



Pengaruh Employee Engagement Terhadap Burnout dengan Happiness at Work Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Perhutani Purwodadi)

Annisa Puspita Apricilia*, Rini Juni Astuti

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
annisa.puspita.fe19@mail.umy.ac.id; rinijuniaastuti@umy.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh employee engagement terhadap burnout dengan dimoderasi happiness at work studi pada karyawan Perum Perhutani Purwodadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan google form. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 102 karyawan yang sudah memenuhi kriteria dengan menggunakan metode purposive sampling. Penelitian ini menurunkan 2 hipotesis dengan pengolahan data melalui program SPSS 25 dan uji MRA untuk menguji variabel moderasi. Penelitian ini memberikan hasil bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan dimediasi happiness at work menghasilkan negative dan signifikan.

Kata kunci: Employee engagement, Burnout, Happiness at Work

*Correspondence: Annisa Puspita Apricilia
Email:
annisa.puspita.fe19@mail.umy.ac.id

Received: 12 Oct 2023
Accepted: 29 Nov 2023
Published: 30 Nov 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of employee engagement on burnout with moderated happiness at work studies on Perum Perhutani Purwodadi employees. This type of research is quantitative research using primary data obtained by distributing questionnaires with google form. In this study, the number of respondents was 102 employees who met the criteria using purposive sampling method. This study derived 2 hypotheses with data processing through the SPSS 25 program and MRA test to test moderation variables. This study provides results that employee engagement has a positive and significant effect on burnout and mediated happiness at work produces negative and significant.

Keywords: Employee Engagement, Burnout, Happiness at Work

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah kunci untuk menentukan perkembangan di suatu Negara, Daerah, bahkan di Perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset yang berharga, Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar aset utama akan tetapi aset yang memiliki nilai, dapat dilipat gandakan, dan dikembangkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang

paling penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan di Indonesia sangat banyak dan terus berkembang menjadikan banyak terbukanya lapangan pekerjaan, bahkan di tahun 2021 sebanyak 2,9 juta lapangan kerja yang tersedia di Indonesia. Indonesia sendiri memiliki 2 jenis perusahaan yang terbangun di berbagai daerah yaitu Perusahaan Swasta dan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sudah 26,71 juta perusahaan swasta yang ada di Indonesia. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara juga sudah memiliki sekitar 115 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia yang dibagi menjadi PT. dan Perum. Di Indonesia memiliki macam-macam jenis industri pabrik yang merupakan usaha milik perusahaan swasta, dan PERHUTANI (Perusahaan Hutan Negara Indonesia) merupakan salah satu contoh usaha milik BUMN.

Banyak SDM di Indonesia yang mendapatkan pekerjaan melalui Perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN. Dilihat dari Perum Perhutani sudah memiliki dua puluh empat ribu karyawan yang tersebar di Indonesia, sebelas ribu diantaranya merupakan pegawai perusahaan, sedangkan tiga belas ribu orang merupakan pekerja pelaksana. Dengan banyaknya karyawan di suatu perusahaan akan menyebabkan munculnya berbagai masalah, masalah umum yang muncul di dalam perusahaan adalah kelelahan.

Kelelahan bisa diartikan sebagai kelelahan fisik dan kelelahan mental atau yang biasa di sebut burnout. Terjadinya burnout dapat disebabkan oleh beberapa faktor eksternal maupun faktor internal (Bakker & Demerouti, 2008). Employee engagement merupakan salah satu faktor internal perusahaan banyaknya karyawan yang terikat dengan karyawan lainnya dapat menyebabkan banyaknya tekanan di tempat kerja (Cotel et al., 2021). Selain faktor internal perusahaan faktor eksternal dapat memicu individu merasa lelah (Bakker & Oerlemans, 2016).

Salah satu faktor eksternal yang berdampak pada semua bidang pekerjaan adalah dengan adanya pandemic covid, virus covid-19 yang tiba – tiba menyerang seluruh dunia ini memunculkan berbagai masalah yang memicu burnout (Chandni & Rahman, 2020). Sehingga semua orang harus work from home.

Pandemic covid sudah menjadi wabah virus 2 tahun belakangan ini di Indonesia, dengan adanya virus baru ini membuat banyak orang menjadi tambah stress, seperti contohnya karyawan di pabrik mereka yang biasanya bekerja 12 jam perhari semenjak covid melanda mereka hanya bekerja 6 jam perhari.

