

Pengaruh *Job Demand* Pada *Burnout* dengan *Job Resource* dan *Personal Resource* sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar

Ardianti Nur Oktarina
Universitas Sebelas Maret
ardiantinuroktarina@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dampak dari *job demand* terhadap tingkat *burnout* dan menganalisis efek dari pemoderasi (*job resource* dan *personal resource*) terhadap hubungan antara *job demand* dengan *burnout* di PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel responden 232 orang. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana dan MRA (*Moderating Regression Analysis*) untuk mengetahui pengaruh dari pemoderasinya. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Dimensi-dimensi *Job demand* (*qualitative job demand*, *quantitative demand* dan *Organizational demand*) berpengaruh positif pada *Burnout*, 2) *Job Resource* dan *Personal Resource* mampu menjadi *quasi moderasi* dalam hubungan antara *Qualitative Demand* pada *Burnout*, 3) *Job Resource* dan *Personal Resource* mampu menjadi *prediktor moderasi* dalam hubungan *Quantitative Demand* pada *Burnout*, 4) *Job Resource* dan *Personal Resource* mampu menjadi *prediktor moderasi* dalam hubungan *Organizational Demand* pada *Burnout*.

Kata Kunci: seminar, nasional, *Job Demand*, *Burnout*, *Job Resource*, *Personal Resource*

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Penelitian Bakker dan Demerouti (2014) menggunakan *job resource* dan *personal resource* sebagai pemoderasi antara *job demand* pada *exhaustion*. Dalam hal ini, *job resource* dan *personal resource* memperlemah dampak *job demand* pada *exhaustion*. Bakker *et al* (2003) menempatkan *job demand* sebagai prediktor dari *burnout*. Dalam penelitian ini, *job demand* berdampak positif pada *burnout*. Xanthopoulou *et al* (2007) memodifikasi pengaruh antara *job demand* pada dimensi *burnout* (*exhaustion* dan *cynicism*) dengan pemoderasi *job resource*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *job resource* dapat mengurangi dampak *job demand* terhadap *cynicism* namun kurang berhasil mengurangi dampak *job demand* terhadap *exhaustion*. Penelitian Bakker dan Demerouti (2014), Bakker *et al* (2003), dan Xanthopoulou *et al* (2007) digunakan sebagai referensi pada penelitian ini. Peneliti memodifikasi variabel penelitian Bakker dan Demerouti (2014) dengan mengganti *exhaustion* menjadi *burnout*. Berdasarkan penelitian Bakker *et al* (2003) *exhaustion* merupakan salah satu dari dimensi dari *burnout*, sehingga kebaruan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job demand* terhadap *burnout* dengan pemoderasi *job resource* dan *personal resource*. Modifikasi dari model penelitian sebelumnya dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang bisa mengurangi *burnout*.

Penelitian tentang tuntutan pekerjaan (*job demand*) dilakukan di PT. Kusumaputra Santosa yang memproduksi kapas menjadi benang. Mesin produksi selalu berjalan tiap harinya hampir selama 24 jam sehingga sistem kerja PT. Kusumaputra Santosa terbagi menjadi 3 shift, antara lain: shift pagi, shift siang dan malam. Dengan siklus jam kerja tersebut diduga adanya tingkat *burnout* yang tinggi pada karyawan PT. Kusumaputra Santosa terutama karyawan yang menjalani shift malam.

b. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *job demand* berpengaruh pada *burnout* di PT. Kusumaputra Santosa?
2. Apakah *job resource* memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *burnout* di PT. Kusumaputra Santosa?

3. Apakah *personal resource* memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *burnout* di PT. Kusumaputra Santosa?
- c. Tinjauan Pustaka

1. Job Demand

Menurut Gibson *et al* (2003), *job demand* didefinisikan sebagai kerja berlebihan. Beban berlebih mungkin terdiri dari dua tipeberbeda: kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk mengerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif, pada sisi lain, terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau bahwa standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

2. Burnout

Burnout didefinisikan sebagai sindrom kelelahan, sinisme terhadap pekerjaan dan mengurangi profesionalitas diantara individu-individu dalam lingkungan kerja mereka (Maslach *et al.*, 1997). Beberapa negara burnout digunakan sebagai diagnosa medis, sedangkan di negara-negara lain itu adalah non-medis, secara sosial diterima sebagai label yang mengusung stigma minimum dalam diagnosis psikiatri (Schaufeli *et al*, 2009).

