

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN *JOB BURNOUT*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA**

(Skripsi)

Oleh

**INTAN DEFITASARI
NPM 2016051014**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA

Oleh

INTAN DEFITASARI

Employee engagement dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan retensi, memperkuat loyalitas dan meningkatkan *performance* organisasi. *Employee engagement* dapat dipengaruhi oleh *job characteristics* dan *job burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job characteristics* dan *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah ibu bekerja di Indonesia sebanyak 260 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*. Data responden diperoleh dari kuesioner yang disebar secara daring dengan menggunakan skala *likert*. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial *job characteristics* dan *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia dan juga terdapat pengaruh signifikan secara simultan *job characteristics* dan *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia. Penelitian memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, yaitu dengan penerapan *job characteristics* yang baik, mempertahankan *employee engagement*, dan meminimalisir *job burnout* pada ibu bekerja.

Kata kunci: *employee engagement, job burnout, characteristics.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB BURNOUT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG WORKING MOTHERS IN INDONESIA

By

INTAN DEFITASARI

Employee engagement in a organization is very important because it can increase retention, strengthen loyalty and improve organizational performance. Employee engagement can be influenced by job characteristics and job burnout. This study aims to determine the effect of job characteristics and job burnout on employee engagement in working mothers in Indonesia. This research uses a quantitative approach with explanatory research. The sample in this study were 260 working mothers in Indonesia, which were carried out using non-probability sampling technique. Respondent data were obtained from questionnaires distributed online using a Likert scale. Data processing in this study used descriptive analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a significant effect partially job characteristics and job burnout on employee engagement in working mothers in Indonesia and there is also a significant effect simultaneously job characteristics and job burnout on employee engagement in working mothers in Indonesia. The study provide important implications for organization in an effort to develop human resources, namely by implementing good job characteristics, maintaining employee engagement, and minimizing job burnout in working mothers.

Keywords: *employee engagement, job burnout, job characteristics.*

**PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN *JOB BURNOUT*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA**

Oleh

INTAN DEFITASARI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **Intan Defita Sari**

NPM : **2016051014**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

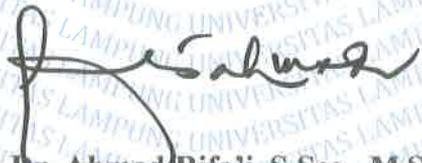
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si
NIP 198501152008012002


Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIK 231504630710201

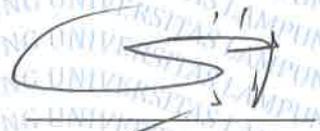
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**



Penguji : **Dr. Maulana Agung P, S. Sos., M.A.B**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Juli 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 16 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Intan DefitaSari

NPM 2016051014

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Intan Defita Sari, dilahirkan di Pringsewu pada 16 Oktober 2001, anak keempat dari empat bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak Sudiro dan Ibu Siti Sunariyah. Memiliki tiga saudara yang bernama Kholida, Mila Ardila, dan Anggil Saputra. Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu menyelesaikan Sekolah Dasar “SDN 1 Margakaya selesai pada tahun 2014”, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama “SMPN 2 Pringsewu selesai pada tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas “SMAN 1 Pringsewu selesai pada tahun 2020”, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2020.

Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan Januari 2023 – Februari 2023 selama 37 hari di Pekon Puralaksana Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat. Penulis juga melaksanakan kegiatan magang di Bank Rakyat Indonesia Unit Kedaton pada bulan Februari 2023 – Agustus 2023.

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain).

Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyirah :5-8)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“You’re doing fine. Sometimes you’re doing better. Sometimes you’re doing worse, but at the end it’s you. I want you to feel yourself grow and just to love yourself”

(Lee Mark)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat akal dan kesempatan, menjadi sebaik-baiknya pelindung, penolong, dan pemberi kemudahan dalam setiap urusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahanda Sudiro dan Ibunda Siti Sunariyah yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya. Terimakasih telah mendoakan dan berjuang untuk kehidupanku.

Untuk diri saya sendiri

Terimakasih karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini dan mampu berada di titik ini.

Kakak-kakakku Tersayang,

Terima Kasih atas segala motivasi yang menguatkanku, memberi semangat disegala keterbatasan dan mendukung setiap langkahku. Terima Kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini yang membuat diri saya menjadi pribadi yang lebih sabar dan menghargai waktu yang ada. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **“PENGARUH *JOB CHARACTERISTICS* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA IBU BEKERJA DI INDONESIA”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan berbagai pihak. Maka, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama. Terimakasih saya ucapkan karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan saran terbaik dalam proses pengerjaan skripsi ini. Serta selalu memberikan rasa antusias, sabar dan pengertian dalam proses bimbingan. Terimakasih telah menjadi dosen yang baik , sehingga saya bisa menyelesaikan tanggung jawab saya selama perkuliahan. Kebanggaan bagi saya dibimbing oleh Ibu. Semoga Ibu senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT.
8. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua. Terimakasih saya ucapkan karena sudah menjadi dosen pembimbing yang penuh energi dalam memberikan masukan dan saran dalam proses bimbingan skripsi hingga selesai. Terimakasih telah menjadi dosen yang baik , sehingga saya bisa menyelesaikan tanggung jawab saya selama perkuliahan. Kebanggaan bagi saya dibimbing oleh Ibu. Semoga Ibu senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT.
9. Bapak Dr. Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B selaku Dosen Penguji Utama. Terimakasih saya ucapkan karena telah memberikan arahan dan masukan yang membangun dalam setiap langkah proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih juga sudah menjadi dosen yang baik bagi jurusan. Kebanggaan tersendiri bagi saya diuji oleh Bapak. Semoga Bapak senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT.
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta memberikan bantuan yang berharga bagi penulis.
11. Untuk orang tuaku, Bapak Sudiro dan Ibu Siti Sunariyah yang telah merawat dan mendidik anak bungsu ini dengan sangat baik. Terimakasih banyak sudah memberikan segala sesuatu dan mengusahakan apapun untukku. Terus mendukung serta mendoakan setiap langkah yang telah aku pilih. Terimakasih

atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkanku bahkan sampai dengan jenjang sarjana. Dengan segala keterbatasan dan perjuangan kalian selalu memberikan yang terbaik untukku. Semua pengorbanan yang sudah bapak dan ibu lakukan tidak akan dapat aku balas dengan apapun. Doakan aku semoga setelah ini aku dapat membahagiakan bapak dan ibu dan dapat menjadi kebanggan kalian serta selalu menjadi anak yang berbakti.

12. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis 2020. Secara khusus kepada Ade, Anggun, Berli, Fahri, Maria, Rully, Wina, dan Yola terimakasih telah menjadi teman yang baik. Selalu kebersamai penulis selama perkuliahan, serta memberikan motivasi dan bantuan selama perkuliahan maupun skripsi. Semoga kita semakin kuat dalam menggapai cita-cita kita.
13. Terimakasih untuk diriku sendiri, yang sudah mau berjuang dan bertahan. Saya tahu kamu lelah bahkan sakit, tapi itu bagian dari kehidupan dan perjuangan. Semoga diberikan kemudahan untuk melalui proses selanjutnya.
14. Almamaterku tercinta, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 18 Juli 2024

Intan DefitaSari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR RUMUS	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Perilaku Organisasi	10
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi.....	10
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	10
2.2 <i>Job Characteristics</i>	13
2.2.1 Definisi <i>Job Characteristics</i>	13
2.2.2 Indikator <i>Job Characteristics</i>	14
2.2.3 <i>Critical Psychological States</i>	15
2.3 <i>Job Burnout</i>	15
2.3.1 Definisi <i>Job Burnout</i>	15
2.3.2 Indikator <i>Job Burnout</i>	16
2.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Job Burnout</i>	17
2.3.4 Dampak <i>Job Burnout</i>	19
2.4 <i>Employee Engagement</i>	19
2.4.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	19
2.4.2 Indikator <i>Employee Engagement</i>	20
2.4.3 Faktor-faktor <i>Employee Engagement</i>	21
2.4.4 Kategori <i>Employee Engagement</i>	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka pemikiran	25
2.7 Hipotesis Penelitian	28

III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Definisi Konseptual.....	29
3.2.1 <i>Job Characteristics</i>	29
3.2.2 <i>Job Burnout</i>	31
3.2.3 <i>Employee Engagement</i>	32
3.3 Definisi Operasional	33
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Sumber Data.....	38
3.5.1 Data Primer.....	38
3.5.2 Data Sekunder	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6.1 Kuesioner.....	39
3.6.2 Studi Pustaka	39
3.7 Skala Pengukuran.....	39
3.8 Teknik Pengolahan Data	40
3.9 Teknik Analisis Data	41
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	41
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.10 Teknik Pengujian Instrumen	43
3.10.1 Uji Validitas.....	43
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.11 Uji Hipotesis	46
3.11.1 Uji Parsial	46
3.11.2 Uji Simultan.....	47
3.11.3 Koefisien Determinasi	48
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2 Hasil Analisis Data.....	55
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif	55
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.2.4 Uji Hipotesis	81
4.3 Pembahasan.....	84
4.3.1 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Ibu Bekerja di Indonesia	87
4.3.2 Pengaruh <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Ibu Bekerja di Indonesia	89
4.3.3 Pengaruh <i>Job Characteristics</i> dan <i>Job Burnout</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Ibu Bekerja di Indonesia	93
V. KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97

5.2	Saran.....	97
	DAFTAR PUSTAKA	102
	LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Persentase penduduk perempuan usia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah, dan status perkawinan, 2022	1
1.2 Persentase penduduk perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah, dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, 2022	2
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Definisi Operasional.....	33
3.2 Skala Likert	40
3.3 Hasil Uji Validitas.....	44
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	46
3.5 Pedoman Interpretasi Terhadap Korelasi	48
4.1 Presentase penduduk perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah, dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, 2022	51
4.2 Proporsi Pekerja Perempuan menurut Jenis Pekerjaan, 2022	52
4.3 Presentase penduduk perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah dan jumlah jam kerja selama seminggu, 2022	53
4.4 Interpretasi Skala Penilaian Responden	66
4.5 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X1	67
4.6 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel X2	70
4.7 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Y	74
4.8 Hasil Uji Normalitas	77
4.9 Uji Multikolinearitas	78
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
4.11 Hasil Uji Parsial	81
4.12 Hasil Uji Simultan.....	83
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi.....	60
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	61
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	63
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menikah.....	63
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak	64
4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Ketersediaan Asisten rumah tangga.....	65
4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Ketersediaan Baby Sitter	65
4.12 Hasil Uji Normalitas	77
4.13 Uji Heterokedastisitas	79

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	43
Rumus 3.3 Uji Validitas.....	43
Rumus 3.4 Uji Reliabilitas	46
Rumus 3.5 Uji Parsial	47
Rumus 3.6 Uji Simultan.....	47
Rumus 3.7 Koefisien Determinasi	48

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern saat ini, memberikan banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk partisipasi perempuan dalam lapangan pekerjaan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah pekerja perempuan pada tahun 2022 mencapai 52,74 juta pekerja di Indonesia. Jumlah tersebut setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki partisipasi kerja yang cukup tinggi. Perempuan pekerja tidak hanya yang berstatus *single* saja, tetapi banyak yang berstatus menikah dan memiliki anak. Berikut ini persentase pekerja perempuan yang bekerja berdasarkan status perkawinan akan ditampilkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persentase penduduk perempuan usia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah, dan status perkawinan (2022)

Tipe Daerah	Status Perkawinan			
	Belum Kawin	Kawin	Cerai Hidup	Cerai Mati
Perkotaan	20.03%	64.54%	4.85%	10.58%
Perdesaan	11.23%	73.62%	3.46%	11.69%
Perkotaan+Perdesaan	16.03%	68.66%	4.22%	11.08%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa status menikah adalah status yang banyak disandang perempuan yang bekerja. Secara total, persentase pekerja perempuan yang berstatus kawin sebesar 68,66%, sedangkan yang berstatus belum kawin sebesar 16,03%, cerai hidup 4,22%, dan cerai mati sebesar 11,08%. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas. Sedangkan menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menyatakan bahwa usia ideal menikah bagi perempuan yaitu 21 tahun (Legalitas.org, 2024).

