

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

Mokhammad Khukaim Barkhowa*)

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 resources 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 models and sobel tests. The results of hypothesis testing job resources positive affect the work engagement, burnout negative affect the work engagement, job resources negative effect on burnout, job resources affect the work engagement through burnout.

Keyword: burnout; job resources; work engagement

Pendahuluan

Kebijakan untuk membangunkan 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 *)*Manajemen, STIE AMA Salatiga*

manusia. Manusia ialah penggerak serta penentu 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 dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikkan 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 diinginkan 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 dan 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 rendahnyawork 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 *negativeserta* signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Hal yang mempengaruhi *work engagement* dan *burnout* dalam riset ini yakni *job resources*. Menurut Demerouti dalam (Puspita, 2012) keterikatan kerja juga boleh dipengaruhi oleh sumber kerja, yaitu aspek fisik, sosial dan institusi yang berfungsi sebagai

media untuk mencapai sasaran kerja, mengurangi permintaan dan harga kerja, baik secara fisiologi dan psikologi yang mesti dikecualikan, dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan diri individu. Adapun empat unsur sumber pekerjaan: otonomi (*autonomy*), suport sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), serta kesempatan untuk berkembang secara berpengalaman (*opportunities for professional development*). *Job resources* yakni perspektif fisik, sosial, psikologis, atau lembaga dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan kerja berhubung pengorbanan psikologi (*psychological cost*) diberikan kepada pekerja; (2) memberi pengaruh untuk mencapai target; (3) merangsang pembangunan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan sumbangan penting kepada *work engagement* apabila *job resources* juga tinggi (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

Salah satu yang menjadi permasalahan adalah kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan. Pemerintah sendiri sudah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), yakni standar upah sesuai dengan ketentuan daerah masing-masing. Masalah timbul saat pihak pemberi kerja atau pengusaha tidak mematuhi hal ini dan justru memberikan upah yang berada di bawah standar kelayakan yang sudah ditetapkan. Hal ini, merupakan suatu hal yang umum terjadi dalam realita bisnis di Indonesia. Bagi pihak pemberi kerja atau perusahaan, sistem kerja outsourcing karena dapat mengurangi cost, sehingga harga product dan service yang ditawarkan bisa menjadi lebih murah. (Ekonomi, 2019)

Ini juga di dukung oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Alzyoud, Othman, & Isa, 2015), (Deviyanti & Sasono, 2015) serta (Ayu et al., 2015), menguji pengaruh *job resources* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh *positives* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*. Ini juga di dukung oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Crawford, LePine, & Rich, 2010) dan (Su & Ng, 2019), menguji pengaruh *job resources* terhadap *burnout*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh *negatives* serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

Menurut Maslach & Leiter (1997), dalam (Crawford et al., 2010) pada dasarnya, bahwa *job resources* meningkatkan *engagement* melalui proses motivasi dan bahwa. Menurut (Crawford et al., 2010) meningkatnya minat dalam *work engagement* dan kekeliruan dari *job resources* dalam pengorganisasian pengaruh sebelumnya dari kondisi kerja pada keterlibatan dan *burnout*, tujuan umum penelitian kami adalah secara kuantitatif meringkas dan menguji validitas *job resources* 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 resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

Literatur Review

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 Resources

Menurut (Ayu et al., 2015) *job resources* yakni aspek kerja yang berfungsi dalam mencapai sasaran kerja dan dapat mengurangi kesan *job demands*, di mana keadaan ini akan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pembangunan pekerja. Indikator penelitian : kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan, adanya kesempatan pengembangan karir dalam lembaga, ketersediaan informasi yang ada didalam lembaga, komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja, suport dari atasan, iklim kelompok yang *positive*; keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kejelasan peran didalam kelompok, jenis pekerjaan yang variatif. Sumber : (Ayu et al., 2015)