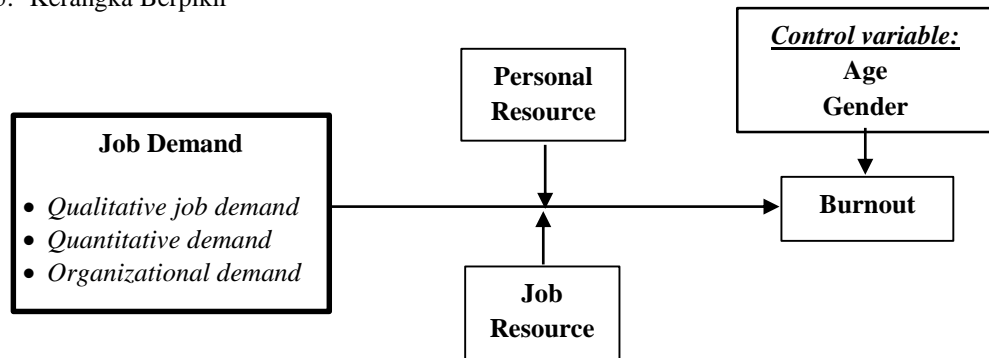
3. Job Resources

Job resources mengacu pada aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang mungkin: fungsional dalam mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan; mengurangi tuntutan pekerjaan dan fisiologis yang terkait dan biaya psikologis; dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Demerouti *et al*, 2001).

4. Personal Resource

Personal resource adalah evaluasi diri yang positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada pengertian individu dari kemampuan mereka untuk mengontrol dan berdampak baik pada lingkungan mereka, Hobfoll *et al* dalam (Xanthopolou *et al*, 2007). Teori JD-R mengakui pentingnya orang. Organisasi dapat memutuskan untuk berinvestasi dalam pelatihan karyawan mereka. Hal tersebut bertujuan agar mkaryawan lebih mampu menghadapi *job demand* dan untuk mengembangkan diri mereka selama bekerja. Organisasi harus melakukan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan *personal resource* individu karyawan individu pribadi dapat mengambil bentuk pelatihan-perusahaan, sementara intervensi individu dapat mengambil manfaat dari kekuatan seseorang (Bakker dan Demerouti, 2014).

5. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Bakker dan Demerouti (2014) Bakker *et al* (2003), Xanthopoulou *et al* (2007)

6. Perumusan Hipotesis

- Dimensi-dimensi *job demand* (*qualitative job demand*, *quantitative demand* dan *Organizational demand*) berpengaruh positif terhadap *Burnout*
- Job resources* akan memoderasi hubungan antara dimensi-dimensi *job demand* (*qualitative job demand*, *quantitative demand* dan *Organizational demand*) dengan *burnout* (efek dari dimensi-dimensi *job demand* pada *burnout* akan lebih lemah ketika *job resource* tinggi)
- Personal resource* akan memoderasi hubungan antara dimensi-dimensi *job demand* (*qualitative job demand*, *quantitative demand* dan *Organizational demand*) dan

burnout (efek dari dimensi-dimensi *job demand* pada *burnout* akan lebih lemah ketika *personal resource* tinggi).

II. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Desain penelitian di dalamnya melibatkan sebuah urutan pilihan pengambilan keputusan (Sekaran, 2010). Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan studi *cross-sectional* dengan instrumen kuesioner dalam pengumpulan datanya.

b. Populasi dan Sampel

dengan N populasi sebesar 550 orang maka didapatkan sampel 232 responden. Responden dipilih acak bertingkat secara proporsional yaitu setiap level jabatan dipilih berdasarkan rumus perhitungan dari jumlah responden.

c. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. *Job demand*

Schaufeli (2015) di dalam penelitiannya mengukur *job demand* menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan. 4 pertanyaan untuk *Qualitative Job demand* (*Emotional demand, mental demand, Physical demands, work-home conflict*), 3 pertanyaan untuk *Quantitative demand* (*Work overload, work underload, pace of change*) dan 5 pertanyaan untuk *Organizational demand* (*Organizational change, Red tape, Harassment, Role conflict, Interpersonal conflict*).

2. *Burnout*

Pengukuran *burnout* menggunakan *Maslach Burnout Inventory* atau biasa disingkat MBI (Schaufeli et al, 2002). Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 item pertanyaan. Lima pertanyaan untuk *Exhaustion*, empat pertanyaan untuk *Cynicism* dan enam pertanyaan untuk *professional efficacy*.