Perempuan yang telah menikah dan memutuskan untuk bekerja didasari oleh beberapa faktor seperti memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung karirnya di dunia kerja, menambah penghasilan, mandiri dalam hal ekonomi, menghindari kebosanan, mengisi waktu luang terhadap pernikahan, memiliki keahlian yang ingin dimanfaatkan, ingin memperoleh status dan mengembangkan potensi dirinya Ciptoningrum (dalam Mariyanti *et al.*, 2021). Berikut ini pada tabel 1.2 akan ditampilkan persentase pekerja perempuan berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 1.2 persentase penduduk perempuan berusia 15 tahun ke atas yang bekerja, menurut tipe daerah, dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan (2022)

Tipe Daerah	Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan			Total
	SD	SMP	SMA ke atas	
Perkotaan	28.77%	15.65%	55.88%	100
Perdesaan	56.83%	17.29%	25.88%	100
Perkotaan + Perdesaan	41.52%	16.40%	42.09%	100

Sumber : Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan data tersebut tingkat pendidikan perempuan cukup tinggi karena tingkat SMA ke atas (42.09%) lebih besar dibandingkan tingkat SD (41.52) dan SMP (16.40). Kurniawati (2013) berpendapat bahwa tingkat pendidikan yang tinggi merupakan faktor penting untuk masuk ke sektor formal, hal ini berkaitan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan perempuan, maka akan semakin mudah aksesnya untuk masuk ke sektor formal. Jumlah perempuan Indonesia bekerja di sektor formal sebesar 34.65%.

Pekerjaan formal adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pelaku usaha resmi, baik pemerintah maupun swasta yang terstruktur dan memiliki jam kerja yang tertata. Perempuan yang bekerja di sektor formal dianggap memiliki elemen gengsi, terutama karena tingkat pendidikan yang tinggi. Sebagian perempuan merasa bahwa bekerja di luar rumah memberikan nilai yang lebih tinggi daripada bekerja di dalam rumah tangga (Trisnawati, 2016).

Sebagai ibu bekerja dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga dan sekaligus menjalani peran publik dipekerjaannya. Akan tetapi, jika terjadi konflik akibat kerancuan peran yaitu sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja bisa memberikan dampak dalam diri individu, antara lain dapat mengakibatkan depresi, *burnout*, menurunnya tingkat kepuasan hidup, serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxbury & Higgins dalam Mariyanti *et al.*, 2024). Oleh karena itu, ibu yang bekerja harus mampu membagi waktu untuk keluarganya dan berkontribusi dalam keterlibatan penyelesaian tugas instansi atau dengan kata lain memiliki *employee engagement*.

Employee engagement merupakan sikap keterikatan individu terhadap organisasi/perusahaan dengan memperhatikan dan memaknainya dalam melakukan setiap pekerjaan (Saks, 2006). Indikator *employee engagement* terdiri dari tiga yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Vigor* adalah keinginan untuk mencurahkan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* ditandai dengan perasaan penuh makna, antusias terhadap pekerjaan. *Absorption* mengacu pada konsentrasi dan keseriusan saat bekerja.

Employee engagement menimbulkan keterikatan yang kuat pada instansi bukan hanya untuk mendapatkan gaji, tetapi karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja instansi (Macey *et al.*, 2009). Pekerja yang *engaged* dengan instansi tempatnya bekerja, cenderung memiliki perasaan positif pada instansi khususnya pada pekerjaan yang dilakukan, sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, dan sadar terhadap beban kerja akan tetapi dapat dikelola dengan baik (Putra & Raharso, 2019).

Pekerja yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi baik pada organisasi domestik maupun global akan meningkatkan retensi, memperkuat loyalitas dan meningkatkan *performance* organisasi. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan keterlibatan karyawan dengan hasil kerja yang positif, seperti tingkat konflik rendah, kinerja tinggi, dan hasil bisnis yang positif (Saks, 2006). Namun, berdasarkan survei yang dilakukan Gallup (2023) menunjukkan bahwa diseluruh dunia hanya 23% karyawan yang *engaged*, 59% *not engaged*, dan 18% sisanya *actively disengaged*. Sedangkan, di Indonesia tercatat hanya 24,15% yang merasa

engaged dan 67% karyawan *not engaged* terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka.

Menurut Saks (2006) *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *job characteristics, rewards dan recognition, perceived organizational dan supervisor support, distributive and procedural justice*. Pendapat lain diungkapkan oleh Hewitt (2016) menjelaskan bahwa faktor *rewards, company practices, quality of life, opportunities, work, dan people* dapat mempengaruhi *engagement* pada karyawan. *Job characteristics* merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingginya *employee engagement* (Saks, 2006).

Job characteristics merupakan rancangan dan deskripsi suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan, menurut Fitzgerald (dalam Zhao *et al.*, 2016) *job characteristics* adalah bagian dari dimensi motivasi yang memengaruhi pengalaman karyawan tentang tanggung jawab dan pengetahuan yang berhubungan dengan kegiatan kerja. Terdapat indikator *job characteristics* yakni *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback* (Hackman & Oldham, 1976). Selain kelima indikator tersebut menurut Maslach (2001) faktor beban kerja dan pengawasan juga berpengaruh terhadap *engagement* dan dalam pelaksanaannya *autonomy* dan *feedback* erat kaitannya dengan *burnout*.

Employee engagement dapat tercipta apabila organisasi menerapkan *job characteristics*. *Job characteristics* merupakan alat praktis untuk menganalisis pekerjaan di organisasi, yang membantu *Human Resource Management* untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pada karyawan. *Job characteristics* dapat menjadi cara yang efektif untuk mulai merevisi desain pekerjaan agar lebih selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi (Hackman & Oldham, 1976).

Luthans (2011) mengungkapkan bahwa kesesuaian antara *job characteristics* dengan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, akan berdampak baik pada pekerjaan dan organisasi. Dampak positif tersebut dinyatakan dengan sikap seperti, memiliki pengetahuan akan hasil pekerjaannya, memiliki kebermaknaan akan pekerjaan yang diemban, karyawan memiliki tanggung jawab atas dirinya

pribadi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya Boeck (dalam Tiurmaida & Izzati, 2022).

Setiap karyawan tidak akan pernah lepas dari pekerjaannya, setiap pekerjaan yang diberikan memiliki karakteristik masing-masing. Bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan terhadap *job characteristics* tersebut (Istighfarin & Mulyana, 2018). Seorang karyawan yang tidak paham pada pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. *Job characteristics* yang tinggi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengarahkan diri serta menjadikan karyawan semakin *engaged* (Saks, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Tiurmaida & Izzati (2022) menunjukkan hubungan signifikan dan positif antara *job characteristics* dengan *employee engagement*. Penelitian terdahulu oleh Saks (2006) menunjukkan adanya signifikansi pengaruh dari *job characteristics* terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh *employee engagement* terhadap *job characteristics* sebesar 37% secara signifikan. Pada penelitian ini juga menunjukkan *job characteristics* menunjukkan hasil paling tinggi diantara 6 faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Namun penelitian yang dilakukan Lilia & Pane (2018) menunjukkan hasil bahwa *job characteristics* tidak berpengaruh kuat terhadap *employee engagement*.

Pekerja yang tidak memiliki *engagement* ditandai dengan tidak sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, mudah lelah akibat beban kerja, memiliki perasaan emosional negatif, dan hal terburuknya adalah karyawan mengalami *job burnout*. Maslach & Leiter (1997) awalnya mendefinisikan *engagement* sebagai keadaan energik di mana karyawan berdedikasi terhadap kinerja unggul dan yakin akan efektivitasnya. Seperti yang digambarkan oleh Maslach & Leiter (1997), individu biasanya memulai pekerjaan baru dengan perasaan terlibat dan bukannya *burnout*. Namun, dalam kondisi stres, pekerjaan yang memuaskan dan bermakna bisa menjadi tidak memuaskan dan tidak berarti.

Employee engagement mempunyai pengaruh yang positif berbeda dengan *burnout* yang mempunyai dampak negatif. Dengan demikian, *burnout* dan *engagement* secara logis berlawanan. Konsekuensinya, tiga indikator *burnout* yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* dipandang sebagai kebalikan langsung dari tiga indikator keterlibatan yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Signifikansi praktis dari perspektif ini adalah bahwa *engagement* mewakili “tujuan yang diinginkan” untuk intervensi berbasis kerja yang dirancang untuk mengurangi *burnout* (Maslach & Leiter, 2008). Namun, penelitian yang dilakukan (Reihan, 2023) ternyata *job burnout* dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus karyawan dapat memicu konflik dalam kehidupan serta dapat menyebabkan terjadinya kelelahan secara fisik, mental, dan juga emosional atau yang biasa dikenal dengan istilah *burnout* (Khamdiniyati, 2019). *Burnout* adalah sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang berlebihan, sinisme, dan penurunan efikasi profesional. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya fisik, tetapi juga mental dan emosional (Schaufeli *et al.*, 2009).

Faktor-faktor yang memengaruhi *burnout syndrome* secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Lee & Ashfort (dalam Sari, 2014) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi *burnout syndrome* yaitu ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, motivasi dan dukungan, sedangkan faktor internal terdiri dari faktor demografis (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja) serta faktor kepribadian (tipe kepribadian, harga diri, dan *locus of control*).

Perempuan cenderung lebih mudah terkena *burnout*. Hal ini didukung dengan studi terbaru dari Deloitte Global (2022) ditemukan bahwa hampir 50% perempuan di dunia mengalami *burnout*. Penelitian tersebut mensurvei lebih dari 5 ribu perempuan yang bekerja di 10 negara menghasilkan temuan bahwa perempuan mengalami stres dan *burnout* di tempat kerja berada di tingkat yang mengkhawatirkan (Sari, 2022). Survei yang sama juga dilakukan Mc Kinsey &

Company (2021), kesenjangan tingkat kelelahannya adalah 42% pada wanita, sedangkan 35% pada pria.

Kondisi perempuan yang mengalami *burnout* yang umumnya banyak dijumpai pada ibu yang bekerja. Permasalahan yang dihadapi ibu bekerja muncul saat memiliki rasa tegang antara peran formal dalam pekerjaannya dan juga perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarganya (Priastuty & Mulyana, 2021). *Burnout* pada ibu yang bekerja dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, serta kualitas hubungan dengan keluarga dan rekan kerja. *Burnout* juga dapat memengaruhi kinerja kerja, meningkatkan tingkat absen, dan dapat memicu perasaan kurang percaya diri dalam bekerja.

Menurut The State of Workplace Burnout (2023) usia dengan tingkat *job burnout* yang tinggi berada pada 18-24 tahun sebesar 47%, usia 25-34 sebesar 43%, usia 35-44 sebesar 42%, usia 45-54 sebesar 33%, sedangkan usia 55-64 sebesar 25%. Individu pada level produktif, akan berbeda dengan dengan individu dengan usia yang lebih tua dalam menangani stres dan memiliki tingkat resiko *burnout* yang berbeda juga Stanetic & Tesavonic dalam (Agustin & Rahmasari, 2023). Kemudian, jenis pekerjaan yang yang paling berpotensi memicu *burnout* adalah pekerja sosial, tenaga kesehatan, teknisi, guru, dan pekerja kreatif. Di mana pekerjaan tersebut banyak digeluti kaum perempuan.