Pengaruh Burnout terhadap Work Engagement

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

Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement

Job resources yakni perspektif fisik, sosial, psikologis, atau lembaga dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangkan tuntutan kerja berhubung pengorbanan psikologi (*psychological cost*) diberikan kepada pekerja; (2) memberi pengaruh untuk mencapai target; (3) merangsang pembangunan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan sumbangan penting kepada *work engagement* apabila *job resources* juga tinggi (Bakker et al., 2007). Ini juga disuport oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Alzyoud et al., 2015), (Deviyanti & Sasono, 2015) serta (Ayu et al., 2015), menguji pengaruh *job resources* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh *positiveserta* signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Pengaruh Job Resources terhadap Burnout

Job resources boleh menjadi motivasi ekstrinsik karena ia menyumbang kepada pencapaian sasaran kerja dan secara motivasi secara intrinsik apabila mereka dapat memenuhi keinginan asas pekerja. Sebagai contoh, peluang seseorang untuk membangunkan keahliannya akan memenuhi keperluannya untuk merasa kompeten dalam kerjanya. Pekerja lebih terikat dengan kerja harian mereka apabila terdapat lebih banyak sumber kerja. Di samping itu, pekerja akan lebih terikat bekerja jika mereka mempunyai otonomi dan

menerima latihan yang lebih baik.(Breevaart & Bakker, 2018)Ini juga di dukung oleh riset terdahulu yang dijalankan oleh (Hakanen et al., 2006), (Crawford et al., 2010) dan (Su & Ng, 2019), menguji pengaruh *job resources* terhadap *burnout*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh *negative*serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement melalui Burnout

Menurut Maslach & Leiter (1997), dalam (Crawford et al., 2010) pada dasarnya, bahwa *job resources* meningkatkan *engagement* melalui proses motivasi. Menurut (Crawford et al., 2010) meningkatnya minat dalam *work engagement* dan kekeliruan *job resources* dalam pengorganisasian pengaruh sebelumnya dari kondisi kerja pada keterlibatan dan *burnout*, tujuan umum penelitian kami adalah secara kuantitatif meringkas dan menguji validitas *job resources* 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 resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

Model Penelitian

Dalam riset ini, model yang digunakan yakni dengan menggunakan empat variabel bebas (*job resources* satu variabel *intervening* (*burnout*) serta satu variabel terikat (*work engagement*). Dari lima variabel tersebut akan menghasilkan empat hipotesis.

Gambar 1 : Model Penelitian

Hipotesis

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

H₁ : *burnout* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

H₂ : *job resources* berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

H₃ : *job resources* berpengaruh *negative* serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

H₄ : *job resources* 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

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

<i>Work Engagement</i>		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
1	Indikator 1	0,884	0,1966	0,000	Valid
2	Indikator 2	0,992	0,1966	0,000	Valid
3	Indikator 3	0,904	0,1966	0,000	Valid
4	Indikator 4	0,840	0,1966	0,000	Valid
5	Indikator 5	0,878	0,1966	0,000	Valid
6	Indikator 6	0,876	0,1966	0,000	Valid
7	Indikator 7	0,839	0,1966	0,000	Valid
8	Indikator 8	0,828	0,1966	0,000	Valid
9	Indikator 9	0,651	0,1966	0,000	Valid
<i>Burnout</i>		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
10	Indikator 1	0,708	0,1966	0,000	Valid
11	Indikator 2	0,770	0,1966	0,000	Valid
12	Indikator 3	0,716	0,1966	0,000	Valid
13	Indikator 4	0,728	0,1966	0,000	Valid
14	Indikator 5	0,699	0,1966	0,000	Valid
15	Indikator 6	0,682	0,1966	0,000	Valid
<i>Job Resources</i>		r hitung	r table	Signifikan	Keterangan
No	Indikator Pertanyaan				
16	Indikator 1	0,727	0,1966	0,000	Valid
17	Indikator 2	0,702	0,1966	0,000	Valid
18	Indikator 3	0,786	0,1966	0,000	Valid
19	Indikator 4	0,813	0,1966	0,000	Valid
20	Indikator 5	0,802	0,1966	0,000	Valid
21	Indikator 6	0,835	0,1966	0,000	Valid
22	Indikator 7	0,616	0,1966	0,000	Valid
23	Indikator 8	0,822	0,1966	0,000	Valid
24	Indikator 9	0,714	0,1966	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji validitas dari *job resources*, *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 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketentuan	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (Y)	>0,700	0,949	Reliabel
<i>Burnout</i> (Z)	>0,700	0,809	Reliabel
<i>Job Resources</i> (X)	>0,700	0,905	Reliabel

