

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**PENGARUH JOB RESOURCES TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI  
BURNOUT**

**Deberina Syurfi Yunina, Ayu Lucy Larassaty**

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ARTICLE INFO

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

**Kata Kunci:** Sumber Daya Pekerja, Keterlibatan Kerja, Kelelahan

Corresponding author:

**Deberina Syurfi Yunina**  
31420123.mhs@unusida.ac.id

**Abstract.** *The purpose of this research is to show the influence of job resources on work engagement through burnout as an intervening variable. This research uses a quantitative approach using a sample of PT production employees. The Cemerlang Plastindo group has 48 members. The research sampling technique uses saturated samples. The data analysis method in this research uses partial analysis. The software used is SmartPLS version 4.0. Research shows that burnout does not affect work engagement. Job resources have no effect on fatigue. Employment resources influence work engagement. Therefore, efforts to increase employment resources may be an effective strategy to increase employee work engagement without directly addressing burnout. It is hoped that the research results can contribute to the development of more effective human resource management strategies to increase employee work engagement.*

**Abstrak.** Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu berfungsi mengemukakan pengaruh job resources terhadap work engagement melalui burnout sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel karyawan produksi PT. Kelompok Cemerlang Plastindo beranggotakan 48 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis parsial. Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS versi 4.0. Penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak mempengaruhi work engagement. Sumber daya pekerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan. Sumber daya ketenagakerjaan mempengaruhi keterlibatan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan sumber daya ketenagakerjaan mungkin merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan tanpa secara langsung mengatasi kelelahan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan work engagement karyawan.

## PENDAHULUAN

Peraturan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara tepat dan berkesinambungan dan berkala agar proses organisasi dapat diproses sesuai dengan visi dan misi yang direncanakan. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan. Maka dari itu, diperlukan pedoman yang tepat untuk memastikan implementasi berjalan efektif dan sesuai harapan (Larassaty et al., 2023). Manajer sumber daya manusia menyadari bahwa aset terpenting dalam suatu organisasi adalah orang-orangnya. Apapun struktur dan tujuannya, lembaga diciptakan atas dasar kepentingan manusia dan pelaksanaannya diatur oleh manusia (Barkhowa, 2020). Organisasi memerlukan berbagai jenis sumber daya untuk beroperasi, seperti SDM, sumber daya fisik, dan sumber daya keuangan. (SDM) Sumber daya manusia merupakan komponen suatu perusahaan dan menjadi penghubung dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan (Nugraha et al., 2018).

Tiap manusia akan membawa keterampilan dan pengalamannya untuk dapat menggapai keuntungannya sendiri dan tujuan organisasi. Jika pengelolaan SDM dilakukan secara tegas dan sesuai, Dengan demikian, aparatur organisasi akan beroperasi secara efektif dan efisien (Barkhowa, 2020).Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang loyal, kompeten dan berdedikasi, namun juga karyawan yang mempunyai keterikatan (Engagement) terhadap pekerjaannya (Wulandari & Yulianti, 2023). Work engagement adalah keadaan emosional yang terhubung dengan kegiatan tenaga dan usaha mental yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi kesulitan tugas dalam bekerja. Keterlibatan seseorang menandakan dedikasinya yang tak tergoyahkan untuk menyelesaikan suatu tugas dan perasaan terhubung dengan pekerjaan tersebut. Absorption adalah keadaan di mana seorang karyawan benar-benar fokus dan terlibat setiap saat (Najla & Prakoso, 2022). (Nugroho & Savira, 2019) menyatakan bahwa work engagement adalah alasan suatu pemikiran yang penting mengapa setiap individu bekerja dan dapat dianggap memiliki semangat (energi), dedikasi, dan fokus (absorption).Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi membantu suatu perusahaan dapat senantiasa terus mengalami kenaikan perubahan dalam persaingan bisnis saat ini (Monje-Amor et al., 2020).

Selain itu, kelelahan juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Burnout dapat dipergunakan menggambarkan penurunan energi kejiwaan dan kekuatan tubuh yang terkait dengan ketidak stabilan diri dalam jangka panjang, paparan pekerjaan, atau cedera fisik (Barkhowa, 2020). (Ramli et al., 2016) Ramli dan Tamsah mendefinisikan burnout sebagai suatu kondisi kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang bekerja keras, dengan dedikasi yang tinggi, bekerja dengan penuh waktu dan jam kerja yang sangat panjang, serta mengesampingkan kebutuhan dan keinginannya sendiri. Hal ini mendorong individu untuk merenungkan insentif yang mereka berikan untuk berkontribusi lebih banyak kepada organisasi. Burnout karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Burnout artinya karyawan cenderung berkinerja kurang maksimal dalam bekerja.Terjadinya burnout syndrome dapat terjadi pada karyawan yang emosinya tidak stabil dan mengalami tingkat stres yang berkepanjangan (Barkhowa, 2020).