Pekerja yang mengalami *burnout* dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* pada instansi maupun pekerjaannya (Supriadi *et al.*, 2022). Pekerja yang mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa *engaged* yang rendah di dalam instansi, sedangkan yang tidak mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa *engaged* yang tinggi. Contohnya, pekerja tidak hanya bekerja untuk gaji dan promosi berikutnya namun ,mereka bekerja atas nama instansi tempat mereka bekerja. Sedangkan, pekerja yang tidak *engaged* secara emosional akan lebih mudah tertekan, dan ketika melakukan pekerjaan dengan terpaksa karena tidak terlalu peduli dengan instansi mereka.

Studi yang dilakukan Asyhar *et al.* (2021) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap *employee engagement*. Artinya, semakin rendah tingkat

burnout maka semakin memengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Hasil penelitian yang sama dilakukan Christianty & Widhianinganti (2016) bahwa *burnout* mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan keterikatan karyawan. Sedangkan, penelitian Reihan (2023) menghasilkan bahwa *job burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Namun, penelitian yang dilakukan Alfiansyah (2022) dan Hikmatullah (2017) menyatakan bahwa *job burnout* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki urgensi bahwa *employee engagement* dapat memberikan hasil kerja yang positif, seperti tingkat konflik rendah, kinerja tinggi, dan hasil bisnis yang positif. Untuk itu perlu adanya penerapan *job characteristics* untuk dapat menciptakan kondisi kognitif, emosi, dan psikologis yang positif pada pekerjaan yang dilakukan. Ibu bekerja rentan mengalami *burnout* yang dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* pada instansi maupun pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya *burnout* sebagai tuntutan pekerjaan semestinya instansi perlu memperhatikan kehidupan pekerja dengan lebih baik lagi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Characteristics* dan *Job Burnout* terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia?
2. Apakah *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia?
3. Apakah *Job Characteristics* dan *Job Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Characteristics* terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Characteristics* dan *Job Burnout* secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu bekerja di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, diantaranya yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan teori perilaku organisasi terutama tentang *job characteristics*, *job burnout* dan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi instansi dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan *job characteristics* sehingga di masa mendatang permasalahan *job burnout* dapat diminimalisir dengan baik dan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan maksimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *job characteristics*, *job burnout*, dan *employee engagement*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

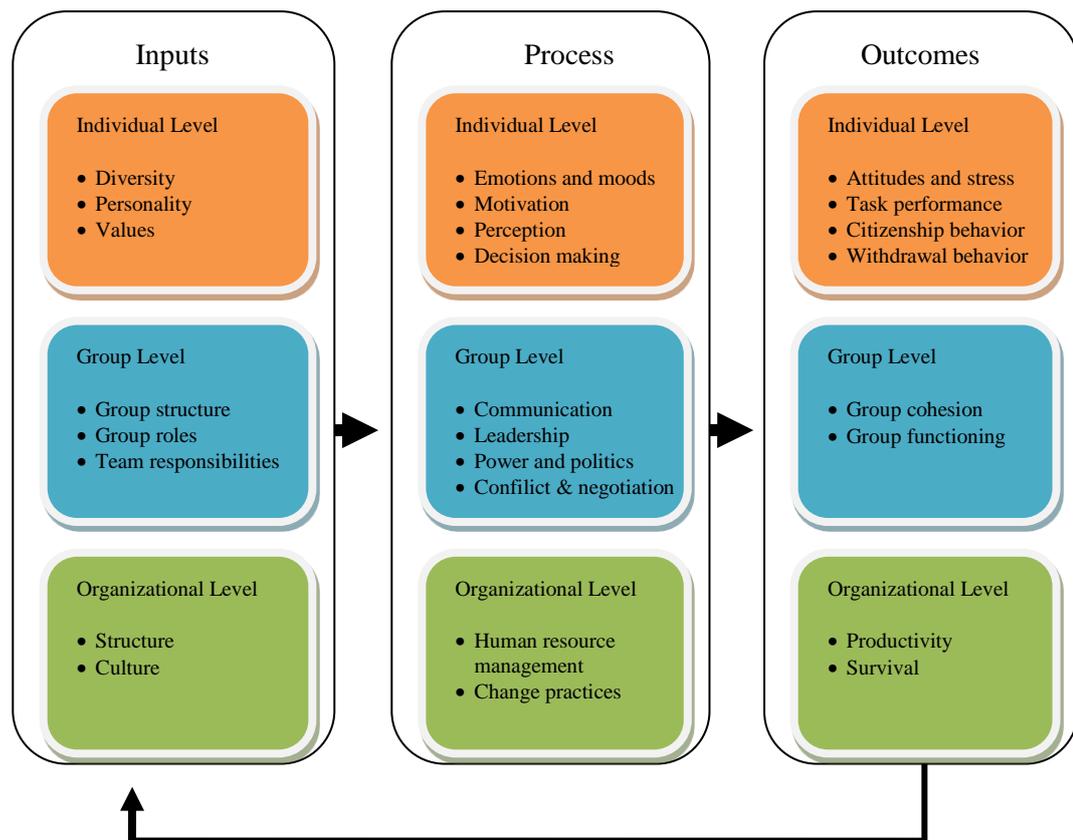
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari dampak perilaku individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi yang bertujuan untuk menerapkan pengetahuan dan meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2018). Pendapat lain dikemukakan oleh Thoha (dalam Tjokro, 2019) perilaku organisasi adalah suatu studi yang membahas tentang aspek-aspek tingkah laku manusia di dalam organisasi atau kelompok tertentu. Sedangkan, menurut Mathis & Jackson (2009) perilaku organisasi adalah bagaimana anggota di dalam organisasi meyakini dan menerima tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang tercermin dalam setiap tindakan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari tentang bagaimana individu dan kelompok dapat bergerak dan berperilaku sesuai dengan organisasi, termasuk mempelajari bagaimana mereka dapat berinteraksi satu sama lain.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Model perilaku organisasi adalah struktur yang menjadi pondasi dasar untuk mengkorelasikan hubungan antar karyawan pada tingkatan yang berbeda dalam organisasi. Robbins & Judge (2018) menggambarkan model perilaku organisasi sebagaimana pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2018)

Berdasarkan gambar 2.1 model perilaku organisasi terdiri dari 3 (tiga) variabel penting yaitu *inputs*, *process*, dan *outcomes*. Ketiga variabel ini juga memiliki tiga tingkatan analisis yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Inputs* (masukan)

Variabel *inputs* seperti kepribadian, struktur, kelompok, dan budaya organisasi yang mengarah pada proses. Variabel-variabel ini menentukan tahapan apa yang akan terjadi dalam suatu organisasi nantinya. Banyak hal yang ditentukan sebelum bekerja. Misalnya pada tingkat individu yaitu, keberagaman, kepribadian, dan nilai-nilai yang dibentuk oleh kombinasi genetik dan lingkungan masa kecil individu. Pada tingkat kelompok, struktur kelompok, peran kelompok, dan tanggung jawab tim adalah hal yang ditugaskan segera. Sedangkan, pada tingkat organisasi, struktur dan budaya

merupakan hasil perkembangan dan adaptasi organisasi terhadap lingkungannya untuk membangun budaya dan norma.

2. *Process* (proses)

Jika *inputs* seperti kata benda, maka proses seperti kata kerja. Proses adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi sebagai hasil dari masukan dan mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses mencakup emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok, hal-hal tersebut meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, dan kebijakan, serta konflik dan negosiasi. Pada tingkat organisasi, proses mencakup manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan.

3. *Outcomes* (hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pada tingkat individu, seperti sikap dan stres, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan diri. Pada tingkat kelompok, kohesi dan fungsi merupakan variabel terikat. Ditingkat organisasi, produktivitas dan kelangsungan hidup.

Berkaitan dengan keterangan model perilaku organisasi, maka dapat diketahui *job characteristics* berada dalam bagian *process* pada tingkat organisasi. *Job characteristics* merupakan alat praktis untuk menganalisis pekerjaan di organisasi, yang membantu *Human Resource Management* untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pada karyawan. *Job characteristics* dapat menjadi cara yang efektif untuk mulai merevisi desain pekerjaan agar lebih selaras dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Kemudian, *job burnout* dan *employee engagement* termasuk pada bagian *outcomes* yang berada pada tingkat individu juga. *Job burnout* dan *employee engagement* sebagai hasil atau dampak atas proses kerja yang dilakukan individu.

2.1 *Job Characteristics*

2.1.3 Definisi *Job Characteristics*

Konsep *Job Characteristics Model* pertama kali dikembangkan oleh Hackman & Oldham (1976) dengan tujuan ingin mengetahui mengapa karyawan kehilangan minat terhadap pekerjaan mereka. Hackman & Oldham (1976) mendefinisikan *Job Characteristics Model* sebagai pendekatan dalam merancang sebuah pekerjaan yang terdiri dari lima indikator yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Pendapat yang sama juga diungkapkan Robbins & Judge (2018), *job characteristics* adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima indikator inti yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

Pendekatan *job characteristics* merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan yang efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency* (Kinicki & Kreitner, 2005:264). Sedangkan, menurut Simamora (dalam Haryjanto *et al.*, 2014) *Job Characteristics Model* merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program *job enrichment* berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. *Job enrichment* menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan *job characteristics* adalah sebuah pendekatan untuk merancang pekerjaan yang efektif bagi individu serta dideskripsikan ke dalam dimensi inti yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

2.1.4 Indikator *Job Characteristics*

Menurut Hackman & Oldham (1976), terdapat 5 (lima) indikator *job characteristics* yaitu:

1. *Skill Variety*

Tahap di mana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang tidak monoton membantu karyawan untuk menggunakan keterampilan dan mengembangkan berbagai bakatnya. Memiliki tugas yang bervariasi, tanggung jawab yang lebih besar, dan kemandirian akan bermanfaat bagi motivasi intrinsik seorang karyawan.

2. *Task Identity*

Tahap di mana suatu pekerjaan menuntut proses yang lengkap. Artinya suatu pekerjaan mempunyai awal dan akhir yang jelas, sehingga memungkinkan seseorang mengerjakan suatu proses yang lengkap, bukan bagian-bagian kecil. Siklus kerja seperti ini mendorong mereka lebih terlibat dalam pekerjaannya dan kemungkinan besar akan merasa lebih bertanggung jawab dibandingkan rekan-rekannya yang hanya mengambil sebagian kecil dari proses tersebut.

3. *Task Significance*

Tahap di mana suatu pekerjaan dapat memberikan dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain dalam organisasi, dan terhadap masyarakat secara keseluruhan. Merasakan kebermaknaan pekerjaan penting untuk motivasi karyawan. Hal ini dapat didorong ketika mereka membantu orang lain untuk berkembang dalam bidang keuangan, psikologis atau bidang lainnya.

4. *Autonomy*

Tahap di mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri. Kebebasan untuk merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

5. *Feedback*

Tahap di mana karyawan mendapat umpan balik mengenai hasil atau prestasi dari pekerjaannya. Umpan balik mumpun balik akan sangat penting dan berarti bagi

karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja lebih baik dari sebelumnya.

