan kebersamaan agar tidak merugikan kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Albana, H. (2018). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Di Pt. Terminal Teluk Lamong, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 210-219.
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faíña, J. A. (2019). Transformational Leadership and Work Engagement: Exploring The Mediating Role of Structural Empowerment. *European Management Journal*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward Job Demands - Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* At 20, 22(3), 273-285.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD - R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Broeck, A. Van Den, Elst, T. Vander, Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., Witte, H. De, & Godderis, L. (2017). Job Demands , Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationship: An Analysis Across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369-376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Kholidi, H., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Muhammad Rahman, M.F.W. (2020). Analysis of work engagement measurement at work from home due to the effect of Covid-19 pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14(1), 363-375. Retrieved from <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2039>
- Gayatri, R., D. (2017). Hubungan Antara *Burnout* dan Keterikatan Kerja Pada Pramugari. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII*.
- Ghozali (2017). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The Energizing Nature of Work Engagement: Toward A New Need-Based Theory of Work Motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Herminingsih, A., & Kurniasih, A. (2018). *The Influence of Workload Perceptions and Human Resource Management Practices on Employees ' Burnout (A Case Study on Mercu Buana University Administrative Staffs)*. 10(21), 19-26.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The Role of Job Demands - Resources (JDR) between Service Workers' Emotional Labor and Burnout : New Directions for Labor Policy at Local Government. *Journal of Enviromental Research and Public Health*, 15(12), 2894. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122894>
- Lee, A., Kim, H. J., Faulkner, M., Gerstenblatt, P. & Travis, D. J. (2018). Work engagement among child-care providers: An application of the job demands-resources model. *Child & Youth Care Forum*. 0.1007/s10566-018-9473-y.
- Lee, A., Kim, H., Faulkner, M., Gerstenblatt, P., & Travis, D. J. (2019). Work Engagement among Child - Care Providers : An Application of The Job Demands - Resources Model. *Child & Youth Care Forum*, 48(1), 77-91. <https://doi.org/10.1007/s10566-018-9473-y>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). Profiling Development of Burnout Over Eight Years: Relation with Job Demands and Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Maria, A. S., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., ... Renneberg, B. (2017). The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers. *Police Quarterly*, 21(1), 1-26. <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>

- Mirjam, R., & Ayla, H. (2017). "Leader - member exchange fosters work engagement : The mediating role of job crafting." *SA Journal of Industrial Psychology*, 43,1-11.
- Oktarina, A. N. (2017). Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi : Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Diakses pada 17 Februari 2020, dikutip dari <http://www.jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/snpe/article/viewFile/10673/8350>
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Ramadhani, Y. N., & Hadi, C. (2018). Pengaruh Job Demands-Resources Terhadap Employee Engagement Pada Staff Account Officer PT. X Wilayah Jombang. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 1-15. Diakses pada 20 Februari 2020, dikutip dari <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Retnaningrum, D. E. (2019). Memprediksi Burnout dan Work Engagement Guru Dengan Moderasi Perbedaan Usia, *Seminar Nasional INOBALI Universitas Sebelas Maret, Surakarta.*
- Rihlati, W. M. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII*.
- 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.
DOI:10.1108/BJM-05-2016-0112
- Salmela-aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of Demands-Resources in Work Engagement and Burnout in Different Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190-200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Santoso, Prasadanto Nur., & Hartono, B. 2017. Pengaruh Job Demands - Resources terhadap Burnout pada Manajer Proyek Indonesia, *Seminar Nasional Teknik Industri Universitas Gadjahmada, Yogyakarta, 8 November 2017.*
- Saputra, A. (2019). Analisis Pengaruh Job Demand, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali). Diakses pada 10 Maret 2020, dikutip dari <http://eprints.ums.ac.id/70900/>
- Setyawati, S. M. (2019). Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 619-628.
- 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
- Villavicencio-ayub, E., Jurado-cárdenas, S., & Valencia-cruz, A. (2017). Work Engagement and Occupational Burnout: Its Relation to Organizational Socialization and Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health and Social Issues*, 6(2), 45-55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>
- Yener, M., & Coskun, O. (2017). Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. *International Strategic Management Conference* (pp. 869-876). Elsevier Ltd.