Pengurangan waktu kerja juga berdampak bagi pemasukan mereka, pemotongan upah gaji karyawan juga menjadi pengaruh bagi karyawan karena saat awal pandemic beberapa bahan pokok menjadi mahal, dengan upah yang dipotong dan banyak kebutuhan yang harus di penuhi membuat tidak sedikit karyawan mengeluh akan keadaan ini dan menimbulkan stress pada karyawan.

Banyaknya masalah-masalah yang timbul silih berganti menjadikan semua orang lelah dengan apa yang sedang dialami. Tidak sedikit pula tempat kerja memberikan solusi agar karyawannya tidak mengalami kelelahan fisik dan kelelahan mental secara berlebihan,

Pada awal pandemic semua orang diwajibkan menggunakan masker untuk sebagian orang mungkin berfikir tidak biasa menggunakan masker untuk sehari-hari bahkan muncul berita yang memberitahu bahwa virus covid dapat menempel pada meja, kursi dan sebagainya membuat orang-orang bingung saat akan makan meletakkan masker dimana jika covid bisa saja menempel pada meja atau kursi. Selain itu pandemic covid juga mempengaruhi pekerja yang bekerja di Perusahaan Milik Negara, sebagai contoh di Perhutani sendiri sebagian besar bekerja di luar lapangan dan bertemu orang saat pandemic ini mulai menjadi wabah di Indonesia menjadikan beberapa pekerjaan terhambat. Biasanya di kantor Perhutani semua orang dapat bekerja dengan team akan tetapi adanya covid ini harus bekerja secara individu, hal ini akan menjadi dampak buruk bagi sebagian pekerja yang biasanya harus bekerja secara team mendadak harus bekerja secara mandiri dan di rumah karena keterbatasan dalam bertemu dengan orang orang

Melihat fenomena yang ada di Perum Perhutani bahwa banyaknya tekanan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan akan menjadikan meningkatnya resiko kelelahan kepada karyawan, bertambahnya tekanan pekerjaan dapat menjadikan kelelahan semakin meningkat. Meningkatnya stress, dan kelelahan suatu individu dapat menjadikan individu tersebut mengalami kelelahan yang dikenal sebagai burnout (Rotter, 1966).

Employee engagement menggambarkan teori menimpa ikatan serta keterlibatan yang terjalin erat secara raga, kognitif serta emosional antara seorang dengan kedudukannya dalam suatu pekerjaan, yang setelah itu diucap selaku employee engagement (Kahn, 1990). Senada dengan definisi di atas, (Federman, 2010) memandang employee engagement selaku sesuatu tingkatan dimana seorang mempunyai komitmen terhadap suatu organisasi sehingga bisa memastikan bagaimana seorang berperilaku serta seberapa lama ia hendak bertahan dengan letaknya tersebut.

Employee engagement memiliki beberapa keuntungan ialah tingkatan produktivitas, tingkatan keuntungan, menaikkan efisiensi, merendahkan turnover, mengurangi ketidak hadiran, tingkatan kepuasan konsumen, mengurangi musibah kerja serta meminimalkan keluhan karyawan (Merciano et al., 2010). Selain itu ada beberapa faktor yang bisa mengakibatkan burnout di seseorang. Berdasarkan (Daud et al., 2022) menyatakan terdapat tiga faktor pada organisasi yang dapat menjadi sumber burnout, yaitu: 1) Desain Organisasi. Desain organisasi mempunyai 4 komponen krusial yang dapat mengakibatkan burnout yaitu: a) Struktur peran, pada syarat ini bisa menimbulkan burnout melalui pertarungan peran serta ketidakjelasan peran; b) perseteruan kiprah serta ketidakjelasan kiprah, c) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, d) Struktur normatif, hal yg tercakup pada struktur normatif antara lain tujuan tata cara serta ideologi organisasi. 2) Kepemimpinan. (Das & Ghosh, 2020) menyatakan kepemimpinan serta supervisi artinya variabel yang signifikan berhubungan menggunakan burnout. 3) hubungan social dan dukungan yang berasal dari rekan kerja. Menurut (Das & Ghosh, 2020) menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan burnout.