2.1.5 Critical Psychological States

Hackman & Oldham (1976) mengemukakan ada 3 (tiga) keadaan psikologis kritis dalam menentukan motivasi dan kepuasan terhadap pekerjaan. Ketiga keadaan psikologis kritis tersebut adalah:

1. Experienced Meaningfulness

Sejauh mana individu percaya bahwa pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna, dan bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diapresiasi. *Skill variety*, *task identity*, dan *task significance* adalah indikator yang mempresentasikan *experienced meaningfulness*.

2. Experienced Responsibility

Pekerja yang diberi kebebasan dalam melakukan tugas (*autonomy*) merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga pekerja dapat merasakan bahwa pekerjaannya saat ini tergantung pada usaha, inisiatif, dan kemampuannya sendiri

3. Knowledge the Result

Kondisi ini muncul karena ada unsur *feedback* dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja. Ini adalah sejauh mana pekerja mengetahui seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, hal ini menyebabkan perasaan menyenangkan atas keberhasilan melakukan tugas tersebut atau apabila *feedback* yang diterima buruk, pekerja dapat belajar dan berusaha lebih baik lagi.

2.2 Job Burnout

2.2.1 Definisi Job Burnout

Istilah *Burnout* pertama kali dikemukakan oleh Herbert Freudenberge (1970) yang merupakan seorang ahli psikologi klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan atau frustrasi yang disebabkan ketidaksesuaian harapan dengan kondisi yang sebenarnya (Freudenberge, 1974). Menurut Maslach *et al.* (2001) *burnout* adalah respons berkepanjangan terhadap

stres emosional dan fisik yang kronis di tempat kerja, yang didefinisikan oleh tiga indikator yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*.

Pendapat lain diungkapkan oleh Cherniss (1987) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien bersikap sinis, tidak disiplin, dan keinginan untuk berpindah kerja yang kuat. Sedangkan, menurut Evangelia & Bakker (2007), *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi namun sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, kondisi tersebut menyebabkan karyawan kehabisan energi dan merasa tidak mampu, tidak termotivasi dan kehilangan tanggung jawabnya dalam bekerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan secara fisik, dan emosional yang muncul akibat kesenjangan antara kondisi karyawan dengan pekerjaan.

2.2.2 Indikator Job Burnout

Menurut Maslach *et al.* (2001), *job burnout* memiliki 3 (tiga) indikator yakni sebagai berikut:

1. Emotional Exhaustion

Merupakan perasaan lelah secara emosi dan fisik yang teramat sangat. Kelelahan emosional ditandai dengan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, seperti frustrasi, putus asa, tidak berdaya, tertekan, tak acuh terhadap pekerjaan. Pekerja merasa terbebani oleh tugas-tugas sehingga merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara maksimal

2. Depersonalization

Depersonalization merupakan kondisi yang ditandai dengan munculnya kelelahan dalam melakukan interaksi sosial dengan orang lain. Individu biasanya menunjukkan sikap negatif seperti sinis, dan tak acuh pada orang lain.

Depersonalisasi/*cynicism* membuat seseorang akan menganggap orang lain adalah objek, bukan subjek yang harus dimanusiakan.

3. *Personal Accomplishment*

Pencapaian pribadi mengukur perasaan kompeten dan keberhasilan pencapaian dalam pekerjaan seseorang. Skor yang lebih rendah menunjukkan kelelahan yang dialami lebih besar. Keputusan untuk memasukan pencapaian pribadi sebagai indikator terpisah dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI), sebagai cara untuk menilai kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Daripada mengembangkan serangkaian item baru yang berisi kata-kata negatif, Maslach & Jackson (1981) memutuskan untuk mempertahankan item-item positif namun, menggunakan proses penilaian terbalik. Dengan demikian asumsinya, bahwa skor rata-rata yang lebih rendah pada pencapaian pribadi berhubungan dengan tingkat kelelahan yang tinggi.

2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi *Job Burnout*

Maslach & Leiter (1997) membagi beberapa faktor yang memengaruhi munculnya *job burnout*, yaitu:

1. *Work Overloaded*

Work Overload terjadi karena pemberian tugas yang terlampau banyak dengan waktu yang minim sehingga melebihi kapasitas kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan kerja, menurunkan kreativitas pekerja, dan terjadinya *burnout*.

2. *Lack of Work Control*

Setiap karyawan ingin memiliki kebebasan keinginan dalam membuat keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, serta meraih prestasi. Namun, aturan terkadang membuat karyawan memiliki batasan dalam berinovasi dan membuat mereka merasa kurang bertanggung jawab atas hasil yang mereka capai karena pengawasan yang terlalu ketat.

3. *Insufficient Reward*

Kurangnya apresiasi dari tempat kerja menjadikan pekerja merasa kurang ng diharapkan tidak hanya soal bonus, materi atau uang, namun dengan adanya hubungan baik antara pekerja, dan atasan juga turut bernilai. Apresiasi yamemberikan dampak positif bagi individu. Pemberian apresiasi akan kinerja yang dilakukan merupakan nilai yang penting dalam menunjukkan bahwa seseorang tersebut sudah bekerja dengan baik.

4. *Breakdown in Community*

Seorang karyawan merasa tidak memiliki atas pekerjaannya menyebabkan kurangnya rasa ketertarikan positif di tempat kerjanya. Seseorang akan berkerja secara maksimal apabila memiliki kenyamanan dan kebahagiaan di tempat kerja dengan dukungan rasa saling menghargai dengan rekan kerja.

5. *Unfairness*

Diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil artinya saling menghargai dan menerima perbedaan. Dengan Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan lingkungan kerja. Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika diperlakukan tidak adil. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi jabatan, atau ketika pekerja disalahkan tetapi tidak melakukan kesalahan

6. *Significant Value Conflicts*

Terkadang pekerja melakukan sesuatu tugas yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun, hal ini dapat menyebabkan penurunan performa, kualitas kerjanya tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika sesuai dengan nilai, dan kepercayaan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Sullivan (1989) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job burnout* sebagai berikut :

1. *Environmental Factor*

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor

lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga, dan kualitas hubungan dengan anggota keluarga.

2. *Individual Factor*

Faktor individu meliputi faktor demografi seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, dan *locus of control*.

3. *Social Cultural Factor*

Faktor sosial budaya berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

2.2.4 Dampak *Job Burnout* bagi Pekerja

Adapun dampak *job burnout* menurut Maslach & Leiter (2005) adalah:

1. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami *burnout* akan merasa stres, kewalahan, dan kelelahan secara mental dan fisik. Pekerja juga sulit untuk tidur, dan mencoba melarikan diri dari lingkungan kerja. Hal ini akan menurunkan kinerja dari pekerja.

2. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Semangat dalam bekerja semakin menurun, hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Keahlian, kreativitas, dan ketertarikan terhadap pekerjaan semakin menurun. Pekerja hanya akan memperlihatkan usaha yang minim tanda mencoba untuk bangkit.

3. *Burnout is Lost Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Mereka sulit menemukan alasan untuk tetap bekerja. Mereka memiliki keraguan tentang kemampuan diri sendiri.

2.3 *Employee Engagement*

2.3.1 Definisi *Employee Engagement*

Konsep *engagement* pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) dalam artikelnya yang berjudul *Psychological Conditions of Personal Engagement and*

Disengagement at Work. Employee Engagement adalah keadaan di mana anggota dari sebuah organisasi menggunakan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional untuk melaksanakan peran dalam pekerjaannya (Kahn, 1990). Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui tiga hal, yaitu dengan adanya *vigor, dedication, dan absorption*. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Macey *et al.* (2009) *employee engagement* adalah penghayatan karyawan terhadap tujuan dan fokus, yang dimanifestasikan dalam tindakan seperti inisiatif, ketekunan, dan usaha yang memajukan tujuan perusahaan. Sedangkan, menurut Macleod & Clarke (2011) *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan secara emosional dan fisik sehingga individu menunjukkan motivasi dalam melakukan kemampuan terbaiknya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut, peneliti merujuk pada definisi *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) yaitu perilaku positif individu terhadap pekerjaan dan perusahaan yang berlandaskan *vigor, dedication, dan absorption*. Peneliti memilih definisi tersebut dikarenakan makna *employee engagement* oleh Schaufeli & Bakker (2004) memiliki fokus perilaku kerja yang tidak hanya berkaitan atas fisik, namun juga terdapat kognisi dan perasaan atas organisasi.

2.3.2 Indikator *Employee Engagemet*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) indikator *employee engagement* dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. *Vigor*

Indikator ini melibatkan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Ciri-cirinya dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan

pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication*

Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan

3. *Absorption*

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka.

2.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Saks (2006), *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. *Job Characteristics*

Kebermaknaan psikologis dapat dicapai dengan penerapan *job characteristics*. Untuk mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih *engaged* dapat dilakukan dengan yaitu memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi.

2. *Reward and Recognition*

Kurangnya *reward* dan *recognition* dapat mendorong terjadinya *burnout* dan *disengagement*. Saat karyawan menerima *reward* dan *recognition* dari perusahaan atas pekerjaan yang mereka dilakukan, maka karyawan akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat *engagement* yang tinggi

3. *Perceived Organizational Support*

Faktor ini mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Kepercayaan karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas hubungan

timbang balik yang positif antara karyawan dengan perusahaannya sehingga akan mendorong terjadinya *engagement*.

4. *Perceived Supervisor Support*

Karyawan umumnya memandang *supervisor* mereka sebagai tanda dukungan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Maslach *et al.* (2001) menyatakan bahwa dukungan yang minim dari *supervisor* menjadi salah satu komponen penting terkait dengan *burnout* (Saks, 2006). Selain itu, *supervisor* dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk membangun *engagement* maupun *dissangement* karyawan.

5. *Distributive and Procedural Justice*

Karyawan akan merasa lebih menjadi bagian dari organisasi ketika mereka percaya pada keadilan organisasi. Persepsi keadilan dikaitkan dengan hasil organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, penarikan diri, dan kinerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Colquitt *et al.* dalam (Saks, 2006).

2.4.4 **Kategori *Employee Engagement***

Menurut Gallup (2013), *employee engagement* dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) jenis yaitu:

1. *Engaged.*

Pada level ini, karyawan akan bekerja dengan antusias dan menonjolkan hubungan terhadap perusahaan. Hal ini dapat mendorong kinerja tinggi, inovasi, serta memajukan organisasi. Komitmen pada karyawan level ini bisa dinyatakan 100% terhadap pekerjaannya,

2. *Not Engaged*

Karyawan tidak terlibat secara psikologis dan tidak terikat dengan pekerjaan dan perusahaannya. Karena kebutuhan keterlibatan mereka tidak sepenuhnya terpenuhi, mereka mencurahkan waktu namun bukan energi atau semangat untuk pekerjaan mereka. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tetapi didorong oleh tugas, bukan hasrat atau kepentingan pribadi. Karyawan ini

mungkin lebih memilih untuk tidak menonjol dan mungkin mundur dari pekerjaan yang lebih intens atau penting.