Faktor yang mempengaruhi work engagement dan burnout pada penelitian ini adalah sumber daya kerja (job resources). Menurut (Ayu et al., 2015), sumber daya pekerjaan adalah aspek pekerjaan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pekerjaan, mengurangi persepsi terhadap tuntutan pekerjaan, dan berpotensi merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan karyawan. jenis kelamin. Sumber daya ketenagakerjaan adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang berpotensi untuk: (1) Mengurangi tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan biaya psikologis bagi pekerja. (2) Dampak terhadap pencapaian tujuan. (3)

merangsang perkembangan dan pembelajaran (Barkowa, 2020); Sumber daya tenaga kerja yang tersedia dari umpan balik atasan dan rekan kerja, otonomi kerja, dan teknologi yang digunakan sangat baik dan karyawan harus memanfaatkan hal ini untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja (Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Objek penelitian ini adalah PT. Group Cemerlang Plastindo merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2019. Perusahaan ini berfokus pada industri plastik yang bergerak dibidang memproduksi pallet plastik yang bermerk GCPAL dengan mesin injection molding yang berteknologi modern. Dalam rangka mencapai target produksi selama satu bulan dengan mesin yang berbeda PT. Group Cemerlang Plastindo ini menggunakan tonase dengan perhitungan target perbulan 210.000 kg untuk mesin welltec dan 140.000 kg untuk mesin sound. Perusahaan akan senantiasa selalu andil dalam memenuhi kebutuhan agar dapat memuaskan pelanggan dengan memberikan kualitas secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi di PT. Group Cemerlang Plastindo yang peneliti amati diantaranya kurangnya benefit yang dibagikan kepada karyawan, beberapa karyawan kurang disiplin dan kurangnya komunikasi antar karyawan. Dengan hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini mengenai karyawan kurang disiplin pada tahun 2022.

Tabel 1. Data Absensi 2022

Jumlah Karyawan	Bulan	Absensi	Mesin	Target Produksi	Tercapai Produksi	Keterangan
60	Januari	10	Welltec :	140.000 kg	81.514,92 kg	Tdk Tercapai
			Sound :		41.586,84 kg	
60	Februari	16	Welltec :	140.000 kg	26.725,35 kg	Tdk Tercapai
			Sound :		9.195,50 kg	
60	Maret	12	Welltec :	140.000 kg	18.414,61 kg	Tdk Tercapai
			Sound :		95.127,98 kg	
60	April	13	Welltec :	140.000 kg	22.028,26 kg	Tdk Tercapai
			Sound :		77.580,83 kg	
60	Mei	5	Welltec :	140.000 kg	64.768,28 kg	Tdk Tercapai
			Sound :		86.982,09 kg	
60	Juni	7	Welltec :	210.000 kg	216.550,07 kg	Tercapai
			Sound :	140.000 kg	142.563,04 kg	
60	Juli	2	Welltec :	210.000 kg	232.075,90 kg	Tdk tercapai
			Sound :	140.000 kg	114.945,02 kg	
60	Agustus	12	Welltec :	210.000 kg	24.363,34 kg	Tdk tercapai
			Sound :	140.000 kg	19.341,80 kg	

60	September	0	Welltec : 210.000 kg	44.609,89 kg	Tdk Tercapai
			Sound : 140.000 kg	148.846,94 kg	Tercapai
60	Oktober	12	Welltec : 210.000 kg	152.992,21 kg	Tidak
			Sound : 140.000 kg	23.023,92 kg	tercapai
60	November	0	Welltec : 210.000 kg	220.830,47 kg	Tercapai
			Sound : 140.000 kg	142.563,04 kg	
60	Desember	0	Welltec : 210.000 kg	213.069,67 kg	Tercapai
			Sound : 140.000 kg	147.235,54 kg	

Sumber : Data tersebut dikelolah oleh peneliti, 2024

Tabel 1 memperlihatkan pada bulan Januari hingga Mei produksi setiap bulan tidak mencapai target yang ditetapkan. Bulan Juni dan Juli produksi berhasil mencapai target yang ditetapkan. Bulan Agustus hingga Oktober produksi tidak mencapai target. Bulan November dan Desember produksi berhasil mencapai target. Pola-pola yang muncul menunjukkan adanya variasi dalam pencapaian target produksi. Bulan-bulan tertentu berhasil mencapai target, sementara bulan lainnya mengalami kesulitan untuk mencapainya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa factor, seperti yaitu kehadiran karyawan, efisiensi mesin dan perubahan proses produksi.

Dengan menggunakan penelitian mutakhir, pengaruh sumber daya kerja terhadap keterlibatan kerja dalam burnout dapat diidentifikasi. Studi mengenai dampak burnout terhadap work engagement dilakukan oleh (Su & Ng, 2019). Penelitian telah mengkonfirmasi bahwa kelelahan mempunyai dampak negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. (Moeller et al., 2018) menjelaskan bahwa kelelahan di kalangan karyawan AS berkorelasi negatif dengan keterlibatan kerja. (Barkhowa, 2020) Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa burnout secara statistik mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja telah dilakukan oleh (Barkhawa, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya tenaga kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keterikatan kerja. (Deviyanti & Sasono, 2015) Analisis yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel sumber daya tenaga kerja, termasuk berbagai keterampilan, otonomi, dan peluang pengembangan, mempunyai pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan. sebuah dampak. Saat menguji pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap burnout, peneliti (Su & Ng, 2019) menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel burnout.