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 resources* sebesar 0,905. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,700 (0,905 > 0,700).

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 3 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Model 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,196	3,727		5,151	0,000
	Job Resources	,603	0,087	0,546	6,894	0,000
	Burnout	-,647	0,175	-0,292	-3,686	0,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi adalah sebagai berikut : $Y = 19,196 + 0,603 X - 0,647 Z + \epsilon$

Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier sederhana:

Table 4 : Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Model 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	17,034	1,281		13,299	0,000
	Job Resources	-0,245	0,044	-0,492	-5,593	0,000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa hasil estimasi model regresi adalah sebagai berikut : $Z = 17,034 - 0,245 X + \varepsilon$

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 5 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (Model 1)	Unstandardized Residual (Model 2)
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000	0,000
	Std. Deviation	3,837	2,220
Most Extreme Differences	Absolute	0,128	0,092
	Positive	0,074	0,045
	Negative	-0,128	-0,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,285	0,925
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,074	0,360

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 1,285 dan signifikan pada 0,074. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,074 > 0,05$). Sedangkan nilai *Kolmogrov Smirnov* Model 2 adalah sebesar 0,925 dan signifikan pada 0,360. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,360 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa model 1 dan 2 regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 6 :Tabel Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)			
	Burnout	0,758	1,319	Tidak terjadi multikolinieritas
	Job Resources	0,758	1,319	Tidak terjadi multikolinieritas

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 multikolinieritas, 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 multikolinieritas atau bebas multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 7 : Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,926	
	Job Resources	0,125	Tidak terjadi heteroskedastisita
	Burnout	0,149	Tidak terjadi heteroskedastisita

a. Dependent Variable: glesjer

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas model 1 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *job resources* sebesar 0.125; dan variabel *burnout* sebesar 0,149. Nilai signifikansi yang lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model 1 regresi.

Uji Kebaikan 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 8: Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1707,921	2	853,960	56,803	0,000 ^a
	Residual	1458,269	97	15,034		
	Total	3166,190	99			

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

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Hasil uji statistik F (model 1) adalah 56,803 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa persamaan variabel *independent* yaitu *job resources* 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 9 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Model 1)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,734 ^a	0,539	0,530	3,877

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

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model 1 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,530. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *job resources* dan *burnout* sebesar 53,0% sedangkan sisanya 47,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) (Model 2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,492 ^a	0,242	0,234	2,232

a. Predictors: (Constant), Job Resources

b. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada model 2 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,234. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel terikat (*dependent*) yaitu *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *job resources* sebesar 23,4% sedangkan sisanya 76,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil Uji Uji Statistik t

Berdasarkan hasil pengujian statistik t pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel *job resources* memiliki koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,603 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job resources* berpengaruh positif pada

taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement* **DITERIMA**. Variabel *burnout* memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,647 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 4 di atas menunjukkan bahwa variabel *job resources* memiliki koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job resources* berpengaruh negatif pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job resources* berpengaruh negatif 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 3,046, maka t hitung lebih besar dari t tabel dan disimpulkan mediasi antara *job resource* 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 ditunjukkan pada tabel 3 dan model 2 yang pada tabel 4 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.

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 resources* secara statistik berpengaruh positif 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), (Alzyoud et al., 2015), (Deviyanti & Sasono, 2015) serta (Ayu et al., 2015), menguji pengaruh *job resources* terhadap *work engagement*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel *work engagement*.