3. *Job Resource*

Bakker et al (2010) di dalam penelitiannya mengukur *job resource* menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 pertanyaan yang mencakup *autonomy, social support, performance feedback, supervisory coaching, dan learning opportunities*. *Autonomy* terdiri dari tiga pertanyaan, *social support* terdiri dari tiga pertanyaan, *performance feedback* terdiri dari dua pertanyaan, *supervisory coaching* terdiri dari tiga pertanyaan, *learning opportunities* terdiri dari tiga pertanyaan.

4. *Personal Resource*

Xanthopoulou et al (2007) mendefinisikan *personal resource* adalah bagian dari individu yang berkaitan dengan kemampuannya dalam mengontrol dan dampak lingkungan. Dalam penelitiannya, Deese (2009) mengukur *personal resource* menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan. Dalam penelitian Deese (2009) pertanyaan berdasarkan dimensi dari *personal resource* antara lain *self efficacy* sebanyak lima pertanyaan, *self esteem* sebanyak lima pertanyaan dan *optimism* sebanyak lima pertanyaan.

d. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu analisis faktor dinyatakan dapat dikerjakan (*feasible*) bila memenuhi syarat:

a. Uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Barlett's Test* di atas 0,5 dan signifikan pada 0,05.

b. Koefisien *Anti Image Matrices* sebagai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) minimal 0,5.

Salah satu uji reliabilitas data adalah dengan menggunakan *one Shot* yaitu uji statistik *Cronbach Alpha*. Nilai *cronbach alpha* Sekaran diklasifikasikan antara lain: a) reliabilitas yang baik (Koefisien antara 0,8 – 1), b) reliabilitas yang dapat diterima (Koefisien antara 0,6 – 0,79), c) reliabilitas yang kurang baik (Koefisien < 0,6) (Sekaran, 2010).

2. *Moderating Regression Analysis*

Langkah yang dilakukan dalam pengujian interaksi pada penelitian ini adalah dengan meregresi variabel perkalian antara dimensi-dimensi *Job demand* (*Qualitative job demand, Quantitative demand dan Organizational demand*) dengan *job resource* terhadap *burnout* atau meregresi variabel perkalian antara dimensi-dimensi *Job demand* (*Qualitative job demand, Quantitative demand dan Organizational demand*) dengan *personal resource*

terhadap burnout. Kriteria yang digunakan yaitu apabila variabel perkalian tersebut (perkalian komitmen dengan motivasi) signifikan pada level $\alpha = 0,05$ maka variabel motivasi dikatakan sebagai variabel moderasi (Ghozali, 2005).

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderator dengan melakukan regresi terhadap persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \quad (1)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z \quad (2)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + (\beta_3 X \times Z) \quad (3)$$

Analisis moderat digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X dikalikan dengan variable Z, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X yang dikalikan dengan variable Z.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. *Job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Tabel 1.2

Job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand) berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

	Burnout			Burnout			Burnout		
	Koef	T	Sig.	Koef	T	Sig	Koef	t	Sig
Konstanta	7,160	8,298	0,000	10,213	8,622	0,000	9,973	9,707	0,000
Gender	-0,049	-0,149	0,882	0,652	1,528	0,128	0,188	0,467	0,641
Usia	-0,007	-0,462	0,644	-0,001	-0,070	0,944	0,003	-0,147	0,883
Qualitative Job	1,119	15,255	0,000						
Quantitative Job				1,201	6,401	0,000			
Organizational Demand							1,472	8,805	0,000
F	78,660			14,291			26,563		
Sig.	0,000			0,000			0,000		
R	0,713			0,398			0,509		
R ²	0,509			0,158			0,259		
R ² adj	0,502			0,147			0,249		

Sumber: Data Primer, 2017

2. *Job resources* memoderasi hubungan antara *job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* dengan *burnout*
 - a. *Job resources* memoderasi hubungan antara *Qualitative job demand* dengan *burnout*