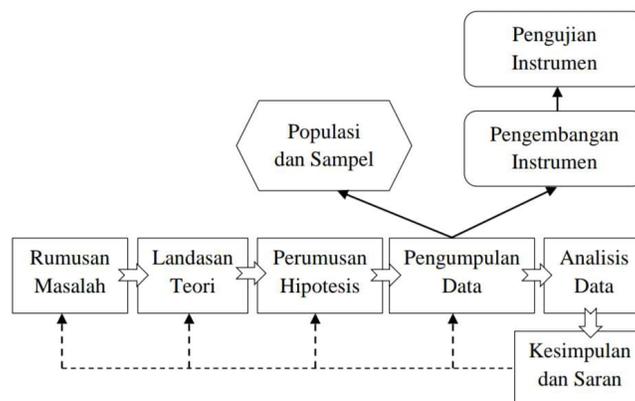
Penelitian tersebut memberikan kontribusi penting dalam konteks psikologi serta manajemen SDM dengan memberikan gambaran rinci terkait apa saja penyebab dari tingkat work engagement karyawan di lingkungan kerja. Dengan berfokus pada job resources, penelitian ini memberikan wawasan tentang elemen-elemen lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan terlibat secara

positif dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, dengan menganalisis dampak terhadap burnout, penelitian ini menyoroiti hubungan kompleks antara sumber daya tenaga kerja yang memadai dan tingkat kelelahan atau burnout, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat keterlibatan kinerja dan semangat dalam bekerja. Maka dari itu, peneliti tidak hanya menambah pemahaman kita tentang bagaimana lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterikatan kerja, namun juga membantu mengurangi risiko kelelahan, menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya dalam bekerja.

Tujuan dari peneltian sebagai hasil analisis pengaruh job resources dengan tingkat keterikatan kerja karyawan melalui mediasi variabel burnout. Penelitian ini menyelidiki sejauh mana sumber daya tenaga kerja seperti dukungan sosial, peluang pengembangan, dan kontrol pekerjaan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian ini menguji burnout sebagai mediator dalam hubungan ini dengan menentukan sejauh mana tingkat kelelahan yang dialami karyawan mempengaruhi pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja dan juga bertujuan untuk memahami peran sindrom tersebut. Harapannya, dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan wawasan strategis dalam mengelola sumber daya tenaga kerja. Diharapkan dapat mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015) desain penelitian pada proses penelitian kuantitatif sebagaimana dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian  
Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi pengumpulan data yang ada, mengolahnya, menyajikannya dalam bentuk tabel dan grafik, serta melakukan analisis sedemikian rupa sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016). Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Group Cemerlang Plastindo beranggotakan 48 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Subyek penelitian ini adalah PT. Group Cemerlang Plastindo.

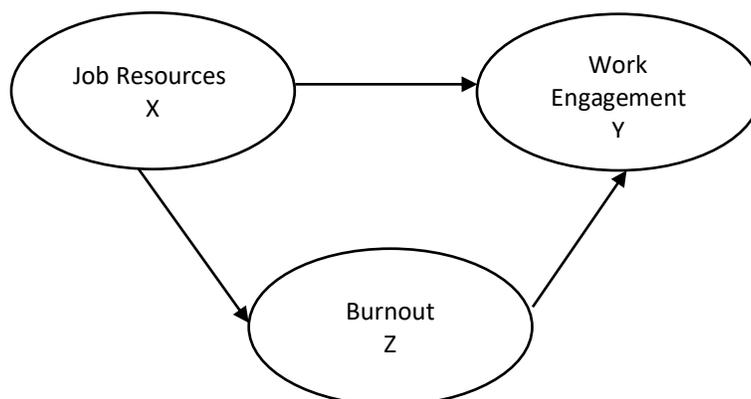
Penelitian ini menggunakan sistem kuesioner dan menerapkan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan software Warp Partial Least Square (PLS) (Hair et al., 2019). PLS menerapkan dua spesifikasi model: outer model dan inner model. Model

eksternal berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikatornya serta memberikan gambaran bagaimana setiap indikator berinteraksi dengan variabel laten yang bersangkutan. Untuk mendukung hal tersebut, pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur, dimana diteliti data, informasi dan teori yang relevan dari literatur dan karya peneliti sebelumnya. Pendekatan ini memperkuat landasan teori penelitian dan memberikan dukungan yang dapat diandalkan untuk analisis struktural yang dilakukan.