Berdasarkan hasil kuesioner responden merasa jika karyawan mempunyai kesempatan mengembangkan karir dalam organisasi, segala informasi yang dibutuhkan karyawan dalam membantu penyelesaian tugas selalu ada didalam organisasi, komunikasi antara sesama rekan kerja baik, karyawan mendapatkan dukungan dari atasan, iklim kelompok yang ada dilingkungan kerja sangat positif; karyawan selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, karyawan memiliki kejelasan peran didalam kelompok, dan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat variatif. Hal tersebut dapat mempengaruhi *work engagement* 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 resources* adalah berkaitan dengan gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa bahwa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan tugas yang diberikan. 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 resources* secara statistik berpengaruh negatif 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), (Crawford et al., 2010) dan (Su & Ng, 2019), menguji pengaruh *job resource* terhadap *burnout*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* berpengaruh negatif serta signifikan terhadap variabel *burnout*.

Berdasarkan hasil kuesioner responden merasa jika karyawan mempunyai kesempatan mengembangkan karir dalam organisasi, segala informasi yang dibutuhkan karyawan dalam membantu penyelesaian tugas selalu ada didalam organisasi, komunikasi antara sesama rekan kerja baik, karyawan mendapatkan dukungan dari atasan, iklim kelompok yang ada dilingkungan kerja sangat positif; karyawan selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, karyawan memiliki kejelasan peran didalam kelompok, dan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat variatif. Hal tersebut dapat mempengaruhi *burnout* 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 resources* adalah berkaitan dengan gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan tugas yang diberikan. 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 resources* 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 resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil riset menunjukkan bahwa *job resources* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel *job resources* responden merasa jika karyawan mempunyai kesempatan mengembangkan karir dalam organisasi, segala informasi yang dibutuhkan karyawan dalam membantu penyelesaian tugas selalu ada di dalam organisasi, komunikasi antara sesama rekan kerja baik, karyawan mendapatkan dukungan dari atasan, iklim kelompok yang ada di lingkungan kerja sangat positif; karyawan selalu ikut serta dalam pengambilan keputusan, karyawan memiliki kejelasan peran di dalam kelompok, dan jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat variatif. 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 diperintahkan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu dan juga dapat berdampak pada *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 resources* adalah berkaitan dengan gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan karena responden merasa bahwa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan tugas yang diberikan. 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.

Simpulan

Berdasarkan bukti-bukti empiris yang diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai *job resources*, *burnout*, dan *work engagement*. Peneliti mengembangkan tujuh buah hipotesis yang melibatkan empat buah variable penelitian, yaitu *job resources*, *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 resources* secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, *job resources* secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, *job resources* berpengaruh terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*,

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 : 53,0% dan Model 2 : 23,4% .

Saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut Agar memperhatikan kesesuaian gaji yang didapatkan dengan tugas yang dibebankan, 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 resource* terhadap *work engagement* melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* pada objek lain

Daftar Pustaka

- Alzyoud, A. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2015). Examining the role of job resources on work engagement in the academic setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103.
- 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.

- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- BPS. (2017). *Direktori Industri Manufaktur Kota Salatiga 2017*.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 338.
- 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.
- Deviyanti, A., & Sasono, A. D. (2015). PENGARUH SUMBER DAYA PEKERJAAN (JOB RESOURCES) DENGAN KETERIKATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP PERILAKU PROAKTIF (STUDI PADA KARYAWAN PT RGA INTERNATIONAL INDONESIA). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol*, 1(1).
- Ekonomi, W. (2019). 5 Hal Ini Masih Jadi Masalah bagi Pekerja Indonesia. *Warta Ekonomi.co.id*.
- 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.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan

(calling) dengan keterikatan kerja. *Calyptra*, 1(1), 1-17.

- 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. *Khazanah 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).