
Pengaruh *Job Demands*, *Personal Resources*, dan *Burnout* Terhadap *Work Engagement* pada PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya

Maria Noventa Asri Rahayu¹, Anna Partina^{2*}

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: grace.annaone60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh *job demands*, *personal resources*, dan *burnout* terhadap *work engagement* pada PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya. Teknik *sampling* jenuh digunakan dengan jumlah responden sebanyak 72 orang. Seluruh sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya yang berstatus sebagai karyawan tetap. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan terlebih dahulu melakukan uji instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji F (*Goodness of Fit*), uji t dan koefisien determinasi. Melalui berbagai uji tersebut maka diperoleh hasil variabel *job demands* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*, *personal resources* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta *burnout* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian dapat menjadi referensi penelitian berikutnya terkait dengan variabel yang diteliti dan menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan *work engagement* pada karyawan.

Kata kunci: *Job Demand, Personal Resources, Burnout, Work Engagement*

Abstract

This research aims to analyze the influence of job demands, personal resources, and burnout on work engagement at PT. Sanwa Between Nusa Surabaya. Saturated sampling technique was used with a total of 72 respondents. All samples in this study were employees of PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya who has the status of a permanent employee. Multiple linear regression analysis was used in this research by first carrying out instrument tests in the form of validity and reliability tests, normality tests, classical assumption tests which include multicollinearity tests and heteroscedasticity tests as well as F (Goodness of Fit) tests, t tests and coefficient of determination. Through these various tests, the results obtained were that the variable job demands (X1) had a negative and significant effect on work engagement, personal resources (X2) had a positive and significant effect on work engagement, and burnout (X3) had a positive and significant effect on work engagement. The results of the research can be a reference for future research related to the variables studied and become a basis for consideration for companies to maintain work engagement among employees.

Keywords: *Job Demand, Personal Resources, Burnout, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Perusahaan dihadapkan pada banyak tantangan untuk dapat memenangkan persaingan. Beberapa perusahaan dengan karakteristik tertentu menghadapi karyawan pada tuntutan kerja secara fisik dan psikologis yang dalam jangka panjang dapat berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan yang berakibat kelelahan yang berkepanjangan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang mencukupi untuk dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan.

PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya adalah perusahaan multinasional pada bidang jasa ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) atau *Forwarding Cargo* dengan rute khusus Surabaya-Kupang-Surabaya. Berdiri sejak 15 Januari 2008 di Surabaya, PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya ini merupakan anak perusahaan dari PT. Pelayaran Suntraco Intim Transport Surabaya yang mengembangkan perusahaan pelayaran nasional tujuan Nusa Tenggara Timur khususnya Kupang. Pekerja pada perusahaan ini menghadapi lingkungan kerja dengan tingkat tekanan kerja yang berat baik secara fisik maupun psikologis. Pekerja bekerja secara fisik dalam hal muatan barang ke kapal yang biasanya juga dihadapkan pada tengat waktu bongkar muat yang terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja mereka karena adanya unsur *job demand* dan *burnout* yang tinggi.

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki lebih banyak energi dan antusiasme, mereka juga akan terhubung dengan aktivitas pekerjaannya dan dapat menoleransi tuntutan pekerjaan yang berbeda dengan baik (Schaufeli et al., 2006). Beberapa hal dapat mempengaruhi *work engagement* seperti *job demand*, *personal resources* dan tingkat stres.

Job demands atau tuntutan kerja akan berkaitan dengan karyawan pada bidang operasional yang lebih membutuhkan kemampuan fisik dengan tetap memperhatikan hal-hal psikologis (Lee et al., 2019). *Job demands* menuntut pekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi seperti: tuntutan pekerja bekerja secara terus-menerus dalam jam kerja yang lama, terlalu banyak beban kerja serta waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas, munculnya konflik berupa tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Truong et al., 2021).