Pengujian outer melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, validitas konvergen dinilai dengan nilai koefisien cross-loading antara variabel laten dengan indikator, dengan nilai ekspektasi lebih besar dari 0,7. Kedua, validitas diskriminan diukur dengan nilai koefisien cross-loading yang menentukan apakah konstruk tersebut cukup diskriminan. Dalam hal ini perbandingan nilai pembebanan konfigurasi target harus lebih besar dibandingkan perbandingan nilai pembebanan konfigurasi lainnya. Ketiga, kami mengevaluasi reliabilitas data menggunakan reliabilitas komposit. Skor reliabilitas gabungan yang lebih besar dari 0,8 dianggap tinggi. Keempat, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) mengukur seberapa besar varians dalam suatu indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten, dan nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5. Terakhir, pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dengan nilai ekspektasi lebih besar dari 0,6 untuk setiap konstruk.

Pengujian Inner model (model struktural): (1) VIF untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dan kondisi. (2) R-Square pada konstruk endogen. Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai R-Square sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). (3) Estimate for path coefficient, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur bootstrapping. (4) Prediction relevance (Q-Square) atau dikenal dengan stone-geisser's. Uii ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

Instrumen utama penelitian pengumpulan data lapangan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Selain itu, teknik pengumpulan data berupa Penelitian kepustakaan juga digunakan untuk mendukung penelitian ini. Artinya, peneliti mengumpulkan data, informasi dan teori yang relevan dari literatur dan karya peneliti sebelumnya. Kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual  
Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

## Pengembangan Hipotesis

### **H1 : Pengaruh *Job Resources* Terhadap Adanya *Work Engagement***

Tujuan dari adanya penelitian ini (Ayu et al., 2015) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif job resources yang berhubungan dengan adanya work engagement. Job resources memiliki beberapa aspek penting, atau kelembagaan tenaga kerja dapat meminimalisir permintaan tenaga kerja karena (1) pengorbanan psikologis yang ditanggung oleh pekerja (biaya psikologis); (2) menggunakan pengaruh untuk mencapai tujuan; (3) Merangsang perkembangan dan pembelajaran. Sumber daya ketenagakerjaan berkontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja ketika sumber daya ketenagakerjaan juga tinggi.

### **H2 : Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Burnout***

Penelitian yang dilakukan (Su & Ng, 2019) menunjukkan menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif job resources yang berhubungan dengan adanya burnout. Job resources merupakan kegiatan perusahaan karena memberikan kontribusi terhadap hasil tujuan bekerja dan motivasi diri bila dicapainya tujuan memuaskan kebutuhan dasar karyawan. Misalnya, kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keterampilannya memuaskan keinginan untuk merasa bahwa individu tersebut bisa melukannya. Pekerja dapat fokus pada tugas setiap saat dan dengan banyaknya sumber daya tenaga kerja yang telah tersedia. Dengan demikian, ketika pekerja memiliki otonomi dan lebih terlatih, mereka akan lebih fokus pada pekerjaan mereka.

### **H3 : Pengaruh *Burnout* Terhadap *Work Engagement***

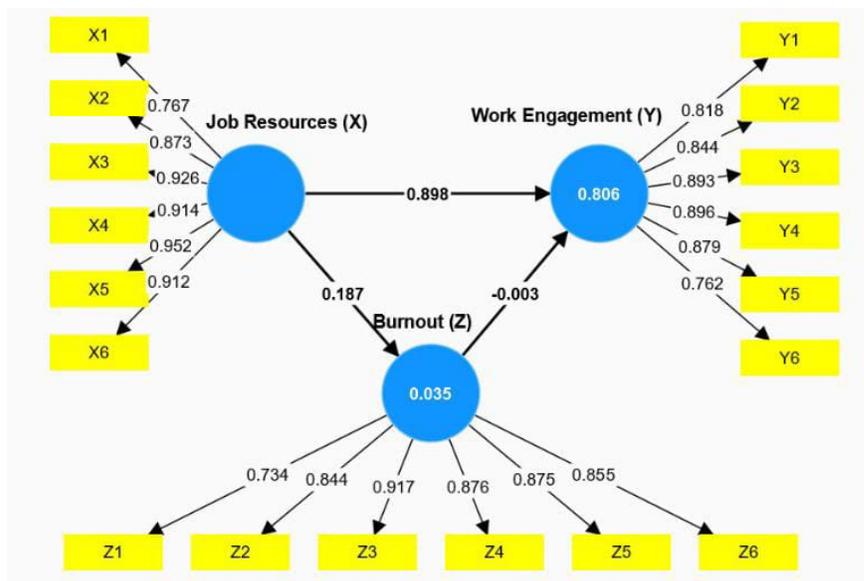
Penelitian yang dilakukan (Su & Ng, 2019) menjelaskan bahwa adanya pengaruh negative burnout yang berhubungan dengan adanya work engagement. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa jika karyawan menjadi bosan saat melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya dapat terpengaruh. Kejenuhan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Burnout berarti karyawan cenderung berkinerja kurang maksimal dalam bekerja. Jika keadaan emosi karyawan tidak stabil dan terkena stres dalam jangka waktu yang lama, kelelahan dapat terjadi. Para karyawan ini tidak tertarik atau tertarik pada tugas yang mereka lakukan. Karena penyebab burnout karyawan adalah tekanan dan beban kerja yang berat, maka ditekankan bahwa karyawan tidak merasa puas atau puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada dua penyebab kelelahan. Itu adalah: (1) Faktor eksternal adalah kondisi kerja, antara lain psikologis lingkungan kerja yang buruk, minimnya semangat untuk maju, remunerasi yang tidak memadai, minimnya semangat dari pimpinan, serta tuntutan pekerjaan dan tugas. (2) Faktor Internal seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja, dan sifat individu.