Tabel 1.3

Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	7.160	8.298	.000	20.455	17.032	.000	15.775	6.818	.000
U	-.007	-.462	.644	-.007	-.616	.538	-.006	-.512	.609
G	-.049	-.149	.882	-.113	-.456	.649	-.097	-.396	.693
QLD	1.119	15.255	.000	.657	10.026	.000	1.234	4.876	.000
JR				-.293	-13.173	.000	-.157	-2.548	.012
Interaksi QLD*JR							-.017	-2.357	.019
F	78.660			147.023			121.091		
Sig	.000 ^b			.000 ^c			.000 ^d		
R	.713 ^a			.849 ^b			.853 ^c		
R ²	.509			.722			.728		
R Adj	.502			.717			.722		

Sumber: Data Primer, 2017

- b. *Job resources* memoderasi hubungan antara *Quantitative demand* dengan *burnout*

Tabel 1.4

Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	9.726	7.740	.000	25.575	20.654	.000	25.575	20.654	.000
U	.003	.140	.889	-.002	-.152	.879	-.002	-.152	.879
G	.656	1.528	.128	.191	.673	.502	.191	.673	.502
QTD	1.321	6.212	.000	.664	4.567	.000	.664	4.567	.000
JR				-.385	-17.230	.000	-.385	-17.230	.000
Interaksi QTD*JR							.026	1.071	.285

F	13.491	97.464	78.251
Sig	.000 ^b	.000 ^c	.000 ^d
R	.388 ^a	.795 ^b	.796 ^c
R ²	.151	.632	.634
R Adj	.140	.626	.626

Sumber: Data Primer, 2017

- c. *Job resources* memoderasi hubungan antara *Organizational demand* dengan *burnout*.

Tabel 1.5
Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	9.973	9.707	.000	25.020	21.100	.000	22.426	8.720	.000
U	-.003	-.147	.883	-.005	-.390	.697	-.003	-.266	.791
G	.188	.467	.641	-.010	-.034	.973	-.028	-.099	.921
OD	1.472	8.805	.000	.709	5.668	.000	1.381	2.286	.023
JR				-.362	-15.839	.000	-.283	-3.844	.000
Interaksi OD*JR							-.021	-1.137	.257
F	26.563			104.474			83.945		
Sig	.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b		
R	.509 ^a			.805 ^b			.806 ^c		
R ²	.259			.648			.650		
R Adj	.249			.642			.642		

Sumber: Data Primer, 2017

3. *Personal resource* akan memoderasi hubungan antara *job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* dan *burnout*.

- a. *Personal resource* memoderasi hubungan antara *Qualitative job demand* dengan *burnout*

Tabel 1.6
Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	7.160	8.298	.000	21.272	16.620	.000	15.997	6.321	.000
U	-.007	-.462	.644	-.008	-.660	.510	-.006	-.560	.576
G	-.049	-.149	.882	-.098	-.390	.697	-.081	-.324	.746
QLD	1.119	15.255	.000	.664	10.031	.000	1.324	4.698	.000
PR				-.287	-12.854	.000	-.149	-2.409	.017
Interaksi QLD*PR				21.272	16.620	.000	-.018	-2.408	.017
F	78.660			142.795			117.810		
Sig	.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b		
R	.713 ^a			.846 ^b			.850 ^c		
R ²	.509			.716			.723		
R Adj	.502			.723			.717		

Sumber: Data Primer, 2017

- b. *Personal resource* memoderasi hubungan antara *Quantitative demand* dengan *burnout*.

Tabel 1.7
Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	9.726	7.740	.000	26.746	20.451	.000	30.593	8.479	.000
U	.003	.140	.889	-.003	-.200	.842	-.005	-.363	.717
G	.656	1.528	.128	.215	.750	.454	.224	.782	.435
QTD	1.321	6.212	.000	.678	4.623	.000	-.325	-.366	.715
JR				-.381	-16.938	.000	-.484	-5.200	.000
Interaksi QTD*JR							.028	1.144	.254
F	13.491			94.526			75.986		
Sig	.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b		
R	.388 ^a			.790 ^b			.792 ^c		
R ²	.151			.625			.627		
R Adj	.140			.618			.619		

Sumber: Data Primer, 2017

- c. *Personal resource* memoderasi hubungan antara *Organizational demand* dengan *burnout*.