Personal resources menggambarkan sumber daya individu terkait dengan keyakinan individu karyawan untuk mampu mengendalikan dan memberikan pengaruh yang baik bagi lingkungan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Sedangkan, *burnout* adalah suatu hal yang persisten, negatif, berkaitan dengan keadaan pikiran yang tercermin dari keadaan karyawan yang mencakup gangguan kecemasan, depresi serta stress terkait pekerjaan. *Burnout* didefinisikan sebagai suatu hal yang persisten, negatif, pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran, pada individu yang normal *burnout* ditandai sebagian besar oleh kelelahan yang disertai dengan stres, mengalami penurunan motivasi, rasa kompetensi yang berkurang, dan pengembangan sikap yang menyimpang di tempat kerja (Nahrgang et al., 2011).

TINJAUAN LITERATUR

Work engagement

Work engagement merupakan isu terkini dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Schaufeli et al. (2006) *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan mental yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Bakker et al (2014) memberikan definisi *work engagement* sebagai keadaan yang membuat seseorang tidak hampa sehingga menimbulkan perasaan dan jiwa. Karyawan yang memiliki keterlibatan dalam pekerjaan yang tinggi akan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Nahrgang et al. (2011) mengemukakan bahwa *work engagement*

mewakili tingkat keterlibatan, partisipasi dan komunikasi karyawan dalam aktivitas yang terkait dengan keselamatan dan kepatuhan atau sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan.

Job Demands

Job demands merupakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan usaha dan variasi dari pemecahan masalah yang kompleks untuk berhubungan dengan klien. 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). *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaan. Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terus menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis tertentu (Astisya & Hadi, 2021).

Tuntutan kerja atau *job demands* adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang terus-menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2008).

Personal Resourcess

Personal resourcess adalah sumber daya diri positif yang berkaitan dengan keyakinan individu dan mengacu pada kemampuan karyawan mengendalikan dan memberikan pengaruh baik bagi lingkungannya. Ketika individu memiliki *personal resourcess* yang tinggi, mereka cenderung termotivasi, lebih berdedikasi, dan lebih bersemangat terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2008). *Personal resourcess* memberikan pengaruh langsung positif terhadap keterikatan dan kreativitas di tempat kerja, karena karyawan yang merasa kompeten, percaya diri, dan termotivasi (Truong et al., 2021). *Personal resourcess* merupakan sumber daya yang dapat memotivasi karyawan dalam pencapaian tujuan kerja, mendorong pertumbuhan dan perkembangan dan berperan untuk mengurangi tekanan pekerjaan (Adhar, 2021).

Burnout

Burnout adalah kelelahan ekstrim yang disebabkan oleh kelelahan berkepanjangan, penggunaan fisik yang intens, kelelahan emosional dan kognitif yang disebabkan oleh kondisi kerja tertentu dalam waktu yang lama (Bakker et al., 2014). Leiter & Maslach (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis terkait pelaksanaan tugas-tugas rutin yang menimbulkan rasa cemas, depresi, bahkan dapat mengalami gangguan tidur. *Burnout* merupakan reaksi emosional negatif yang terjadi di lingkungan kerja. Casserley & Megginson (2009) mendefinisikan *burnout* sebagai keadaan psikologis yang negatif dan berkembang dalam jangka waktu yang panjang pada individu-individu dimana hal tersebut tidak nampak pada perilaku nyata hal ini mengindikasikan penyakit mental. *Burnout* mengacu pada kombinasi antara kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif.

Penelitian terdahulu

Penelitian Barkhowa & Widodo (2020) dan Truong & Phan (2021) menunjukkan hasil bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, hal ini mendukung pendapat bahwa secara psikologis *job demands* memberi pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Sedangkan penelitian Astisya & Hadi (2021) menunjukkan dukungan *job demands* memberi berpengaruh negatif terhadap *work engagement* dan menimbulkan kelelahan kognitif.