### **H4 : Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Burnout***

Dengan (Crawford et al., 2010) Temuan penelitian menjelaskan job resources berpengaruh terhadap work engagement dengan burnout sebagai variabel intervening. Tujuan utama dari penelitian ini untuk merangkum dan menelaah secara kuantitatif validitas job resources yang digunakan untuk alasan mempengaruhi suatu hubungan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Model Algoritma



Gambar 3. Model Algoritma  
 Sumber : Data dikelolah oleh peneliti,2024

Model Algoritma sebagai pengukur reliabilitas serta validitas. Apabila skor didapatkan >0,7 dengan demikian indicator dapat divalidasi dan diterima. Tetapi jika skala nilai loading pada tahap pengembangan diperoleh > 0.6 hasilnya masih bisa diterima dan dapat dinyatakan valid.

#### 1. Penilaian Outer Model

Outer Model adalah penghubung antar ukuran dan suatu indikator (variabel laten) diperkirakan dapat menggunakan gaya ukur. Outer Model dievaluasi menggunakan 3 kriteria, diantaranya: convergent validity, discriminant validity, construct reability dan validity.

##### a. Convergent Validity

Uji validitas convergen (convergent validity) yaitu faktor loading suatu tetap yang terhubung indicator-indikatornya , nilai yang diinginkan >0,7. Bisa diperhatikan pada table 2 berikut ini

Tabel 2. Outer Loading

	Burnout ( Z )	Job Resources ( X )	Work Engagement ( Y )
X1		0.767	
X2		0.873	
X3		0.926	
X4		0.914	
X5		0.952	
X6		0.912	
Y1			0.818
	Burnout ( Z )	Job Resources ( X )	Work Engagement ( Y )

Y2	0.844
Y3	0.893
Y4	0.896
Y5	0.879
Y6	0.762
Z1	0.732
Z2	0.844
Z3	0.917
Z4	0.876
Z5	0.875
Z6	0.855

Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2. Keseluruhan memiliki skor outer loading pada tiap konstruk refleksi dengan nilai loading  $>0.7$  yang dapat disimpulkan telah memenuhi syarat convergent validity yang jelas.

#### b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan berkaitan dengan pengukuran konstruk yang tidak sama (variabel nyata) dan tidak boleh berkorelasi tinggi. Dengan menguji validitas diskriminan menggunakan indikator refleksi adalah dapat menguji nilai cross-loading pada tiap variabelnya. Dengan skor nilai  $>0.7$ .

Tabel 3. Cross Loading

	Burnout ( Z )	Job Resources ( X )	Work Engagement ( Y )
X1	0.124	<b>0.767</b>	0.600
X2	0.232	<b>0.873</b>	0.728
X3	0.020	<b>0.926</b>	0.859
X4	0.233	<b>0.914</b>	0.867
X5	0.153	<b>0.952</b>	0.848
X6	0.232	<b>0.912</b>	0.860
Y1	0.201	0.883	<b>0.818</b>
Y2	0.041	0.762	<b>0.844</b>
Y3	0.154	0.816	<b>0.893</b>
Y4	0.026	0.689	<b>0.896</b>
Y5	0.229	0.766	<b>0.879</b>
Y6	0.175	0.603	<b>0.762</b>
Z1	<b>0.734</b>	0.242	0.226
Z2	<b>0.844</b>	0.072	0.094
Z3	<b>0.917</b>	0.153	0.104
Z4	<b>0.876</b>	0.081	0.055
Z5	<b>0.875</b>	0.121	0.126
Z6	<b>0.855</b>	0.118	0.074

Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3. keseluruhan nilai cross loading setiap konstruk refleksi mempunyai skor loading  $>0,7$  maka model dapat masuk kategori discriminant validity yang tepat.

c. Construct Reability and Validity

Selain mempertimbangkan nilai faktor loading sebagai uji validitas, uji reliabilitas model pengukuran juga dilakukan untuk menunjukkan presisi, konsistensi, dan reliabilitas instrumen dalam struktur pengukuran. Dalam PLS-SEM menggunakan SmartPLS, reliabilitas konstruk dapat diukur dengan dua cara: reliabilitas alpha Cronbach dan reliabilitas komposit. Meskipun dapat menggunakan Cronbach’s alpha, namun menggunakan reliabilitas komposit lebih disarankan karena memberikan nilai reliabilitas yang lebih akurat dan tidak dibatasi oleh batasan alpha. Sebagai aturan praktis, untuk menilai reliabilitas yang memadai, skor reliabilitas gabungan yang diharapkan adalah >0,7.