Tabel 1.8
Ringkasan Regresi Moderasi

	Model 1 Burnout			Model 2 Burnout			Model 3 Burnout		
	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig	Koef.	Uji t	Sig
Konstanta	9.973	9.707	.000	26.230	20.457	.000	23.188	8.083	.000
U	-.003	-.147	.883	-.006	-.446	.656	-.004	-.317	.751
G	.188	.467	.641	.018	.063	.950	-.007	-.025	.980
QTD	1.472	8.805	.000	.690	5.389	.000	1.488	2.170	.031
JR				-.357	-15.338	.000	-.273	-3.656	.000
Interaksi QTD*JR							-.023	-1.185	.237
F			26.563			99.202			79.784
Sig			.000 ^b			.000 ^b			.000 ^b
R			.509 ^a			.798 ^b			.799 ^c
R ²			.259			.636			.638
R Adj			.249			.630			.630

Sumber: Data Primer, 2017

b. Pembahasan

1. *Job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Berdasarkan analisis data di atas menjelaskan bahwa *Job Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*. Artinya semakin *Job Demand*-nya besar maka tingkat *Burnout* karyawan juga semakin tinggi. Tuntutan tugas dan tanggungjawab karyawan yang besar akan menguras energi, pikiran dan tenaga karyawan, sehingga wajar jika tingkat kelelahannya juga semakin tinggi juga. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian Roslan (2015) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Demand* terhadap *Burnout*.

Sementara itu jika dilihat lebih detail dari indikator *Job Demand* baik *Qualitatif Demand*, *Quantitatif Demand* dan *Organizational Demand*, ketiganya memberikan pengaruh positif terhadap *Burnout*. Ditambahkan Hakanen (2008) yang menegaskan dengan kesimpulan yang sama dimana *Job Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*.

Perusahaan padat karya seperti perusahaan tekstil pada level karyawan (*low management*) tingkat kelelahan paling tinggi pada sisi fisiknya, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan bekerja menggunakan tenaga fisiknya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang masuk pada malam hari tingkat kelelahannya semakin bertambah karena pada normalnya malam hari biasanya digunakan untuk tidur.

2. *Job resources memoderasi hubungan antara job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* dengan *burnout*

Pada indikator pertama *Job demand* dapat dijelaskan bahwa *Qualitative Demand* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Qualitative Demand* dan *Job Resource* berpengaruh positif secara signifikan. Dengan demikian *Job Resource* dalam hal ini mampu menjadi Quasi moderasi dimana *Job Resource* mampu mengurangi *Burnout* yang diakibatkan oleh *Job Demand (Qualitative Demand)*. Bagi karyawan, fasilitas atau bentuk dukungan lain dalam menunjang *Qualitative Demand* terbukti dapat mengurangi tingkat *Burnout* karyawan. Perusahaan yang baik, akan senantiasa memberikan *Job Resource* kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, selama beraktivitas dalam bekerja tidak banyak waktu yang terbuang baik waktu menunggu maupun waktu persiapan kerja, karena fasilitas kerjanya diberikan secara optimal.

Pada indikator kedua *Job Demand* dapat dijelaskan bahwa *Quantitative Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Quantitative Demand* dan *Job Resource* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*. Dengan demikian *Job Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi.

Pada indikator ketiga *Job Demand* dapat dijelaskan bahwa *Organizational Demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, *Job Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi antara *Organizational Demand* dan *Job Resource* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Burnout*. Dengan demikian *Job Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi.

3. *Personal resource akan memoderasi hubungan antara job demand (qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand)* dan *burnout*.

Berdasarkan analisis data, didapatkan hasil bahwa *Job Demand* dengan indikator *Qualitatif Demand* berpengaruh positif secara signifikan, *Personal Resource* juga berpengaruh negatif secara signifikan, interaksi antara *Qualitatif Demand* dan *Personal Resource* berpengaruh positif secara signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Personal Resource* memoderasi *Qualitative Demand* terhadap *Burnout* secara signifikan dan dinamakan *Quasi moderasi*. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Xanthopoulou (2007) menjelaskan bahwa *Job demand* berpengaruh positif terhadap *Burnout* secara langsung, namun interaksi *Job Demand* dengan *Personal Resource* terhadap *Burnout* tidak signifikan. Sehingga dapat dikatakan *Personal Resource* hanya mampu sebagai prediktor moderasi, bukan quasi moderasi atau pure moderasi. Melihat hasil penelitian tersebut, karyawan seharusnya meningkatkan kemampuan personalnya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja.

Pada indikator *Job Demand* yang kedua *Quantitative Demand*, berdasarkan hasil analisis data menghasilkan penjelasan yang berbeda dimana *Personal Resource* secara langsung berpengaruh negatif secara signifikan, namun interaksi antara *Quantitative Demand* dan *Personal Resource* tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa *Personal Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi pada *Quantitative Demand* terhadap *Burnout*.

