

The Effect Of Job Demands, Self Efficacy And Burnout On Work Engagement (Study Of Semarang City Social Service Employees)

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, *Self Efficacy* Dan Burnout Terhadap *Work Engagement* (Studi Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)

Faizal Maulana^{1*}, Sri Sudarsi²

Manajemen, Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

faizalmaulana@mhs.unisbank.ac.id¹, srisudarsi@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job demands, self-efficacy and burnout on work engagement of Semarang City Social Service employees. The method used in sampling was a census sample, with a total of 104 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The test results show that there is a positive and significant influence between job demands on work engagement. There is a positive and significant influence between self-efficacy on product work engagement. There is a negative and significant influence between Burnout on product work engagement.

Keywords: Job Demands, Self Efficacy, Burnout, Work Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja, efikasi diri dan burnout terhadap work engagement pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel sensus yang berjumlah 104 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap work engagement. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap product work engagement. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Burnout terhadap product work engagement.

Kata Kunci: Tuntutan Kerja, Self Efficacy, Burnout, Work Engagement

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada lingkup sektor publik atau instansi pemerintah mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik harus terintegrasi dengan misi dan visi serta tujuan organisasi. Selain itu seorang pegawai harus memiliki ikatan yang melibatkan pegawai secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi, melibatkan pegawai secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosional, dengan kata lain setiap pegawai harus memiliki *work engagement* (Yadnyawati, 2016).

Work engagement memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan terkait dengan perilaku pekerjaan dalam meliputi korelasi karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, dedikasi serta penghayatan, atas dasar tersebut maka perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* merupakan karyawan yang memiliki semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) pada pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2016). Karyawan akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut terikat (*engaged*) dengan pekerjaan (*job*) nya. Ada beberapa variabel yang akan berkaitan dengan keterikatan kerja (*work engagement*) yaitu Tuntutan pekerjaan (*job demand*), *Self efficacy* dan *Burnout*.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Dinas Sosial Kota Semarang merupakan salah satu unsur pelaksanaan Pemerintahan Daerah yang dibentuk sebagai urusan rumah tangga daerah dibidang sosial dengan tugas pokok perumusan kebijakan Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Perlindungan Sosial, dan Bidang Jaminan Sosial yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya dengan menerapkan standar pelayanan minimal.

2. Tinjauan Pustaka

Tuntutan Pekerjaan

Elaman (2018) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan adalah suatu beban kerja dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif yang membutuhkan usaha serta kemampuan kerja terus menerus. Tuntutan pekerjaan yang terus menerus menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*). Robbins & Judge (2018) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Patrick (2017) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan definisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Tuntutan Pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu.

Self Efficacy

Jess Feist & Feist (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Alwisol (2018), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2018) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/ physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan

Burnout

Freudenberger menggambarkan *burnout* pada manusia sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri dengan tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan didalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapat hantaman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh diluarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Setelah itu istilah *burnout* mulai berkembang sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang (Imaniar & Sularso, 2016). Maslach mendefinisikan *burnout* sebagai sarana untuk mengurangi energi fisik dan psikologi karyawan dalam mengatasi kelelahan (Sudjiwanati, 2022). *Burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. *Burnout* adalah kondisi di mana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* merupakan suatu perasaan overload dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari (Santrock, 2017).

Work Engagement

Work engagement adalah keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya *vigor* atau semangat dan energy saat bekerja, *dedication* yaitu keterlibatan dan antusiasme saat bekerja, dan *absorption* yaitu konsentrasi penuh (Bakker dan Demerouti, 2016). Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa *work engagement* adalah sebuah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dengan pekerjaan yang dilakukan. Ngo & Hui (2017) menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi mental atau pikiran positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap *Work Engagement*