Arti kata bahagia dan senang berbeda satu sama lain. Menurut definisi filosofis, kebahagiaan adalah ketiadaan kesalahan dalam pikiran, yang menghasilkan keadaan

tenang dan tenteram, serta kenyamanan dan kenikmatan spiritual dengan rasa lengkap dan puas. Dasar dari pengalaman manusia adalah kebahagiaan, dan sebagian besar orang mengalami kebahagiaan hampir sepanjang waktu. (Diener & Kesebir, 2016). Kondisi psikologis yang menyenangkan dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, afek positif, dan tingkat afek negatif yang rendah adalah apa yang disebut sebagai kebahagiaan (Dillon & Carr, 2007).

Perspektif hedonic menganggap kepuasan kerja sebagai pengalaman yang menyenangkan dan penilaian yang baik (Cohen, 2007). Banyak manfaat yang akan diperoleh organisasi dan individu dari kepuasan kerja. Kebanyakan orang percaya bahwa sifat-sifat budaya dan metode manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi pada kebahagiaan karyawan di tingkat Perusahaan (Farber, 2000). Perilaku kepemimpinan, sifat-sifat pribadi, kepercayaan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang menentukan seberapa bahagiannya suatu pekerjaan. Kebahagiaan dan posisi pekerjaan saling berkorelasi. Orang yang bekerja sering kali lebih bahagia daripada orang yang tidak bekerja, dan karyawan yang terampil umumnya lebih bahagia daripada pekerja yang tidak terampil (Singh & Aggarwal, 2018). Karena pekerjaan dapat memberikan stimulus yang tepat bagi seseorang untuk merasakan kesenangan, kesempatan untuk memuaskan rasa ingin tahu dan mengembangkan keterampilan, dukungan sosial, keamanan finansial, serta rasa identitas dan tujuan hidup, pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kebahagiaan (Tampubolon & Siagian, 2020).

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai variabel *employee engagement* yang berkaitan dengan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Fulaedzah (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan beberapa penelitian di atas masih terdapat inkonsisten hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Maka dari itu, penulis dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh *employee engagement* terhadap *burnout* dengan *happiness at work* sebagai variabel moderasi".

METODE PENELITIAN

Objek dan Subyek

Penelitian Obyek penelitian ini dilakukan pada karyawan Perhutani Purwodadi yang bertempat di Jl. Gatot Subroto No.1, Brambangan, Purwodadi, Kec. Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner dengan melalui google form dengan cara menyajikan beberapa daftar pertanyaan untuk karyawan terkait dengan variabel yang sedang diteliti.

Variabel penelitian dan pengukuran

Variabel pertama yaitu employee engagement yang memiliki 10 item pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada employee engagement ini menggunakan pengukuran oleh (Schaufeli et al., 2004) dengan skala pengukuran likert 5 point Variabel kedua yaitu burnout yang memiliki 9 item pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada burnout ini menggunakan pengukuran oleh (Kristensen et al., 2005) dengan skala pengukuran likert 5 point Variabel ketiga yaitu happiness at work yang memiliki 7 item pertanyaan kuesioner. Kuesioner pada happiness at work ini menggunakan pengukuran oleh (Fisher, 2010) dengan skala pengukuran likert 5 point.

Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrument yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrument ini digunakan untuk menguji apakah instrumen pada penelitian ini valid dan reliabel yang dibuat harus menggunakan data yang valid dan reliabel.

Teknik Analisis

Data Teknik analisis yang digunakan yaitu moderated regression analysis untuk menguji hipotesis dalam penelitian, kemudian melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah ada penyakit klasik yang ada pada model regresi penelitian. Pengolahan data untuk melakukan pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan program SPSS ver 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji moderasi MRA. Model regresi yang baik diharuskan memenuhi beberapa asumsi yang disebut sebagai asumsi klasik, jadi sebelum dilakukan uji MRA dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi (Ghozali, 2018). Penelitian ini memiliki 2 hipotesis, yaitu dengan melakukan uji regresi linear dan uji interaksi. Uji regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel burnout (independen) memiliki pengaruh terhadap employee engagement (dependen) atau hipotesis pertama (H1). Uji interaksi (MRA) untuk mengetahui apakah variabel happiness at work sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel burnout terhadap employee engagement atau hipotesis kedua (H2)

Pembuktian terhadap 2 hipotesis dapat dilakukan setelah dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebagai syarat pengujian regresi. Uji asumsi klasik dilakukan pada penelitian adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah burnout (independen) berpengaruh terhadap employee engagement, dan sebelum melakukan uji regresi linear terhadap (H1) maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel-variabel uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-smirnov. Dimana uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 1. Uji Normalitas

<i>Asym . sig . (2tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	>0,05	Normal

