

Kajian terhadap Pengaruh Job Demand, Job Resource, dan Personal Resource terhadap Tingkat Keterikatan Kerja Pegawai dengan Tingkat Burnout sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus pada Badan Kebijakan Fiskal Selama Masa Pandemi Covid-19) = Study of The Effect of Job Demand, Job Resource, and Personal Resource on Job Engagement Level with Burnout Level as A Mediation Factor (Case Study on Fiscal Policy Agency during The Covid-19 Pandemic)

Tri Ongko Bayu Sadewo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20521261&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tuntutan pekerjaan berupa beban kerja, sumber daya pekerjaan berupa otonomi, keterkaitan, dan kompetensi, serta sumber daya pribadi berupa modal psikologis dalam mempengaruhi keterikatan kerja, sekaligus dengan menguji peran mediasi burnout. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Dari hasil penelitian ini, dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap burnout dan pengaruh negatif modal psikologis, autonomy, dan relatedness terhadap burnout. Selain itu, dibuktikan juga pengaruh positif modal psikologis dan relatedness terhadap keterikatan kerja, serta pengaruh negatif burnout terhadap keterikatan kerja. Namun penelitian ini tidak dapat membuktikan pengaruh negatif competence terhadap burnout dan pengaruh positifnya terhadap keterikatan kerja. Adapun dalam analisis peran mediasi, ditemukan bahwa burnout juga memediasi hubungan beban kerja, modal psikologis, autonomy, dan relatedness terhadap keterikatan kerja. Namun, burnout tidak dapat memediasi hubungan antara competence dengan keterikatan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 201 pegawai di lingkungan Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan, menggunakan proportionate stratified sampling dengan keterwakilan 30% pegawai dari tiap-tiap unit kerja eselon II. Penggunaan hasil penelitian ini ditujukan untuk membangun perhatian organisasi terkait dengan mitigasi burnout dan penciptaan keterikatan kerja guna mendorong produktivitas kerja pegawai, khususnya organisasi pada sektor publik.

.....This purpose of this study is to examine the effect of job demand in the form of workload, job resource in the form of autonomy, relatedness, and competence, as well as personal resource in the form of psychological capital in influencing job engagement, as well as examining the mediating role of burnout. The data used in this study is primary data collected through questionnaires, then the data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software to examine the relationship between variables. In the results of this study, it is proven that there is a positive effect of workload on burnout and a negative influence of psychological capital, autonomy, and relatedness on burnout. In addition, it is also proven the positive influence of psychological capital and relatedness on job engagement, as well as the negative effect of burnout on job engagement. However, this study cannot prove the negative effect of competence on burnout and its positive effect on job engagement. As for the analysis of the mediating role, it was found that burnout also mediates the relationship between workload, psychological capital, autonomy, and relatedness to job engagement. However, burnout cannot mediate the relationship between competence

and job engagement. Respondents in this study were 201 employees within the Fiscal Policy Agency (FPA), Ministry of Finance, using proportionate stratified sampling with 30% representation of employees from each echelon II (subunit under FPA). This study is intended to build organizational attention related to burnout mitigation and the creation of job engagement in order to encourage employee productivity, especially organizations in the public sector.