Sedangkan pada indikator yang ketiga *Organizational Demand* dapat dijelaskan bahwa secara langsung *Organizational Demand* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Burnout*, *Personal Resource* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *Burnout*, dan interaksi *Organizational Demand* dan *Personal Resource* tidak berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian *Personal Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi pada *Organizational Demand* terhadap *Burnout*.

IV. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimensi-dimensi *Job demand* (*qualitative job demand, quantitative demand dan Organizational demand*) berpengaruh positif pada *Burnout*.
2. *Job Resource* mampu mengurangi tingkat *Burnout* karyawan yang diakibatkan oleh *Qualitative Demand*, sedangkan untuk *Quantitative Demand* dan *Organizational Demand*, *Job Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi atau hanya mampu mengurangi *Burnout* terhadap pengaruh langsungnya bukan melalui interaksi.
3. *Personal Resource* mampu mengurangi tingkat *Burnout* karyawan yang diakibatkan oleh *Qualitative Demand*, sedangkan untuk *Quantitative Demand* dan *Organizational Demand*, *Personal Resource* hanya mampu menjadi prediktor moderasi atau hanya mampu mengurangi *Burnout* terhadap pengaruh langsungnya bukan melalui interaksi.

b. Saran

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya atasan bersikap terbuka dan senantiasa memberikan ruang yang cukup bagi bawahan untuk bisa menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Jika itu bisa dilakukan maka bawahan akan memiliki tingkat *Burnout* yang rendah.
2. Sebaiknya bawahan mampu bekerja dibawah tekanan baik secara individu dan tim, sehingga atasan akan bisa melihat bahwa bawahan sudah bekerja dengan maksimal. Jika itu disadari oleh bawahan, maka tingkat *Burnout*nya akan berkurang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Semua dosen pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret terutama kepada pembimbing saya Dr. Mugi Harsono, M.Si.
2. Segenap jajaran dan karyawan PT Kusumaputra santosa Karanganyar
3. Keluarga saya

DAFTAR PUSTAKA

- A.B.,Schaufeli, M.,Leiter & C., Maslach. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Journal Career Development International* Vol. 14 No. 3, pp. 204-220
- Arnold B. Bakker Evangelia Demerouti, (2007),"The Job Demands-Resources model: state of the art",*Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Iss 3 pp. 309 - 328

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands (resource model). *European Journal of work and organizational psychology*, 12 (4) 393-417
- Bakker, A.B and Bal, P.M. 2010. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206
- Bakker, A.B and Demerouti, E. 2014. “Job Demands-Resources Theory”. *Journal Work and Wellbeing: A complete Reference Guide, Vol II*. Edited by Peter Y.Chen and Gery I. Cooper.
- Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2000), “Burnout contagion processes among teachers”, *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 30, pp. 2289-308.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A.B., Demerouti, E, Boer, E and Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol 62, 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C, (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational Health Psychology*, Vol. 10, No.2, 170-180
- 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, 274-84.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B, Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). The Role of Personal Resources in the Job -Resources Model. *International Journal of Stress Management*. Vol. 14, No. 2, 121–141
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Mostert K. (2010), Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs *Journal of Occupational Health Psychology* , Vol. 15, No. 3, 209–222
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001), “The job demands-resources model of burnout”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512.
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2003. *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara ; Jakarta
- Maslach, C. & Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, Vol.2, 99-113
- Maslach, C., Jackson, S.E. and Leiter, M.P. (1997), *Maslach Burnout Inventory Manual*, 4th ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Moorhead and Griffin. 2010. *Organizational Behaviour: Managing People and Organization*. South-Western Cengage Learning, Printed in China
- Schaufeli, W.B. 2015. Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*. Vol. 20 No. 5, 2015 pp. 446-463.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004), “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 3, pp. 293-315.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.B., Maslach, C. 2009. Burnout: 35 years of research and Practice. *Journal Career Development International* Vol. 14 No. 3, 2009 pp. 204-220
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Xanthopoulou, D, Bakker, A.B., Dollard, M.F, Schaufeli, W.B, Demerouti, E, Taris, T.W, and Schreurs, P.J.G, (2007). When do job demands particularly predict burnout: The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22, No. 8, 766-786.
- Xanthopoulou, D, Bakker, A.B., Schaufeli, W.B, Demerouti, E. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management* Vol. 14, No. 2, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007a). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.