Tabel 1 menyatakan nilai signifikansi uji Kolmogorov-smirnov adalah 0,200, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa residual variabel berdistribusi normal. Artinya model regresi variabel burnout terhadap employee engagement berdistribusi normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikansi yaitu Asymp. Sig. >0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi atau tidak diantara variabel bebas. Adapun model regresi yang sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance >0,10 dan nilai dari variance inflation factor (VIF) <10 (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas memiliki hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
Employee Engagement	0,702	>0,10	1,424	<10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Happiness at Work	0,702	>0,10	1,424	<10,00	Tidak Terjadi Multiikolinearitas

Pada Tabel 2 menghasilkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance pada setiap variabel didalam penelitian ini. Variabel employee engagement menunjukkan nilai VIF sebesar 1,424 < 10,00 dan nilai tolerance 0,702 > 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel employee engagement tidak terdapat multikolinieritas. Pada variabel happiness at work menunjukkan nilai VIF sebesar 1,424 <10, 00 dan nilai tolerance sebesar 0,702 > 0,10 sehingga pada variabel happiness at work juga tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterosdastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varians variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).

Uji heterokedastisitas ini menggunakan metode glejser. Uji glejser memiliki syarat nilai signifikansi lebih dari alpha 0,05 maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Employee Engagement	0,912	Non Heterokedastisitas
Happiness at Work	0,011	Non Heterokedastisitas

Pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel employee engagement memiliki nilai signifikansi $0,912 > \alpha 0,05$. Pada variabel happiness at work memiliki nilai signifikansi $0,011 > \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastiditas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Regresi

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA), uji MRA dilakukan mengetahui apakah variabel moderasi berhubungan dengan dua variabel lainnya (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji MRA digunakan untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap burnout dengan happiness at work yang memoderasi hubungan kedua variabel tersebut.

Pengaruh employee engagement terhadap burnout

Hasil Analisis Uji t (test)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independent (employee engagement) secara individual mempengaruhi variabel dependen (burnout)

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	Nilai Sig	Keterangan
Employee Engagement	0,526	10,876	0,000	Signifikan
F Hitung		118,294	0,000	
R Square	0,542			

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai T hitung sebesar 10,879 artinya hipotesis 1 memiliki pengaruh positif, sedangkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap variabel burnout dan Hipotesis 1 diterima/terbukti

Hasil Analisis Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,542 yang berarti employee engagement memiliki pengaruh terhadap burnout sebesar

54,2%.

Pengaruh employee engagement terhadap burnout dengan happiness at work sebagai variabel moderasi

Hasil Analisis Uji t (test)

Tabel 5. Uji Regresi Moderasi

Variabel	R Square	T hitung	Nilai Sig	Keterangan
Employee Engagement	0,542	10,876	0,000	Signifikan
Employee Engagement * Happiness at Work	0,581	-3,058	0,003	Memoderasi

Berdasarkan Tabel 5 uji regresi linear (uji t) yang menyatakan bahwa employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout dan setelah melakukan uji regresi moderasi pada Tabel 5, maka nilai R square yang sebelumnya adalah sebesar 0,542 kemudian diuji kembali menggunakan uji regresi moderasi nilai R square menjadi 0,581, sedangkan t hitung variabel employee engagement * happiness at work adalah -3,058. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel happiness at work dapat memoderasi hubungan antara employee engagement terhadap burnout dengan memperkuat pengaruh negative signifikan dan Hipotesis 2 diterima/terbukti

Pembahasan

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Burnout

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa employee engagement terhadap burnout pada karyawan Perhutani, Purwodadi terjalin sangat erat. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan hubungan antara employee engagement dengan burnout. Apanila semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi pula burnout dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Fipiariny, 2022) yang berjudul "Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap burnout pada pekerja di bidang kesehatan di kota Palembang", yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara employee engagement dengan burnout. Hasil sejenis juga ditemukan pada penelitian (Wardani & Firmansyah, 2019).

Pengaruh Employee Engagement terhadap Burnout dengan Dimoderasi Happiness at Work

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pengaruh employee engagement terhadap burnout dengan dimoderasi happiness at work pada karyawan Perhutani, Purwodadi diketahui bahwa hubungan antar karyawan di Perhutani Purwodadi terjalin sangat erat. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,003 dimana angka tersebut <

0,05. Maka H2 dapat diterima atau terbukti. Apabila semakin tinggi employee engagement ditempat kerja maka semakin tinggi pula burnout pada karyawan salah satu faktornya karena happiness at work sangat rendah. Begitu sebaliknya jika employee engagement rendah maka burnout yang dihasilkan rendah karena adanya happiness at work yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santhanam & Srinivas, 2020) yang berjudul "Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company" yang memiliki hasil bahwa happiness memoderasi antara employee engagement terhadap burnout.