Mirjam & Ayla (2017) menjelaskan keterikatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Setyawati (2019) menjabarkan *keterikatan kerja* mengarah kepada keterikatan karyawan kepada profesi yang mereka lakukan, melalui pekerjaan mereka untuk dapat mengekspresikan diri mereka secara emosional, fisik, dan kognitif selama mereka kerja. Mengacu kepada riset Saputra (2019), tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan *pada keterikatan kerja*. Karyawan dengan *work engagement* tinggi atau karyawan yang *engaged* akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu tercapainya tujuan-tujuan dan menghasilkan kinerja yang produktif, tentu hal ini menguntungkan bagi perusahaan. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka *work engagement* semakin tinggi. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi menjadi lebih bahagia dan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih fokus pada menyelesaikan sesuatu dan menginspirasi karyawan lain untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁:Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh *Self efficacy* terhadap *Work Engagement*

Self-efficacy sebagai tingkat kepercayaan seorang individu atas kemampuan mereka dalam melaksanakan dan mengatur tindakan untuk mencapai kesuksesan yang dihargai dari hasil kerjanya. Karyawan dengan *self-efficacy* percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan dan menghasilkan apa yang diharapkan (Schaufeli, 2016). Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal, sesuai harapan (Bandura, 2016). *Self efficacy* membangun hadirnya keterikatan kerja dalam diri karyawan. Mempercayai akan kemampuan diri yang dimiliki dalam menghadapi tantangan dan tuntutan pekerjaannya, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan antusias serta berpartisipasi penuh dalam menjalankan tugasnya. Hal inilah yang pada akhirnya melahirkan *work engagement* pada diri karyawan untuk tetap terikat dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka karyawan juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂:*Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

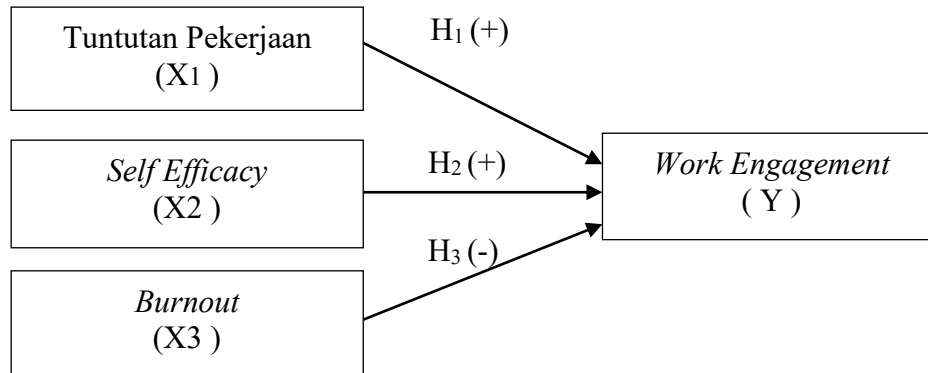
Pengaruh Burnout terhadap *Work Engagement*

Burnout merupakan suatu respon yang diakibatkan karena adanya stres kerja yang berkepanjangan dan memberikan efek negatif pada individu, organisasi maupun pengguna pelayanan yang bersangkutan. *Burnout* dapat berakibat negatif tidak hanya pada individu yang bersangkutan saja, namun juga pada organisasi tempat individu bekerja (Maslach & Later, 2016). Hal ini dapat mengarahkan individu untuk mencari pekerjaan atau karier baru. *Burnout* juga bisa mengakibatkan menurunnya performa kerja, diantaranya yaitu menurunnya efisiensi kerja,

berkurangnya ketertarikan dalam bekerja dan meningkatnya kekakuan dalam berfikir (tidak fleksibel). Semakin tinggi tingkat burnout maka semakin rendah pula tingkat work engagement pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat burnout maka semakin tinggi tingkat work engagement. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : Burnout berpengaruh negatif terhadap *work engagement*

Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
Tuntutan Pekerjaan (X1)	Tuntutan pekerjaan adalah suatu beban kerja dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif yang membutuhkan usaha serta kemampuan kerja terus menerus (Elaman, 2018)	1. Tuntutan tugas fisik 2. Tuntutan peran antar personal 3. Tuntutan tugas 4. Tuntutan peran personal (Griffin dan Moorhead, 2017)
Self efficacy (X2)	self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan nya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Jess Feist & Feist, 2017)	1. Tingkat (level) 2. Kekuatan (strength) 3. Generalisasi (generalization) (Ghufron, 2018)
Burnout (X3)	Burnout merupakan suatu perasaan overload dari kelelahan fisik dan mental yang merupakan akumulasi dari stres sehari-hari (Santrock, 2017)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental (Baron dan Greenberg (2018)
Work engagement (Y)	Work engagement adalah sebuah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individu dengan pekerjaan yang dilakukan (Robbins & Judge, 2018)	1. Vigor 2. Absorption 3. Dedication (Bakker & Leiter, 2016)

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (hypothesis testing). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel sensus, dengan jumlah sebanyak 104 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	40,4
Perempuan	62	59,6
Umur		
20 – 29 tahun	29	27,9
30 – 39 tahun	40	38,5
40 – 49 tahun	15	14,4
50 – 60 tahun	20	19,2
Pendidikan		
SMA/SMK	23	22,1
Diploma	10	9,6
Sarjana	62	59,6
Pasca Sarjana	9	8,7
Masa Kerja		
< 5 tahun	50	48,1
06 – 10 tahun	24	23,1
10 – 15 tahun	10	9,6
> 15 tahun	20	19,2

Pengujian Model Penelitian

Pengujian model dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Tabel 2. Koefisien Persamaan Regresi Linear

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardize		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.879	.901		2.084	.040
Tuntutan Pekerjaan	.558	.090	.655	6.173	.000
Self Efficacy	.299	.099	.276	3.015	.003
Burnout	-.236	.087	-.249	-2.720	.008

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berikut hasil analisis regresi pada penelitian ini, adapun persamaan regresi dari table diatas:

$$Y = 0,655 X_1 + 0,276X_2 - 0,249X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.510	1.51053641

a. Predictors: (Constant), Burnout, Self Efficacy, Tuntutan Pekerjaan

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,510 yang berarti variasi perubahan *work engagement* dapat dijelaskan oleh tuntutan pekerjaan, *self efficacy* dan *burnout* sebesar 51%, sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian misalnya *Job Resources*, *Personal Resources* dan lain-lain

Uji Model

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.482	3	83.827	36.739	.000 ^b
	Residual	228.172	100	2.282		
	Total	479.654	103			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), Burnout, Self Efficacy, Tuntutan Pekerjaan

Dari hasil perhitungan F-hitung (36,739) > F-tabel (2,696) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan, *self efficacy* dan *burnout* secara bersama-sama terhadap *work engagement*, hal ini dikarenakan *work engagement* yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik tuntutan pekerjaan, *self efficacy* dan *burnout*

Pengujian Hipotesis (uji t)

Variabel tuntutan pekerjaan memiliki nilai t-hitung sebesar 6,17 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

Variabel *self efficacy* memiliki nilai t-hitung sebesar 3,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

Variabel Burnout memiliki nilai t-hitung sebesar Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t-hitung sebesar -2,720 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

Pembahasan

Pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *work engagement*

Hasil pengujian membuktikan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2019), Jazilah (2020) dan Barkhowa (2020). Hal ini mengindikasikan bahwa jika tuntutan pekerjaan pegawai meningkat maka *work engagement* pegawai juga meningkat selaras dengan peningkatan tuntutan pekerjaan. Individu dengan job demands yang direspon positif akan antusias dalam bekerja dan menganggap kesulitan sebagai