Personal resourcess adalah sumber daya pribadi yang berkaitan dengan keyakinan individu dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan (Bakker & Demerouti, 2008). Penelitian Barkhowa & Widodo (2020) menunjukkan bahwa *personal resourcess* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *personal resourcess* secara psikologis berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini bertentangan dengan studi Troung et al. (2021) menyatakan bahwa *personal resourcess* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Sementara *burnout* menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena *burnout* mencerminkan keadaan karyawan yang mencakup gangguan kecemasan, depresi serta stress terkait pekerjaan (Nahrgang et al., 2011). Penelitian Christianty & Widhianingtanti (2017) menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif terhadap *work engagement*. Hal ini juga mendukung anggapan bahwa *burnout* secara psikologis berpengaruh negatif terhadap *work engagement*. Sebaliknya penelitian Barkhowa & Widodo (2020) menyatakan bahwa *burnout* tidak mempengaruhi *work engagement*.

Perumusan Hipotesis

Hubungan antara *Job Demands* dan *Work Engagement*

Job demands merupakan faktor penting yang dapat memprediksi *work engagement* seseorang pada suatu organisasi (Guglielmi et al., 2016). Individu dengan *job demands* tinggi dimana mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi akan berpengaruh dengan menurunnya tingkat *work engagement*. Hal ini akan berdampak kepada karyawan dengan memilih tidak terikat dengan pekerjaannya dan meninggalkan pekerjaannya. Ayu et al., (2015) dan Barkhowa & Widodo (2020) menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

H₁: *Job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya.

Hubungan antara *Personal Resourcess* dan *Work Engagement*

Personal resourcess memberikan dampak langsung positif langsung terhadap keterikatan kerja dan tingkat kreativitas. Karyawan yang merasa memiliki kompetensi, percaya diri, dan motivasi akan memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja (Troung et al., 2021). Studi yang dilakukan oleh oleh Barkhowa & Widodo (2020) menunjukkan bahwa *personal resourcess* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Di saat karyawan memiliki keyakinan yang besar bahwa dirinya mampu mengontrol, memanipulasi dan memberikan dampak pada lingkungan kerja sesuai dengan keinginan dan kemampuannya maka akan mendorong meningkatkan *work engagement*.

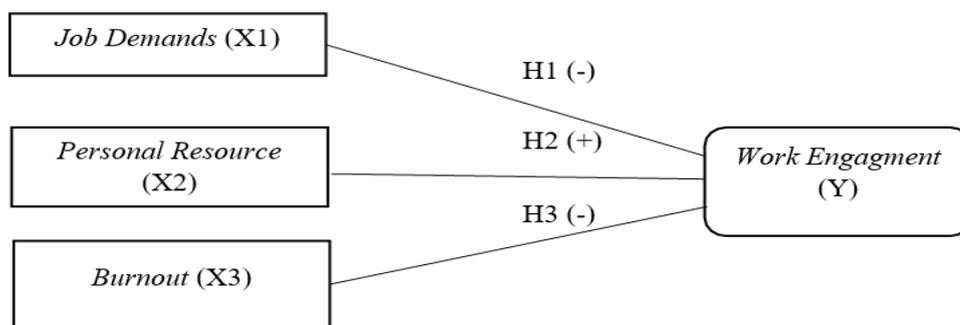
H₂: *Personal Resources* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya.

Hubungan antara *Burnout* dan *Work Engagement*

Burnout adalah kondisi dimana karyawan mengalami kondisi ekstrim akibat dari kelelahan yang berkepanjangan, penggunaan fisik yang intens, afektif dan kelelahan kognitif yang disebabkan oleh paparan kondisi kerja tertentu dalam waktu yang lama (Bakker et al., 2014). Hasil studi Barkhowa & Widodo (2020), menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

H₃: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Work Engagement

Menurut Schaufeli et al., (2006) *work engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan. Schaufeli et al., (2006) menyatakan 3 indikator *work engagement* yaitu: (1) *vigor* (tingkat energi yang tinggi, resiliensi mental dalam bekerja, adanya kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan); (2) *Dedication* (perasaan bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, antusias, terinspirasi, bangga dan tertantang dengan pekerjaan yang dimiliki); (3) *Absorption* (konsentrasi penuh terhadap pekerjaan, dimana seorang pekerja akan merasakan waktu menjadi berlalu begitu cepat ketika ia bekerja dan ia sulit memisahkan diri dari pekerjaannya).