SIMPULAN

Penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Employee Engagement terhadap Burnout dengan Happiness at Work sebagai Variabel Moderasi" Studi kasus pada karyawan Perhutani. Setelah dilakukan pengumpulan data dan analisis data, maka penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut: Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Employee engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dengan dimoderasi oleh happiness at work.

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian berikutnya seperti: Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya memantau kuesioner yang disebarakan agar nantinya dapat memperoleh hasil yang akurat sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Penelitian ini masih memiliki kekurangan maka peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar dengan menambah variabel-variabel lainnya. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengurangi tingkat bias pada pengumpulan data dengan menggunakan metode koesioner, metode pengambilan data dapat ditambah dengan wawancara atau observasi.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan terhadap metode pengambilan data yang digunakan. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang secara online membuat peneliti tidak dapat mendampingi responden secara langsung dalam menjawab setiap instrumen variabel sehingga terdapat kemungkinan jawaban responden bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 150(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre:

- An application of the job demands – resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393 – 417.
<https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Chandni, S., & Rahman, Z. (2020). Customer engagement and employee engagement: systematic review and future directions. *Service Industries Journal*, 40(13–14), 932–959. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1733534>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2007.05.001>
- Cotel, A., Golu, F., Stoian, A. P., Dimitriu, M., Socea, B., Cirstoveanu, C., Davitoiu, A. M., Alexe, F. J., & Oprea, B. (2021). Predictors of burnout in healthcare workers during the covid-19 pandemic. *Healthcare (Switzerland)*, 9(3), 1–8. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030304>
- Das, M., & Ghosh, S. K. (2020). Summary and future research. *Studies in Computational Intelligence*, 858, 137–142. https://doi.org/10.1007/978-3-030-27749-9_9
- Daud, N., Abdul Rahim, A. F., Mat Pa, M. N., Ahmad, A., Yusof, N. A., Hassan, N. M., & Idris, N. A. (2022). Emotional Intelligence Among Medical Students and Its Relationship with Burnout. *Education in Medicine Journal*, 14(3), 49–59. <https://doi.org/10.21315/eimj2022.14.3.4>
- Diener, E., & Kesebir, P. (2016). Happiness : Its Antecedents and Consequences Happiness 1 Running Head : INDIVIDUAL DIFFERENCES IN HAPPINESS Happiness Ed Diener University of Illinois and the Gallup Organization Pelin Kesebir University of Illinois at Urbana-Champaign William Tov Univers. April.
- Dillon, C. M., & Carr, J. E. (2007). Assessing indices of happiness and unhappiness in individuals with developmental disabilities: A review. *Behavioral Interventions*, 22(3), 229–244. <https://doi.org/10.1002/bin.240>
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675–689. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<675::AID-JCLP8>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<675::AID-JCLP8>3.0.CO;2-D)
- Federman, B. (2010). Reengaging the workforce during tough times. *Employment Relations Today*, 37(1), 27–34. <https://doi.org/10.1002/ert.20282>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fulaedzah, I. A., Tjahjono, H. K., & Rahayu DA, M. K. P. (2022). Employee Engagement Mediating Self Efficacy and Quality of Work Life on Contact Center’s Burnout. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(7), 881–895. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i7.171>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. http://slims.umn.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19545
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen

- Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work and Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Rizal, R., & Fipiariny, S. (2022). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap burnout pada pekerja di bidang kesehatan kota Palembang. *Jurnal Adminika*, 8(1), 1–14. <http://poltekanika.ac.id/journal/index.php/adm/article/download/304/260>
- Rotter, J. B. (1966). Generalize D Expectancie S for Interna L Versus. 80(1). <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>
- schaufeli et al., 2004. (2017). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach* Uma Sekaran , Roger Bougie - download pdf free [CLICK HERE TO DOWNLOAD](#). Sekaran Dan Bougie.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Tampubolon, R. R., & Siagian, V. (2020). Pengaruh profitabilitas, solvabilitas, likuiditas dan audit tenure terhadap audit report lag dengan komite sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(2), 82–95. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i2.4954>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>