3. *Actively Disengaged*

Karyawan yang tidak terlibat secara aktif merasa tidak bahagia di tempat kerja mereka dan merasa kesal karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi sehingga menunjukkan ketidakbahagiaan mereka. Setiap hari, para pekerja ini berpotensi merusak pencapaian rekan kerja mereka yang terlibat. Karyawan ini menghabiskan waktunya untuk berbicara negatif tentang rekan kerja, proyek saat ini, dan pemimpin. Mereka mungkin mencari peluang kerja lain di waktu luangnya dan tidak berencana untuk bertahan lebih lama di pekerjaannya saat ini.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang dapat memperkaya bahan kajian dan pembahasan penelitian. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Tiurmaida & Izzati (2022) Hubungan antara <i>Job Characteristics</i> dengan <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan PT X	Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara <i>job characteristics</i> dengan <i>employee engagement</i> pada karyawan PT X, sehingga semakin tinggi <i>job characteristics</i> maka akan semakin tinggi pula <i>employee engagement</i> , dan berlaku sebaliknya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah <i>job characteristics</i> dan <i>employee engagement</i>, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel <i>job burnout</i> 2. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah karyawan PT X berjumlah 50 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden 3. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian tersebut adalah teknik sampel jenuh, sedangkan pada penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i>
2	Mulyana <i>et al.</i> (2020)	Terdapat pengaruh positif model karakteristik pekerjaan terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah <i>job characteristics</i> dan <i>employee</i>

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Job Characteristics Model</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> pada PTPN VII Dayeuhmanggung Garut	<i>employee engagement</i> , artinya setiap nilai tambah model karakteristik pekerjaan akan memiliki pengaruh pada penambahan nilai <i>employee engagement</i>	<i>engagement</i> , sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel <i>job burnout</i> 2. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah karyawan PTPN VII Dayeuhmanggung berjumlah 35 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden 3. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian tersebut adalah teknik sensus, sedangkan pada penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i>
3	Santoso & Santoso (2020) Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap <i>Work Satisfaction</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Surya Bhakti	1. <i>Job characteristics</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> di CV. Surya Bhakti 2. <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>work satisfaction</i> di Cv. Surya Bhakti 3. <i>Job characteristics</i> berpengaruh terhadap <i>work satisfaction</i> melalui <i>employee engagement</i> di CV. Bhakti	1. Variabel <i>employee engagement</i> yang digunakan pada penelitian tersebut sebagai variabel intervening, sedangkan pada penelitian ini sebagai variabel dependen 2. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah karyawan CV. Surya Bhakti berjumlah 40 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden 3. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian tersebut adalah teknik sampel jenuh, sedangkan pada penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i> 4. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah <i>Generalized Structured Component Analysis</i> (GSCA), sedangkan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda
4	Asyhar <i>et al.</i> (2021) <i>The Effect of Burnout (Fatigue) on Engagement Employees Permanent Employees at PT. Indospring Tbk Gresik</i>	Terdapat pengaruh antara <i>burnout</i> terhadap <i>employee engagement</i> , sehingga individu yang memiliki tingkat <i>burnout</i> yang rendah mempunyai tingkat <i>employee engagement</i> yang lebih tinggi.	1. Variabel yang digunakan pada penelitian tersebut adalah <i>job burnout</i> dan <i>employee engagement</i> , sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel <i>job characteristics</i> 2. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah karyawan PT. Indospring Tbk Gresik berjumlah 871 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden
5	Reihan (2023)	Hasil penelitian menunjukkan kelelahan	1. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah

No	Penulis, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i>	karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk berjumlah 65 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden 2. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian tersebut adalah teknik sampel jenuh, sedangkan pada penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i> 3. Analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26
6	Agustin & Rahmasari (2023) <i>Burnout</i> Pada Ibu Peran Ganda	Hasil penelitian diperoleh empat tema besar yaitu kondisi peran ganda, kondisi <i>burnout</i> , faktor penyebab terjadinya <i>burnout</i> , dan cara mengatasi <i>burnout</i> . Kesimpulannya adalah ibu peran ganda yang mampu mengelola <i>burnout</i> yang terjadi dalam dirinya	1. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data pada penelitian tersebut menggunakan wawancara semi terstruktur, sedangkan penelitian ini menggunakan kuesioner 3. Teknik analisis data pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis tematik, sedangkan pada penelitian ini menggunakan statistic deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda
7	Rahayu & Partina (2023) Pengaruh <i>Job Demands, Personal Resources</i> , dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> pada PT . Sanwa Antar Nusa Surabaya	Hasil variabel <i>job demands</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>work engagement, personal resources</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> , serta <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> .	1. Subjek yang digunakan pada penelitian tersebut adalah karyawan PT Sanwa Antar Surabaya berjumlah 72 responden, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah ibu bekerja sebanyak 260 responden 2. Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian tersebut adalah teknik sampel jenuh, sedangkan pada penelitian ini adalah teknik <i>purposive sampling</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

2.5 Kerangka Pemikiran

Ibu yang bekerja dituntut harus mampu membagi waktu untuk keluarganya dan berkontribusi dalam keterlibatan penyelesaian tugas instansi tempatnya bekerja atau dengan kata lain memiliki *employee engagement*. Karyawan yang *engaged*

menyebabkan timbulnya pola pikir yang inisiatif, mempunyai sikap yang antusias, mendedikasikan diri terhadap instansi, dan perilaku kinerja yang energik (Bakker & Leiter, 2010). *Employee engagement* adalah perasaan positif yang dimiliki individu, yang diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang diwujudkan melalui tiga hal yaitu dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Employee engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *job characteristics*, *rewards and recognition*, *perceived organizational and supervisor support*, *distributive and procedural justice* (Saks, 2006). Faktor *job characteristics* merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingginya *employee engagement*. *Job characteristics* adalah rancangan dan deskripsi suatu pekerjaan. Terdapat 5 indikator dalam *job characteristics* yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback* (Hackman & Oldham, 1976).

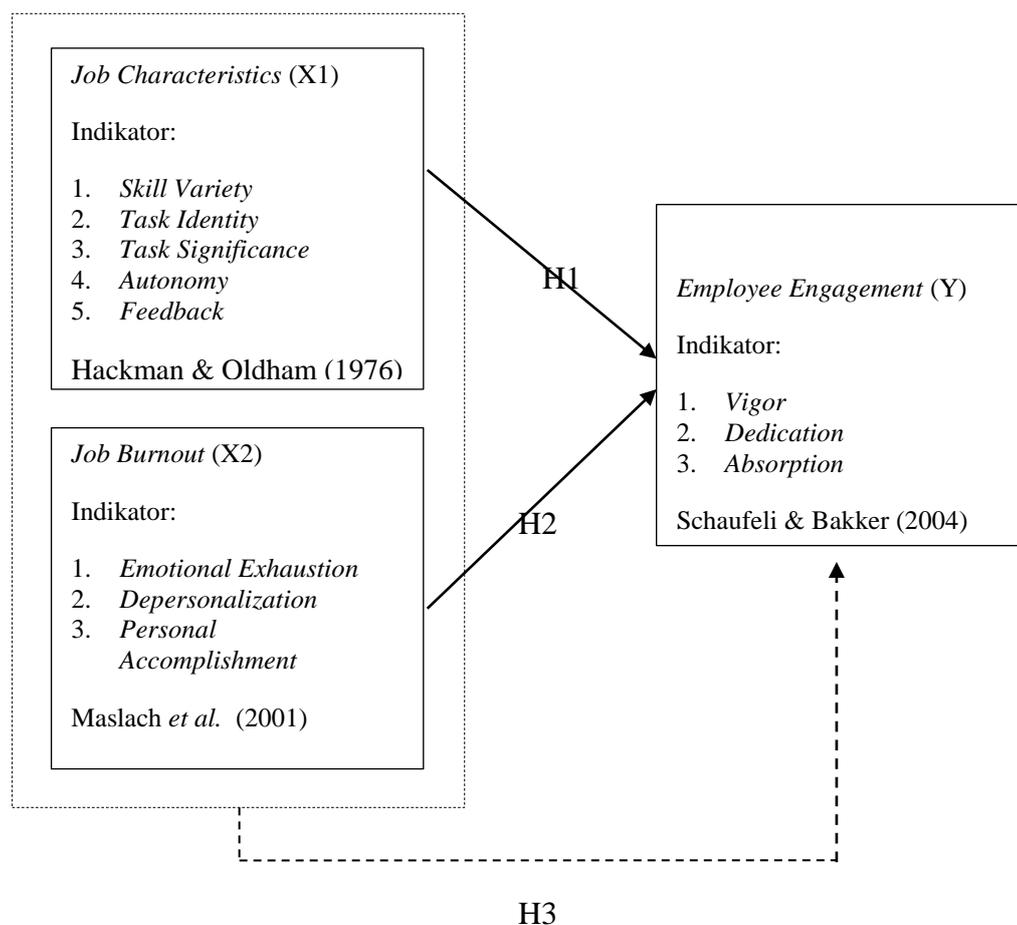
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saks (2006) menunjukkan adanya signifikansi pengaruh dari *job characteristics* terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh *job characteristics* terhadap *employee engagement* sebesar 37% secara signifikan. Pada penelitian ini juga menunjukkan hasil pengaruh paling tinggi diantara 6 faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Maslach & Leiter (1997) awalnya mendefinisikan *engagement* sebagai keadaan energik di mana karyawan berdedikasi terhadap kinerja unggul dan yakin akan efektivitasnya. Seperti yang digambarkan oleh Maslach & Leiter (1997), individu biasanya memulai pekerjaan baru dengan perasaan terlibat dan bukannya *burnout*. *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif berbeda dengan *burnout* dan mempunyai dampak negatif. Dengan demikian, *burnout* dan *engagement* secara logis berlawanan.

Evangelia & Bakker (2007), *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi namun sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, kondisi tersebut menyebabkan karyawan kehabisan energi dan merasa tidak mampu, tidak termotivasi dan

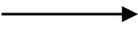
kehilangan tanggung jawabnya dalam bekerja (Evangelia & Bakker, 2007). Tiga indikator *burnout* yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* (Maslach *et al.*, 2001).

Burnout di tempat kerja banyak dijumpai pada ibu yang bekerja. Permasalahan yang dihadapi ibu bekerja muncul saat memiliki rasa tegang antara peran formal dalam pekerjaannya dan juga perannya sebagai ibu rumah tangga di keluarganya (Priastuty & Mulyana, 2021). Karyawan yang mengalami *burnout* bisa berpengaruh terhadap *employee engagement* pada perusahaan maupun pekerjaannya (Supriadi *et al.*, 2022). Studi yang dilakukan Asyhar *et al.* (2021) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap *employee engagement*. Artinya, semakin rendah tingkat *burnout* maka semakin memengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan ditunjukkan pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Keterangan:

Berpengaruh Parsial: 

Berpengaruh Simultan: 

2.6 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁ : *Job Characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

Ho₁ : *Job Characteristics* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

Ha₂ : *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

Ho₂ : *Job Burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

Ha₃ : *Job Characteristics* dan *Job Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

Ho₃ : *Job Characteristics* dan *Job Burnout* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Ibu Bekerja di Indonesia

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2019) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu *job characteristics* (X_1), dan *job burnout* (X_2) terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement*. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga memudahkan untuk mengoperasikannya di lapangan. Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu:

3.2.1 *Job Characteristics*

Hackman & Oldham (1976) mendefinisikan bahwa *Job Characteristics Model* merupakan pendekatan dalam merancang sebuah pekerjaan yang terdiri dari lima indikator yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

Pendekatan *job characteristics* merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan yang efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency* (Kinicki & Kreitner, 2005). Adapun indikator *job characteristics* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hackman & Oldham (1976), yaitu:

3. *Skill Variety*

Tahap di mana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang tidak monoton membantu karyawan untuk menggunakan keterampilan dan mengembangkan berbagai bakatnya. Memiliki tugas yang bervariasi, tanggung jawab yang lebih besar, dan kemandirian akan bermanfaat bagi motivasi intrinsik seorang karyawan.