Job Demand

Menurut (Bakker & Demerouti, 2008) *job demands* beban pekerjaan yaitu tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terus menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis tertentu. Indikator *job demands* (Bakker & Demerouti, 2008) adalah: (1) *emotional demands* (berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan) (2) *work overload* (berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima); (3) *cognitive demand* (berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi).

Personal Resources

Menurut Bakker & Demerouti (2008) *personal resources* adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka. Indikator *personal resources* menurut Bakker & Demerouti adalah: (1) *Self-efficacy* merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks; (2) *Organizational based self-esteem* merupakan tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dalam organisasi tersebut; (3) *Optimism* terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk bisa berhasil dan sukses dalam hidupnya.

Burnout

Leiter & Maslach (2016) menjelaskan *burnout* sebagai sindrom psikologis dalam melakukan tugas-tugas rutin yang mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. *Burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, Ketika individu karyawan mengalami stress yang berkepanjangan. Leiter & Maslach, (2016) membagi *burnout* ke dalam 3 indikator, yaitu: (1) *Emotional exhaustion* (kelelahan emosi); (2) *Depersonalization* (dipersonalisasi); (3) *Reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri).

Metode Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya sebanyak 72 orang yang seluruhnya merupakan karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya sebanyak 72 karyawan. Pernyataan penelitian diukur dengan menggunakan skala Likert 5 (lima) tingkatan jawaban. Karakteristik responden adalah 50% Wanita dan 50% pria, 80,6% berusia 26 – 41 tahun dan 69,4% telah bekerja lebih dari 2 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi dengan *alpha* 0,05. Jumlah data (n) = 72, $df = 72 - 2 = 70$, maka diperoleh r tabel = 0,232. diketahui bahwa hasil r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang valid pada uji validitas untuk variabel *job demands*, *personal resourcess*, *burnout*, dan *work engagement* dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Penelitian menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk uji reliabilitas dengan nilai lebih dari 0,5. *Job demands* (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,745 > 0,5 ; *Personal resourcess* (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,833 > 0,5 ; *burnout* (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,896 > 0,5 dan *work engagement* (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,852 > 0,5 dapat disimpulkan bahwa item seluruh item pertanyaan variable penelitian dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dari variabel independent. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *job demands* 0,183 > 0,05; *personal resources* 0,850 > 0,05 dan *burnout* 0,071 > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan mempertimbangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *job demands*, *personal resourcess*, *burnout* lebih kecil dari 5. Hasil menunjukkan untuk variable *job demands* $0,183 > 0,05$; *personal resourcess* $0,850 > 0,05$ dan *burnout* $0,071 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji F (Goodness Of Fit)

Hasil uji F (*Goodness of fit*) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 maka hasil penelitian ini adalah:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	12.695	6.221		2.041	.045	.282	25.108
Job Demands (X1)	-.586	.152	-.325	-3.865	.000	-.888	-.283
Personal Resourcess (X2)	.494	.121	.337	4.078	.000	.252	.736
Burnout (X3)	.598	.049	.836	12.162	.000	.500	.697

Sumber: Data diolah 2023

- Nilai konstanta (α) = 12.695, artinya jika semua variabel bebas yaitu *job demands* (X1), *personal resourcess* (X2), *burnout* (X3) nilainya 0 atau tidak mengalami perubahan, maka *work engagement* (Y) nilainya akan sebesar 12.695 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel *job demands* (β_1) = -0,586 signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa terdapat pengaruh negatif (berlawanan arah) signifikan antara variabel *job demands* dan *work engagement*. Apabila *personal resourcess* dan *burnout* bernilai tetap (tidak berubah), apabila *job demands* meningkat maka *work engagement* akan menurun.
- Nilai koefisien regresi variabel *personal resourcess* (β_2) = 0,494 signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif (searah) signifikan antara variabel *personal resouces* dan *work enggement*. Apabila *job demands* dan *burnout* bernilai tetap (tidak berubah), apabila *personal resourcess* meningkat *work engagement* akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel *burnout* (β_3) = 0,598 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya menunjukkan pengaruh positif (searah) signifikan antara variabel *burnout* dan *work enggement*. Apabila *job demands* dan *personal resourcess* bernilai tetap (tidak berubah), apabila *burnout* meningkat *work engagement* akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi akan mampu mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,681 atau (68,1%) hal ini menunjukkan bahwa variabel independent *job demands*, *personal resourcess* dan *burnout* mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen *work engagement* sebesar