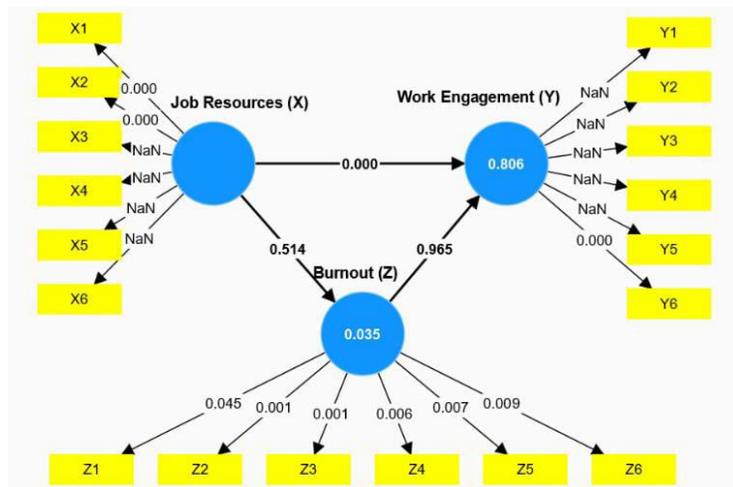
Tabel 4. Construct Reability dan Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout ( Z )	0.932	1.040	0.941	0.726
Job Resources ( X )	0.948	0.958	0.959	0.797
Work Engagement ( Y )	0.923	0.930	0.940	0.722

Sumber : Data dikelolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach alpha untuk variabel burnout sebesar 0,932, variabel sumber daya tenaga kerja sebesar 0,948, dan variabel keterlibatan tenaga kerja sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan nilai Cronbach’s alpha >0,7 dan data yang digunakan dapat diandalkan. Nilai Composite Reliability pada variabel burnout sebesar 1,040, variabel sumber daya tenaga kerja sebesar 0,948, dan variabel keterlibatan tenaga kerja sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan nilai reliabilitas komposit > 0,6 artinya data yang digunakan dapat diandalkan. Sedangkan nilai AVE pada variabel burnout sebesar 0,726, variabel sumber daya tenaga kerja sebesar 0,797, dan variabel keterikatan kerja sebesar 0,722. Hal ini menunjukkan nilai AVE >0,5 dan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan konsep validitas.

2. Penilaian Inner Model



Gambar 4. Inner Model

Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

Evaluasi terhadap model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan kekokohan dan akurasi konstruksi model tersebut. Langkah-langkah analisis dalam evaluasi model struktural ditempuh dengan menggunakan beberapa indikator.

a. Collinearity

Jika tidak terdapat kolinearitas yang tinggi dengan nilai Vif lebih besar dari 5 maka variabel tersebut dapat digunakan dalam model, namun kemudian variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 5. Collinearity statistic

	VIF
Burnout -> Work Engagement	1.036
Job Resources -> Burnout	1.000
Job Resources -> Work Engagement	1.036

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5. dari uji collinearity tiap variabel mendapatkan nilai <5 yang dapat dikatakan tidak memiliki multikolinieritas.

b. R-Square

Hasil uji R-squared mengindikasikan kekuatan variabel endogen untuk memprediksi model struktural. R-squared mencerminkan kekuatan keseluruhan model, dengan kategori nilai 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), dan 0,75 (kuat). Nilai tersebut memberikan gambaran tentang seberapa baik variabel endogen mampu menjelaskan variasi dalam model struktural.

Tabel 6. R-square

	R-square	Keterangan
Burnout ( Z )	0.035	Lemah
Work Engagement ( Y )	0.806	Kuat

Sumber : Data dikelolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 6 nilai R-squared variabel burnout sebesar 0,035 atau 3,5% sehingga hasil pengujian model struktural variabel burnout diperoleh nilai R-squared kategori lemah. Sedangkan variabel keterikatan kerja sebesar 0,806 atau 80,6% sehingga hasil pengujian model struktural variabel keterikatan kerja berasal dari nilai R-squared kategori kuat.

c. Blinffolding

Blinffolding adalah analisis untuk mengevaluasi relevansi prediksi dalam model desain. Ini digunakan untuk menilai tingkat nilai observasi yang dihasilkan dari pemodelan konfigurasi. Kualitas suatu observasi dapat dinilai dengan menggunakan nilai Q2, dan jika  $Q2 > 0$  maka observasi tersebut dianggap baik. Rumusnya adalah  $Q2 = 1 - (1-R12) (1-R22)$ . dimana R12 dan R22 adalah variabel R-kuadrat endogen dari model persamaan. Oleh karena itu, nilai Q2 yang positif menunjukkan kualitas observasi yang baik.

$$Q2 = 1 - (1-R12) (1-R22)$$

$$= 1 - (1-0,035) (1-0,806)$$

$$= 0,812$$

Berdasarkan Persamaan 1, Q2 adalah 0,812 dan lebih besar dari 0, sehingga nilai observasinya dijelaskan dengan baik.

d. Bootstrapping

Uji hipotesis dengan kriteria 1,96 dinyatakan berpengaruh apabila menerima T-statistik lebih besar dari 1,96. Tabel 7 menunjukkan hasil uji parsial penelitian ini.