4. *Task Identity*

Tahap di mana suatu pekerjaan menuntut proses yang lengkap. Artinya suatu pekerjaan mempunyai awal dan akhir yang jelas, sehingga memungkinkan seseorang mengerjakan suatu proses yang lengkap, bukan bagian-bagian kecil. Siklus kerja seperti ini mendorong mereka lebih terlibat dalam pekerjaannya dan kemungkinan besar akan merasa lebih bertanggung jawab dibandingkan rekan-rekannya yang hanya mengambil sebagian kecil dari proses tersebut.

5. *Task Significance*

Tahap di mana suatu pekerjaan dapat memberikan dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain dalam organisasi, dan terhadap masyarakat secara keseluruhan. Merasakan kebermaknaan pekerjaan penting untuk motivasi karyawan. Hal ini dapat didorong ketika mereka membantu orang lain untuk berkembang dalam bidang keuangan, psikologis atau bidang lain.

6. *Autonomy*

Tahap di mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri. Kebebasan untuk merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

7. *Feedback*

Tahap di mana karyawan mendapat umpan balik mengenai hasil atau prestasi dari pekerjaannya. Umpan balik mumpun balik akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja lebih baik dari sebelumnya.

3.2.2 *Job Burnout*

Menurut Maslach *et al.* (2001) *burnout* adalah respons berkepanjangan terhadap stres emosional dan fisik yang kronis di tempat kerja, yang didefinisikan oleh tiga indikator yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Pendapat lain diungkapkan oleh Cherniss (1980) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien bersikap sinis, tidak disiplin, dan keinginan untuk berpindah kerja yang kuat. Adapun indikator *job burnout* menurut Maslach *et al.* (2001) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Emotional Exhaustion*

Merupakan perasaan lelah secara emosi dan fisik yang teramat sangat. Kelelahan emosional ditandai dengan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, seperti frustrasi, putus asa, tidak berdaya, tertekan, tak acuh terhadap pekerjaan. Pekerja merasa terbebani oleh tugas-tugas sehingga merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara maksimal.

2. *Depersonalization*

Depersonalization merupakan kondisi yang ditandai dengan munculnya kelelahan dalam melakukan interaksi sosial dengan orang lain. Individu biasanya menunjukkan sikap negatif seperti sinis, dan tak acuh pada orang lain. Depersonalisasi membuat seseorang akan menganggap orang lain adalah objek, bukan subjek yang harus dimanusiakan.

3. *Personal Accomplishment*

Pencapaian pribadi mengukur perasaan kompeten dan keberhasilan pencapaian dalam pekerjaan seseorang. Skor yang lebih rendah menunjukkan kelelahan yang dialami lebih besar. Keputusan untuk memasukan pencapaian pribadi sebagai indikator terpisah dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI), sebagai cara untuk menilai kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Daripada mengembangkan serangkaian item baru yang berisi kata-kata negatif, Maslach & Jackson (1981) memutuskan untuk mempertahankan item-item positif, namun menggunakan proses penilaian terbalik. Dengan demikian asumsinya, bahwa skor rata-rata yang lebih rendah pada pencapaian pribadi berhubungan dengan tingkat kelelahan yang tinggi.

3.2.3 *Employee Engagement*

Employee engagement didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui tiga hal, yaitu dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut Macey *et al.* (2009) *employee engagement* adalah penghayatan karyawan terhadap tujuan dan fokus, yang dimanifestasikan dalam tindakan seperti inisiatif, ketekunan, dan usaha yang memajukan tujuan perusahaan. Adapun indikator *employee engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Vigor*

Indikator ini melibatkan energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Ciri-cirinya dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication*

Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan.

3. *Absorption*

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka .

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau semacam petunjuk pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk memudahkan dalam pengukuran, maka sebuah konsep akan dijabarkan dalam definisi operasional. Adapun definisi operasional pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
<i>Job Characteristics</i>	<i>Job characteristics</i> adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima indikator inti yaitu <i>skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback.</i>	<i>Job characteristics</i> adalah sebuah pendekatan untuk merancang pekerjaan yang efektif bagi ibu bekerja yang berkenaan dengan lima indikator inti yaitu <i>skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback.</i>	<i>Skill variety</i>	1. Memiliki jenis tugas yang bervariasi 2. Memerlukan berbagai keterampilan dalam bekerja 3. Penggunaan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan
			<i>Task identity</i>	1. Memahami tugas yang diberikan dari awal hingga akhir 2. Menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir
			<i>Task significance</i>	1. Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap kehidupan orang lain

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
	<i>feedback</i> (Hackman & Oldham, 1976)			2. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi instansi(internal) 3. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi orang-orang di luar instansi
			<i>Autonomy</i>	1. Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan 2. Keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kesempatan untuk menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan
			<i>Feedback</i>	1. Menyediakan informasi yang sangat jelas mengenai target kerja yang diharapkan 2. Mendapatkan umpan balik (penilaian) dari tugas-tugas yang dilakukan 3. Mendapatkan informasi yang sangat jelas mengenai kinerja (Rios <i>et al.</i> , 2017)
<i>Job Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah respons berkepanjangan terhadap stres emosional dan fisik yang kronis di tempat kerja, yang didefinisikan oleh tiga indikator yaitu <i>emotional exhaustion</i> , <i>depersonalization</i> , dan <i>reduced personal accomplishment</i> (Maslach <i>et al.</i> , 2001)	<i>Burnout</i> adalah kelelahan kronis secara fisik dan emosional yang dialami individu bekerja, disebabkan oleh pekerjaan yang memuat tiga indikator inti yaitu <i>emotional exhaustion</i> , <i>depersonalization</i> , dan <i>reduced personal accomplishment</i> .	<i>Emotional Exhaustion</i>	1. Sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan 2. Tenaga habis di setiap akhir jam kerja 3. Sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor 4. Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar merupakan tekanan 5. Letih dalam menyelesaikan tugas rutin saya di kantor 6. Frustrasi dengan pekerjaan sebagai karyawan 7. Bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan tugas rutin di kantor 8. Bekerja dengan orang

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
				lain secara langsung memberikan stres yang berlebihan 9. Merasa sedang di ujung kemampuan
			<i>Depersonalization</i>	1. Merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti berinteraksi dengan benda mati 2. Sejak bekerja sebagai karyawan merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain 3. Khawatir dengan pekerjaan dapat membuat pribadi yang keras dan emosional 4. Tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada rekan kerja 5. Merasa rekan kerja menyalahkan atas sebagian masalah mereka
			<i>Personal Accomplishment</i>	1. Mudah memahami apa yang dirasakan rekan kerja 2. Bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas dikerjakan 3. Memberi pengaruh positif terhadap hidup orang lain melalui pekerjaan saya 4. Pandai dalam membuat suasana yang nyaman bersama rekan kerja 5. Sangat bahagia setelah menyelesaikan tugas rutin 6. Telah mencapai banyak hal yang bermanfaat dalam pekerjaan ini 7. Mengatasi masalah emosi dengan sangat tenang (Maslach & Jackson, 1981)
<i>Employee engagement</i>	<i>Employee engagement</i> didefinisikan sebagai	<i>Employee engagement</i> adalah perasaan positif yang dimiliki oleh	<i>Vigor</i>	1. Penuh energi saat bekerja 2. Kuat dan bersemangat saat bekerja

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Item
	perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui tiga hal, yaitu dengan adanya <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> (Schaufeli & Bakker, 2003)	ibu bekerja atas kesediaannya mencurahkan energi dan kemampuan untuk pekerjaannya yang diwujudkan dengan tiga indikator yaitu <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , dan <i>absorption</i> .		3. Ketika bangun di pagi hari, merasa bersemangat untuk berangkat bekerja 4. Dapat bekerja untuk jangka waktu yang lama 5. Sangat tangguh secara mental dalam pekerjaan 6. Dalam pekerjaan, selalu tekun, bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan baik
<i>Dedication</i>			1. Pekerjaan yang dilakukan penuh makna 2. Antusias terhadap pekerjaan 3. Pekerjaan menginspirasi karyawan 4. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan 5. Pekerjaan yang dilakukan sangat menantang	
<i>Absorption</i>			1. Waktu berlalu dengan cepat saat bekerja 2. Menikmati pekerjaan sehingga melupakan hal-hal lain disekitar 3. Senang ketika bekerja secara intens 4. Terlibat dalam pekerjaan 5. Mudah terbawa suasana ketika sedang bekerja 6. Sulit untuk meninggalkan pekerjaan (Byrne <i>et al.</i> , 2016)	

Sumber: Data Diolah (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di Indonesia. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:127). Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota, dan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu.

1. Ibu bekerja
2. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun sehingga sudah memahami dengan baik pekerjaan dan tekanan yang dihadapi selama bekerja
3. Jenis pekerjaan formal (pekerjaan yang dijalankan oleh pelaku usaha resmi, baik pemerintah maupun swasta)
4. Pernah mengalami salah satu atau lebih gejala *job burnout*, seperti:
 - a. Saya merasa sangat lelah secara emosional akibat pekerjaan saya
 - b. Saya merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor
 - c. Saya merasa bekerja terlalu keras
 - d. Saya merasa berinteraksi dengan beberapa rekan kerja seperti berinteraksi dengan benda mati.
 - e. Sejak bekerja saya merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain
 - f. Dalam bekerja, saya mampu mengatasi emosi dengan tenang

Pengambilan sampel pada penelitian ini merujuk pada teori Hair *et al.* (2010) karena jumlah populasi yang belum diketahui secara pasti. Apabila ukuran sampel terlalu besar diduga akan sulit untuk mendapatkan ukuran *goodness of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5-10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Penelitian ini menggunakan x parameter yang berupa item-item pernyataan dalam kuesioner yang berjumlah 52 item, sehingga jumlah sampel yang diambil dihitung berdasarkan rumus Hair *et al.* (2010) berikut :

$$\begin{aligned} N &= (5 \times \text{jumlah item pernyataan yang dipakai}) \\ &= 5 \times 52 \\ &= 260 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka, diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 260 responden.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019:194). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden ibu bekerja yang ada di Indonesia yang dibagikan secara *online* dalam bentuk *google form* pada komunitas pekerja diberbagai platform seperti WhatsApp, Asianparent comunity, Twitter, Instagram, Telegram. Pertimbangan digunakannya metode kuesioner ini sebagai jalan untuk mengumpulkan data adalah:

- a. Penghimpunan data dapat dilakukan dengan waktu yang relatif singkat.
- b. Jawaban yang didapatkan relatif seragam sehingga memudahkan dalam pengolahan data.
- c. Metode ini dinilai lebih efisien baik dari segi waktu, tenaga, maupun biaya.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2019:194). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal, buku-buku, artikel yang didapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang dapat mendukung dan berkaitan langsung dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Untuk melaksanakan metode ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner yang disebarakan secara *online* dalam bentuk *google form* ke berbagai platform online seperti the Asianparent community, LinkedIn, WhatsApp (*personal chat*), Twitter (*collegemenfess*, *unilabase*, *workfess*, *medanfess*, *jogmfs*, dan *unsrifess*), Telegram (Ibu Punya Mimpi, dan Pejuang S1), dan Instagram (*ibu2canggih* dan *ibusibukcom*).