68,1%. Sedangkan sisanya 0,319 atau (31,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis 1 dan 2 diterima sedangkan hipotesis 3 tidak diterima. *Job demands* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya, sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2015); (Astisya & Hadi, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *job demands* terhadap *work engagement*. Hal ini bisa terjadi karena ketika karyawan di PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya merasa kelelahan baik secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi maka akan memberi pengaruh terhadap menurunnya tingkat *work engagement*. Hal ini dapat mengakibatkan atau karyawan untuk memilih tidak terikat atau bahkan meninggalkan pekerjaannya.

Personal resources memberi dampak positif terhadap *work engagement* bagi karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya. Hal tersebut juga sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al., (2015), Palupi (2015) dan Barkhawa & Widodo (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *personal resources* terhadap *work engagement*. Hal ini bisa terjadi karena karyawan di PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan individu dan mampu untuk mengendalikan serta berdampak bagi lingkungan sehingga mendorong meningkatnya *work engagement* atau dengan kata lain bahwa karyawan memiliki keterikatan dengan Perusahaan dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Burnout memberi dampak positif terhadap *work engagement* bagi karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya. Hal ini bisa terjadi karena mayoritas karyawan di perusahaan ini memiliki masa kerja yang cukup lama lebih dari 2 tahun dengan masa kerja yang lama tersebut karyawan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya serta ketika karyawan di PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya ini bereaksi emosional yang negatif seperti stress dan kelelahan yang masih dalam batas normal, dan dengan adanya kompensasi dan fasilitas bekerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga jika karyawan merasakan *burnout* yang tinggi mereka masih memilih terikat dengan pekerjaannya.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *job demands* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*; *personal resources* (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* dan *burnout* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya.

Selain itu hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,681 atau (68,1%) yang berarti bahwa 68,1 variabel *work engagement* dapat dipengaruhi oleh variabel *job demands*, *personal resources* dan *burnout*. Sedangkan sisanya 0,319 atau (31,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini hanya terbatas pada pengujian hubungan variabel *job demands*, *personal resources*, dan *burnout* terhadap *work engagement*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lainnya yang mempengaruhi *work engagement* seperti *job resources*, *coworkers support*

dan lain-lain. Penelitian dapat menggunakan sampel dari beberapa perusahaan atau pada industri lain agar dapat menarik kesimpulan yang lebih komprehensif terkait hubungan antar variabel penelitian.

REFERENSI

- Adhar, S. F. (2021). Pengaruh Job Demands Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Pujia Unismuh Makasar*, 6, 70–92.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/19790-Full_Text.pdf
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *Insight : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223.
<https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 12(2), 128–151.
- Bimantri, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. *E-Journal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1, 1–103. repository.uinjkt.ac.id.
- Casserley, & Megginson. (2009). Learning from Burnout: Developing Sustainable Leaders and Avoiding Career Derailment. *Industrial and Commercial Training*, 41(4), 215–216.
<https://doi.org/10.1108/00197850910962814>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351.
<https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Promgam IBM SPSS 25(9 ed.)*. In Semarang, Universitas Diponegoro.
- Guglielmi, D., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M. G., Bruni, I., & Depolo, M. (2016). Positive aging in demanding workplaces: The gain cycle between job satisfaction and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 7(AUG), 1–10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01224>
- 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>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100.

<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>

Palupi, B. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. *E-Journal Universitas Islam Negeri Syarif*, 1, 1– 103.

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33440/1/PALUPI> BIMANTRI
-FPSI

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Truong, T. V. T., Nguyen, H. V., & Phan, M. C. T. (2021). Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Coworkers Support on Work Engagement and Creativity. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1041–1050. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1041>