Tabel 7. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Burnout ( Z ) -> Work Engagement ( Y )	-0.003	0.002	0.077	0.044	0.965
Job Resources ( X ) -> Burnout ( Z )	0.187	0.169	0.286	0.653	0.514
Job Resources ( X ) -> Work Engagement ( Y )	0.898	0.900	0.052	17.236	0.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Penjelasan tabel 7 sebagai berikut :

- 1) Variabel burnout mendapatkan nilai t-statistics 0,044 < 1,96 dan nilai P-value 0,965. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel burnout terhadap work engagement
- 2) Variabel job resources memperoleh nilai t-statistics 0,653 < 1,96 dan nilai P-value 0,514. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel job resources terhadap burnout
- 3) Variabel job resources memperoleh nilai t-statistics 17.236 > 1,96 dan nilai P-value 0,000. Artinya job resources berpengaruh terhadap work engagement.

## PEMBAHASAN

### Burnout Terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap work engagement karyawan PT.Group Cemerlang Plastindo. Dalam konteks ini, burnout biasanya ditandai dengan kelelahan, kelelahan emosional, dan perasaan depersonalisasi, namun tanpa dampak langsung pada keterlibatan kerja karyawan. PT. Group Cemerlang Plastindo kurang memiliki inisiatif untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab burnout di lingkungan kerja. Contoh: PT. Group Cemerlang Plastindo gagal memberikan program manajemen stres dan pelatihan kesehatan mental. Tidak memperhatikan tanda-tanda kelelahan pada tingkat individu dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan kerja, karena karyawan yang lelah dan stres dapat kehilangan motivasi dan minat terhadap pekerjaannya.

Dalam buku yang mereka tulis bersama (Bakker & Leiter, 2004, p. 110) berbagi beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa variabel burnout tidak selalu berdampak negatif pada keterlibatan kerja. Mereka menunjukkan bahwa meskipun kelelahan dapat menyebabkan rendahnya semangat dan keterlibatan, ada beberapa kasus di mana orang dapat tetap terlibat

meskipun mengalami kelelahan. Analisis mereka menyoroti kompleksitas hubungan antara kelelahan dan keterlibatan kerja menunjukkan bahwa faktor kontekstual dan strategi penanggulangan individu memainkan peran penting dalam mengubah dampaknya.

Penelitian ini memiliki tujuan yang sama dengan penelitian (Su & Ng, 2019) dan (Barkhowa, 2020) yang juga menyelidiki dampak burnout terhadap work engagement. Kesimpulan serupa dapat diambil dari hasil penelitian ini. Tidak memiliki pengaruh yang tetap antara burnout terhadap work engagement. Hasil ini memberikan konsistensi dalam literatur dan menegaskan bahwa, setidaknya dalam konteks penelitian ini, tingkat kelelahan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi keterlibatan di tempat kerja. Hasil serupa yang diperoleh dalam penelitian sebelumnya lebih lanjut mendukung generalisasi hasil, menunjukkan bahwa kurangnya hubungan antara kelelahan dan keterlibatan kerja.

### **Job Resources Terhadap Burnout**

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan bahwa job resources tidak memberikan pengaruh yang tetap dengan tingkat burnout. Job resources seperti dukungan sosial, peluang pengembangan profesional dan pengendalian pekerjaan umumnya dianggap sebagai faktor pelindung yang dapat mengurangi risiko kelelahan. Di PT Group Cemerlang Plastindo penerapan strategi manajemen mengalami kegagalan. Salah satu contohnya adalah kurangnya dukungan dari manajemen minimnya interaksi atau bimbingan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terisolasi dan kesulitan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keberhasilan strategi bisnis, perusahaan perlu mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan sumber daya manusianya secara komprehensif agar lebih efektif mendukung produktivitas dan kesehatan karyawan.

Sebuah studi yang diterbitkan oleh (Bakker & Leiter, 2004, p. 88) menemukan bahwa job resources belum tentu memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat burnout. Mereka menekankan bahwa kehadiran job resources seperti dukungan sosial dan kontrol pekerjaan, tidak secara langsung melindungi terhadap kelelahan. Hasil tersebut menunjukkan kompleksitas interaksi antar faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kelelahan kerja. Penelitiannya memberikan perspektif yang lebih berbeda tentang bagaimana faktor-faktor tertentu dapat melindungi atau tidak melindungi orang dari dampak kelelahan di tempat kerja.

Penelitian ini konsisten dengan banyak penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh (Crawford et al., 2010), (Su & Ng, 2019), dan (Barkhawa, 2020), yang semuanya menunjukkan pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap burnout. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil serupa. Dengan kata lain, sumber daya tenaga kerja tidak mempunyai dampak signifikan terhadap tingkat burnout. Kesenambungan temuan ini di berbagai latar dan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, peluang pengembangan karir, dan pengendalian pekerjaan tidak secara langsung mengurangi risiko kelelahan, setidaknya dalam beberapa kasus.