3.6.2 Studi Pustaka

Metode pengambilan data yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, beberapa pendapat dari berbagai sumber buku, internet, dan sumber lainnya yang digunakan sebagai bahan teori. Dalam penelitian ini studi pustaka yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang *job characteristics*, *job burnout*, dan *employee engagement*.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator-indikator yang terukur tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat instrumen yang berupa pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Skala *likert* pada penelitian ini memiliki dua jenis yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif untuk semua indikator *job characteristics*, *job burnout* pada indikator *personal accomplishment*, dan semua indikator *employee engagement*. Selanjutnya pernyataan negatif untuk *job burnout* pada indikator *emotional exhaustion*, dan *depersonalization*. Bentuk jawaban skala

likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala *likert* pada penelitian ini akan ditampilkan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Malhotra (2010)

3.8 Teknik Pengolahan Data

Daftar kuesioner yang telah dijawab oleh responden disebut dengan dokumen. Dari dokumen tersebut akan diedit dan disandikan. Sebelum disandikan dokumen tersebut akan dipindahkan ke dalam tabulasi yang kemudian akan dibuat tabel untuk memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini, proses pengolahan data mengacu pada (Silaen & Widiyono, 2013:165) yaitu sebagai berikut.

1. *Editing*

Editing merupakan proses pemeriksaan kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk dapat diproses lebih lanjut. Hal yang perlu diperhatikan dalam editing adalah kelengkapan pengisian kuesioner, kesesuaian jawaban, dan relevansi jawaban.

2. *Coding*

Coding adalah proses pengklasifikasian jawaban responden sesuai dengan jenisnya. Data yang telah terkumpul pada umumnya belum terorganisir dengan baik ke dalam kelompok sehingga sulit untuk mengidentifikasinya. Oleh karena itu, data perlu diberi sebuah kode tertentu menurut jenis dan kelompoknya sehingga mempermudah dalam pengolahan data.

3. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah lanjutan setelah pemeriksaan dan pemberian kode. Pada tahap ini data disusun ke dalam tabel agar lebih memudahkan dalam menganalisis data sesuai dengan tujuan penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini memuat informasi karakteristik responden meliputi; usia, domisili, pendidikan terakhir, pekerjaan, gaji, lama bekerja, status, lama menikah, jumlah anak, dan ketersediaan Asisten Rumah Tangga dan ketersediaan *Baby Sitter*.

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2014).

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{[(\%F1 * 1) + (\%F2 * 2) + (\%F3 * 3) + (\%F4 * 4) + (\%F5 * 5)]}{5}$$

Rumus 3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Keterangan :

- 1) F1 : frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- 2) F2 : frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- 3) F3 : frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- 4) F4 : frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner
- 5) F5 : frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kelayakan data dari hasil pengumpulan data yang sebelumnya dilakukan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang akan dianalisis apakah berdistribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola histogram, dan melihat grafik dengan pola penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis model regresi dikatakan memenuhi asumsi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah

- a. Jika antar variabel bebas ada korelasi di atas 0.90, maka adanya multikolinearitas
- b. Atau multikolinearitas juga dapat dilihat dari VIF, jika < 10 maka tingkat multikolinearitas masih dapat ditoleransi

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017), heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID). Cara menganalisisnya adalah:

- a. Dengan melihat titik-titik pola, jika pola teratur maka terdapat heteroskedastisitas
- b. Jika terdapat pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linear berganda digunakan karena dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen. Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2019):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Variabel dependen (*employee engagement*)

a : Konstanta regresi

β : (koefisien regresi)

X₁ : Variabel independen X1 (*job characteristics*)

X₂ : Variabel independen X2 (*job burnout*)

e : *Error*

3.10 Teknik Pengujian Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari butir kuesioner diperlukan untuk menguji validnya data. Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 26, dan pengujian validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2019) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2](n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Rumus 3.3 Uji Validitas

Keterangan

r_{xy} = Koefisien validitas

n = Banyaknya sampel/subjek

x = Nilai pembanding

y = Nilai yang akan dicari validitasnya

Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Uji validitas pada penelitian ini terdiri dari 30 sampel dan R tabel adalah $df = n - 2$ ($30 - 2 = 28$) dengan taraf signifikansi 0.05 maka r_{tabel} yaitu 0.361. Berikut ini adalah hasil pengujian instrumen setiap variabel yang akan ditunjukkan pada tabel 3.3

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

X1 (Job Characteristics)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.642	0.361	Valid
X1.2	0.630		Valid
X1.3	0.364		Valid
X1.4	0.577		Valid
X1.5	0.438		Valid
X1.6	0.798		Valid
X1.7	0.416		Valid
X1.8	0.584		Valid
X1.9	0.601		Valid
X1.10	0.528		Valid
X1.11	0.748		Valid
X1.12	0.724		Valid
X1.13	0.731		Valid
X1.14	0.788		Valid
X2 (Job Burnout)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.507	0.361	Valid
X2.2	0.449		Valid
X2.3	0.521		Valid
X2.4	0.772		Valid
X2.5	0.705		Valid
X2.6	0.767		Valid
X2.7	0.651		Valid
X2.8	0.786		Valid
X2.9	0.761		Valid
X2.10	0.371		Valid
X2.11	0.728		Valid
X2.12	0.691		Valid
X2.13	0.557		Valid
X2.14	0.496		Valid
X2.15	0.410	Valid	
X2.16	0.418	Valid	
X2.17	0.438	Valid	

X2.18	0.390		Valid
X2.19	0.365		Valid
X2.20	0.571		Valid
X2.21	0.666		Valid
Y (Employee Engagement)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0.631	0.361	Valid
Y2	0.677		Valid
Y3	0.685		Valid
Y4	0.493		Valid
Y5	0.613		Valid
Y6	0.586		Valid
Y7	0.776		Valid
Y8	0.763		Valid
Y9	0.684		Valid
Y10	0.560		Valid
Y11	0.776		Valid
Y12	0.462		Valid
Y13	0.370		Valid
Y14	0.617		Valid
Y15	0.609		Valid
Y16	0.379		Valid
Y17	0.467		Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3.3, didapatkan hasil uji instrumen yang terdiri dari 14 item pernyataan variabel *job characteristics*, 21 item pernyataan variabel *job burnout*, dan 17 item pernyataan variabel *employee engagement*. Hasil uji instrumen dinyatakan valid karena nilai koefisien *alpha* variabel *job characteristics*, *job burnout*, dan *employee engagement* lebih besar dari $r_{tabel} = 0,361$.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2019) . Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas diukur menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach* yang diuji menggunakan program SPSS Versi 26. Menurut Ghozali (2017), instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach

>0.60 dan jika nilainya <0.60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Rumus dari koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3.4 Uji Reliabilitas

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_t^2 = Varian total

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yang akan ditunjukkan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.870	Reliabel
X2	0.900	
Y	0.884	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas maka hasil yang diperoleh dari setiap variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi standar uji reliabilitas, di mana nilai *alpha cronbach's* yang dimiliki lebih dari 0.60. dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi ketika digunakan kapan saja oleh siapa saja.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini dilakukan uji parsial untuk mengetahui variabel independen yaitu *job characteristics* (X_1), dan *job burnout* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y). pada uji parsial dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance*

level) pada tabel koefisiensi regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus untuk menguji signifikansi dari koefisien korelasi adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji Parsial

Keterangan:

t = Tingkat signifikansi (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

r = Koefisiensi korelasi

n = Jumlah sampel

Adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig.} > 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.2 Uji Simultan (uji f)

Uji simultan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji Simultan

Keterangan:

F = Nilai uji f

R = Koefisien korelasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05 dengan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dapat melihat nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika tingkat signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

3.11.3 Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) mengungkapkan koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, di mana hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi:

$$R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Rumus 3.7 Koefisien Determinasi

Keterangan:

SSE = Jumlah kuadrat galat
 SST = Jumlah kuadrat total
 Y_i = Observasi respon ke-i
 \hat{Y}_i = Ramalan respon ke-i
 \bar{Y} = Rata-rata

Berikut ini adalah pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi yang akan ditunjukkan pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.339	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.7.99	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan *job characteristics* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia.
2. Terdapat pengaruh signifikan *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan *job characteristics* dan *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja di Indonesia.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi instansi, saran ini ditujukan oleh instansi karena penerapan *job characteristics* hanya dapat dilakukan oleh instansi, *employee engagement* memberikan dampak yang positif untuk instansi sehingga perlu adanya treatment yang diberikan instansi kepada pekerja untuk dapat meningkatkan *employee engagement*, serta instansi perlu berupaya meminimalisir *job burnout* pada pekerja. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai informasi tambahan dan sebagai pertimbangan mengenai tiga variabel yang diteliti yaitu :
 - a) *Job characteristics*, melalui penelitian ini terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata adalah *autonomy* dan *feedback*. Dengan demikian, untuk meningkatkan indikator *autonomy* instansi dapat

memberikan kebebasan dan kemandirian pada individu dalam pengerjaan tugas, termasuk memutuskan cara penyelesaian tugas. Pemberian *autonomy* dapat membantu pekerja memutuskan cara terbaik untuk melaksanakan tugasnya, asalkan pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan memenuhi standar. Selain itu, penting adanya *feedback* yang jelas mengenai kinerja, dan apresiasi atas pencapaian hasil kerja mereka. *Feedback* yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan kerja, dan memotivasi karyawan untuk berprestasi.

- b) *Job burnout*, melalui penelitian ini indikator *emotional exhaustion* perlu diatasi karena termasuk pada kategori cukup tinggi. Dengan demikian, instansi dapat menyediakan fasilitas *wellness* di kantor seperti ruang meditasi, taman, atau bahkan kata-kata motivasi berkontribusi terhadap kesehatan mental karyawan; membangun budaya instansi yang sehat, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi, memberi batasan yang jelas mengenai jam kerja, mendorong kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja, serta menyediakan program kesejahteraan seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, dan program kesehatan.
- c) *Employee engagement*, melalui penelitian ini terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah *absorption* dan *vigor*. Dengan demikian, instansi dapat melakukan intervensi untuk meningkatkan aspek *absorption* dengan cara memberikan pemenuhan fasilitas dan kebutuhan guna menunjang kinerja sehingga ibu bekerja dapat merasakan kepuasan yang memicu agar mereka dapat memusatkan perhatian penuh akan pekerjaan dan merasa terlarut oleh jam kerja. Selain itu, indikator *vigor* masih perlu ditingkatkan, cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menata kembali desain kantor agar pekerja dapat merasakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga tidak menimbulkan

hal-hal yang nantinya dapat mengurangi tingkat kebugaran fisik para karyawan.

2. Bagi ibu bekerja, solusi praktis untuk mengatasi *job burnout* pada ibu bekerja adalah:

a. Kenali Pentingnya Beristirahat

Sisihkan waktu khusus untuk jeda singkat, pastikan bahwa waktu tersebut menjadi bagian yang tidak dapat diganggu gugat dari pekerjaan. Fokuslah pada kegiatan yang memberikan relaksasi dan kesenangan seperti latihan pernapasan dan peregangan badan saat bekerja.

b. Membangun Sistem Pendukung yang Kuat

Bagikan perasaan dengan teman, anggota keluarga, atau sesama ibu yang dapat memberikan empati, saran, dan dorongan. Serta teman-teman di kantor dapat menjadi tempat curhat dan mendiskusikan masalah. Berinteraksi dan bersosialisasi dengan teman kantor dapat membantu menghilangkan stress.

c. Menetapkan Batasan

Identifikasi apa yang benar-benar penting dan lepaskan komitmen yang tidak perlu. Tetapkan waktu khusus untuk bekerja, dan waktu pribadi.

d. Tetapkan Perawatan Diri sebagai Prioritas

Luangkan waktu untuk fokus pada diri sendiri. Baik itu menekuni hobi, atau sekedar menikmati secangkir teh. Tetapkan rutinitas tidur dan melakukan aktivitas fisik seperti berolahraga. Aktivitas fisik memberikan manfaat maksimal untuk meningkatkan suasana hati. Bahkan jalan-jalan di sekitar kantor atau lingkungan tempat tinggal juga termasuk olahraga.

e. Delegasikan Tanggung Jawab kepada Orang Lain

Ibu sering kali mengambil banyak peran, baik di dalam maupun di luar rumah. Libatkan pasangan, anak-anak, atau anggota lainnya dalam tugas-tugas yang sesuai usia untuk berbagi beban.

3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menggunakan sampel yang besar sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat memperhatikan responden yang harus didapatkan dalam burkurun waktu tertentu, item pernyataan pada penelitian ini yang banyak sehingga memakan waktu yang responden untuk menjawab hal tersebut berpengaruh terhadap jawaban responden sehingga menyebabkan responden mengisi secara asal, serta riset yang akan datang dapat menambahkan pendidikan, pengalaman kerja, kejelasan tugas, pertemanan di tempat kerja sebagai variabel yang dapat memoderasi *job burnout* terhadap *employee engagement* pada ibu bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M., & Rahmasari, D. (2023). Burnout Pada Ibu Peran Ganda. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 917–936.
- Alfiansyah, R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Melalui Burnout Pada Pekerja yang Studi Lanjut*.
- Annur, C. M. (2022). *Mayoritas Guru di Indoensia adalah Perempuan*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/24/mayoritas-guru-di-indonesia-adalah-perempuan>
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan Stres Ditinjau dari Ibu bekerja dan Ibu Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58–65. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/234/105>
- Ardiansyah, F., & Budiono. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Arlinta, D. (2024). *Perempuan di Antara Dilema Bekerja Kantoran atau Menjadi Ibu Rumah Tangga*. Kompas. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2024/04/21/perempuan-dilema-ibu-bekerja-atau-ibu-rumah-tangga>
- Asyhar, M., Wicaksono, A., & Fastari, C. (2021). The Effect of Burnout (Fatigue) on Engagement Employees Permanent Employees at PT. Indospring Tbk Gresik. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, And Health International Conference (UMGESHIC)*, 1(2), 949–955. <https://doi.org/https://doi:10.30587/umgeshic.v1i2.3498>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. . (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. *Psychology Press, Hove*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- BPS. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Buwono, J. H. O., Steven, & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh Dimensi Karakteristik Pekerjaan Terhadap Intention To Quit Melalui Komitmen Organisasi Sosial Karyawan Blue Sky Executive Lounge Surabaya. *Jurnal Putra Business and Management*.

- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The Struggle With Employee Engagement: Measure and Construct Clarification Using Five Samples. *Journal of Applied Psychology, 101*(9), 1201–1277.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout Job Stresss in the Human Services*. Beverlyh HilssLondon : *Sage Studies in Community Mental Health*. Sage Publications.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Ditinjau dari. *Psikodemensia, 15*(2), 351–373.
- Databoks. (2024). *Jumlah Penduduk di 38 Provinsi Indonesia Desember 2023*. Katadata.Co.Id.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/02/15/jumlah-penduduk-di-38-provinsi-indonesia-desember-2023>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three decades of Progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302.
- Evangelia, D., & Bakker, A. B. (2007). *Measurement of Burnout (and Engagement) 1 Running head: Measurement of Bunrout and Engagement The Oldenburg Burnout Inventory: A Good Alternative to Measure Burnout (and Engagement) Evangelia*.
- Farhamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Ocupational Safety and Health, 6*(1), 107–115.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Fligier, M. (2022). *Effective Workplace Socializing: Why is it so Crucial and How to Make it Work*. Group Uperion.
<https://www.growuperion.com/blog/employee-engagement/socializing-in-the-workplace/>
- Gallup. (2013). *State of the global workplace: employee engagement insight for business leaders worldwide*. Gallup, Inc.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace:2023 Report*. Gallup Inc.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, S. D. (2000). *Psikologi Untuk Keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Gustrida, E., Cahaya, M., & Nurhayati. (2023). *Profil Perempuan Indonesia 2023* (A. Sylvianti, B. A. Putri, & Nurhayati (Eds.)). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

- Hackman, J. ., & Oldham, G. . (1976). *Motivation through the Design of Work : Test of a Theory* (Vol. 16, Issue 2). [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Pretince Hall.
- Heriyanto, H., Mardiani, & Sahran. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di RSUD Dr. M Yunus Bengkulu. *Journal of Nursing and Public Health*, 10(1), 64–65.
- Hernidatiatin, T. L., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 1(1).
- Hewitt. (2016). 2016 Trends in Global Employee Engagement: Employee engagement is on the rise, but volatility abounds. *Aon Hewitt*, 1–20.
- Hikmatullah, F. (2017). Hubungan employee engagement dan burnout pada karyawan divisi it. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 100–108.
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Sri, A. . (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 11(1).
- Indraini, A. (2022). *Sri Mulyani Ungkap Biang Kerok Gaji Perempuan Lebih Rendah dari Laki-laki*. Detikfinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6087158/sri-mulyani-ungkap-biang-kerok-gaji-perempuan-lebih-rendah-dari-laki-laki>
- Istighfarin, L. N., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1).
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 77.
- Kahn, W. . (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Khamndiniyati, N. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Tipe Kepribadian DISC Terhadap Sindrom Kelelahan (Burnout). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 47–56. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4705>
- Kinanti, K. . (2020). *Masalah umum yang dihadapi ibu bekerja*. Bisnis.Com. <https://lifestyle.bisnis.com/read/20200904/236/1287369/masalah-umum-yang-dihadapi-ibu-bekerja>
- Kinicki, & Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurniawati, S. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peluang Wanita Bekerja di Sektor Formal atau Sektor Informal di kabupaten*

Karanganyar.

- Legalitas.org. (2024). *Usia Ideal Menikah : Calon Pengantin Wajib Tahu*. <https://legalitas.org/tulisan/usia-ideal-menikah--calon-pengantin-wajib-tahu#:~:text=Baru-baru ini BKKBN menyatakan,siap%2C yang ujungnya menyebabkan perceraian.>
- Lilia, W., & Pane, S. . (2018). Pengaruh Karakteristik dan Reward terhadap Employee Engagement dan Invent to Quit di PT. Sang Hyang Seri (Persero). *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 51–60.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781444306538>
- Macleod, D., & Clarke, N. (2009). Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement. *Department for Business Innovation & Skills*, 1, 1–124. <http://www.bis.gov.uk/files/file52215.pdf>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03).
- Malhotra, N. . (2010). *Marketing Research:An Applied Orientation* (6th ed.). upper Saddle River, Nj:Pearson Prentice Hall.
- Mariyanti, S., Citrawati, A., Psikologi, F., & Esa, U. (2009). *Burnout pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap*.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu Bekerja di Indonesia Ditinjau dari Work Family Conflict dan Kepemilikan Assisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 9–21.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Ratnaningtyas, A. (2024). Kontribusi Social Support Dalam Meningkatkan Work Engagement Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. *Journal on Educatio*, 06(04), 20762–20772.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology and Health*, 16(5), 607–611. <https://doi.org/10.1080/08870440108405530>
- Maslach, C., & Jackson, E. S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). *Stress and Burnout: The Critical Research*. In: Cooper, C.L., Ed., *Handbook of Stress Medicine and Health* (2nd ed.). CRC Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. 1997. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(February), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mc Kinsey & Company. (2021). *Women in the Workplace*.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Afriyadi, C. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Mulyana, T., Sari, I. T. P., & Riksaraka, G. (2020). Job Characteristics Model terhadap Employee Engagement pada PTPN VII Dayeuhmanggung Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(3), 141–154.
- National Bussiness Research, I. (2023). *The Truth about Job Satisfaction and friendships at Work*. National Bussiness Research Institute. <https://www.nbr.com/employee-survey-white-papers/the-truth-about-job-satisfaction-and-friendships-at-work/>
- Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94–104. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40848>
- Puteri, A. (2024). *7 Jenis Ujian Pernikahan 5 Tahun Pertama yang Terasa Berat*. Orami. <https://www.arami.co.id/magazine/ujian-pernikahan-5-tahun-pertama?page=all>
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Diantara Karyawan Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(2), 28–38. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i2.1701>
- Putu, D., & Nilakusmawati, E. (2016). *Kajian Aktivitas Ekonomi Pelaku Sektor Informal di Kota Denpasar (Studi Kasus Wanita Pedagang Canang Sari)*. April.
- Radhitya, T. V. (2018). Peran Ganda yang Dialami Pekerja Wanita K3L. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 204–219.
- Rahayu, M. N. A., & Partina, A. (2023). *Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Burnout Terhadap Work Engagement pada PT*. *Sanwa Antar Nusa Surabaya*. 4(2), 55–64.
- Reihan, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Employee Engagement dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel*

- Intervening (Studi pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)* [Universitas Veteran Jakarta]. <http://repository.upnvj.ac.id/id/eprint/25535>
- Rios, M. F., Vielma, R. G. R., Garcia, J. C. S., Aravena, M. B., Vargas, J. D. P., & Diaz, M. angel R. (2017). Spanish-Language Adaption of Morgeson and Humphrey's Work Design Questionnaire (WDQ). *The Spanish Journal of Psychology*, 20(28), 1–30. <https://doi.org/10.1017/sjp.2017.24>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (H. Lamarre (Ed.); 18th ed.). Pearson education Inc.
- Sahin, H. (2012). *The Level of Burnout of Kitchen Personnel in Accommodation Facilities Department of Family and Consumer Sciences Education*. 3(7), 116–120.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santoso, C. P. L., & Santoso, T. (2020). Pengaruh Job Characteristics terhadap Work Satisfaction dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Surya Bhakti. *AGORA*, 8(1).
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Kencana Prenada Media Group.
- Sari. (2022). *Studi: Hampir 50 Persen Perempuan di Dunia Mengalami Burnout, Apa Penyebabnya?* Beautynesia. <https://www.beautynesia.id/wellness/studi-hampir-50-persen-perempuan-di-dunia-mengalami-burnout-apa-penyebabnya/b-256640>
- Sari, N. L. P. D. Y. (2014). Hubungan Beban Kerja terhadap Burnout Syndrome pada Perawat Pelaksana Ruang Intermedite RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2).
- Sarmadi, S. (2018). *Psikologi Positif* (S. Nurjan (Ed.); 1st ed.). Titah Surga.
- Schaufeli, Bakker, & Salanova. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 701–716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Silaen, S., & Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo

(Ed.); 2nd ed.). ALFABETA,cv.

- Sullivan, J. J. (1989). Self theories and employee motivation. *Journal of Management*, 15(2), 345–363.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/014920638901500210>
- Supriadi, Y. N., Urbach, N., & Saputra, J. (2022). Implications of Working Environment Job Stress Moderated Employee Engagement to Improve Employee Performance in the Electronic Trans- action Service Industry. *International Business and Accounting Research Journal*, 6(1), 24–36.
- The State of Workplace Burnout 2023. (2023). *Infinite Potential*.
- Thohiroh, A. A. (2020). *Parenting Stress Pada Ibu Bekerja (Studi Deskriptif Pada Ibu Yng Bekerja di Bank)*. Universitas Negeri Semarang.
- Tiurmaida, T. I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Job Characteristics dengan Employee Engagement pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4).
- Tjokro, C. I. (2019). Perilaku Organisasi dalam Pelayanan Publik (Studi pada Aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ambon). *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(01), 60–65.
- Trisnawati. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perempuan Bekerja di Sektor Formal di Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 54–65.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 1–8.
- Wiryan, K. ., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). *Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 1,2*. 8(2), 421–427.
- Zhao, X., Ghiselli, R., Law, R., & Ma, J. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27–38.