### **Job Resources Terhadap Work Engagement**

Adanya pengaruh terhadap work engagement di PT. Group cemerlang plastindo. job resources termasuk aspek-aspek seperti dukungan sosial, peluang pengembangan karir, dan pengendalian pekerjaan, tampaknya bertindak sebagai fasilitator untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Contoh: PT. Group cemerlang plastindo menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawannya, sehingga

menciptakan peluang karir yang jelas. Selain itu, PT Group Cemerlang Plastindo secara berkala meninjau dan menyempurnakan peralatan dan perlengkapan kerja untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Pemimpin perusahaan secara aktif terlibat dalam memberikan tanggung jawab dan tugas yang berarti kepada karyawan, menciptakan rasa memiliki dalam pekerjaan mereka. Hal ini memastikan komunikasi korporat terbuka dan juga dapat menyalurkan ide-ide dari karyawan. Selain itu, program pengakuan karyawan diterapkan untuk mengakui kontribusi luar biasa, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat. Dengan fokus pada pengelolaan sumber daya tenaga kerja, PT Group Cemerlang Plastindo mampu menciptakan budaya kerja yang menjaga komitmen kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sebuah studi yang diterbitkan oleh (Bakker & Leiter, 2004, p. 110) menemukan bahwa job resources mempunyai dampak positif terhadap work engagement. Analisis mereka menemukan bahwa individu cenderung lebih terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki akses dan dukungan dari job resource, seperti peluang pengembangan, kendali pekerjaan, dan dukungan sosial. Hasil ini menyoroti pentingnya aspek-aspek ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan positif dan etika kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan visi misi yang sama dengan penelitian sebelumnya, seperti (Alzyoud et al., 2015), (Deviyanti & Sasono, 2015), (Ayu et al., 2015) dan (Barkhowa, 2020). Hasil tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang baik terhadap tingkat hubungan di lingkungan kerja. Berdasarkan temuan ini, saya menyimpulkan bahwa sumber daya ketenagakerjaan termasuk faktor-faktor seperti dukungan sosial, peluang pengembangan karier dan pengendalian pekerjaan berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Dukungan sosial menciptakan kondisi kerja yang baik serta dapat membangun kinerja yang kuat antar karyawan. Peluang pengembangan karir memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka, kendali atas pekerjaan mereka memberikan rasa tanggung jawab dan otonomi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh terhadap work engagement. Di sisi lain, sumber daya tenaga kerja tidak berpengaruh terhadap burnout. Namun, sumber daya ketenagakerjaan mempunyai dampak positif terhadap keterlibatan kerja. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa upaya peningkatan sumber daya ketenagakerjaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan tanpa secara langsung mengatasi burnout.

Saran untuk PT Dengan Cemerlang Plastindo Group, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi sumber daya manusianya dengan fokus pada peningkatan sumber daya tenaganya, seperti pelatihan, dukungan sosial dan fasilitas yang sesuai. Prioritaskan inisiatif yang meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program kesehatan karyawan dan memungkinkan Anda memantau dan mengelola risiko kelelahan.

Saran untuk penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor moderasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara job resources, burnout, dan work engagement. Studi perbandingan dengan perusahaan sejenis juga dapat memberikan wawasan lebih lanjut. Integrasi pendekatan kualitatif dalam penelitian dapat menggali pengalaman karyawan secara lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alzyoud, A. A. Y., 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), 103–110. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n3p103>
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 173–184.
- 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., & Leiter, M. P. (2004). Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research. In *Conference Proceedings - IPEMC 2004: 4th International Power Electronics and Motion Control Conference* (Vol. 3).
- Barkhowa, M. K. (2020). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement melalui burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, *15*(1), 241–261. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261>
- 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. D., & 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). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, *1*(1), 16–30. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/22>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Larassaty, A. L., Baroroh, I., Oktaviya, A. S., & Rahmadani, F. E. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, *1*(2), 461–478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Moeller, J., Ivcevic, Z., White, A. E., Menges, J. I., & Brackett, M. A. (2018). Highly engaged but burned out: intra-individual profiles in the US workforce. *Career Development International*, *23*(1), 86–105. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0215>
- Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, *38*(1), 169–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, *2*(1), 53–60.
- Nugraha, S., Ade, B., & Anggraeni, A. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, *20*(03), 1–16. <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/viewFile/1155/1282>
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Guru Yang Memiliki Sertifikasi Di Smpn Kecamatan Nganjuk. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, *6*(2), 1–4.
- Ramli, H. W., Tamsah, H., & Rasyidina. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, *1*(September), 119–135.

- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- 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. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1479340>
- Wulandari, Y., & Yulianti, P. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Employee Resilience. *Jurnal Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 118–131. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/2994/1763>