tantangan. Bakker & Schaufeli (2015) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu bersifat buiruk, jika berbentuk positif akan menambah antusias dalam bekerja dan menganggap kesulitan sebuah tantangan. Semakin banyak pekerjaan dengan deadline yang diterima secara positif oleh individu maka semakin semangat individu tersebut dalam bekerja. Semakin dituntut dalam menghadapi emosi yang muncul dan kesiapan dalam bekerja yang dianggap menjadi tantangan maka semakin tinggi dedikasi individu tersebut. Barkhowa (2020) menjelaskan bahwa pegawai dengan keterikatan kerja tinggi tentunya memperlihatkan sikap yang antusias, merasa bangga dalam melakukan pekerjaan, mengetahui tujuan yang ingin dicapai dengan penuh semangat. Tuntutan pekerjaan akan mengakibatkan pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan yang kemudian akan meningkatkan emosi positif serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*

Hasil pengujian membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardi (2017) dan Putri (2022). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self efficacy* pegawai pada akhirnya akan meningkatkan *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik sebaliknya semakin seorang mempunyai *self efficacy* yang rendah, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

Bakker & Leiter (2016) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas yaitu, keyakinan bahwa dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan akan sukses. Semakin tinggi aspek level yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai. Pegawai yang memiliki *work engagement* mampu meminimalisir pekerjaan yang sulit dan akan memberikan hasil yang maksimal dalam peran pekerjaannya. Pekerjaan yang sulit dapat berupa masalah yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, pegawai yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang kuat akan berusaha secara maksimal dalam menjalankan tugas dengan tingkatan tugas yang sulit (Bakker & Schaufeli, 2015). Pegawai yang engaged akan berusaha dalam menghadapi hambatan, kesulitan dan berusaha maksimal untuk bertahan pada pekerjaannya, semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai maka semakin lebih tinggi *work engagement*.

Pengaruh *burnout* terhadap *work engagement*

Hasil pengujian membuktikan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Christianty (2016) dan Barkhowa (2020). Hasil pengujian berarti bahwa apabila seorang pegawai memiliki kejenuhan terhadap tugas yang dilakukan, maka bisa mengurangi *work engagement* tersebut. *Burnout* akan mengakibatkan pegawai cenderung semakin tidak maksimal dalam bekerja. *burnout* bisa terjadi kepada seorang pegawai ketika kondisi emosionalnya belum stabil serta stres yang dialami pegawai tersebut berkepanjangan. Harun (2022) menjelaskan bahwa walaupun merasa kelelahan ketika bekerja, pegawai akan tetap menjalankan tugasnya dengan alasan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan sebagai kepala keluarga yang harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Sehingga, dapat meminimalisir *burnout* atau kelelahan kerja yang mereka rasakan dan merasa engaged atau terikat dengan pekerjaan mereka demi tanggung jawab yang ada.

Menurut Schaufeli (2016) *burnout* disebabkan oleh tuntutan kerja yang terjadi secara signifikan yang berakibat menurunkan keterlibatan kerja. Keterlibatan seorang karyawan di

dalam pekerjaannya menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja secara maksimal dan tidak merasa terpaksa ketika menjalani tuntutan pekerjaannya, karyawan memiliki kecenderungan berupaya memberikan hal lebih dari tuntutan pekerjaannya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat burnout pegawai maka semakin rendah *work engagement*

5. Penutup Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang dan Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

Diharapkan pegawai Dinas Sosial Kota Semarang dapat saling membantu meringankan pekerjaan sesama pegawai. Selain itu pihak dinas menawarkan memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu Dinas Sosial Kota Semarang lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri agar bisa mengandalkan diri sendiri. Selanjutnya pegawai Dinas Sosial Kota Semarang terus melatih strategi coping yang dimiliki untuk dapat mengatasi burnout dapat menyelenggarakan pelatihan baik pelatihan strategi coping maupun efikasi diri pada pegawai untuk dapat membantu pegawai mengatasi burnout yang dialami dengan cara bekerja sama dengan lembaga atau ahli Psikologi yang profesional

Daftar Pustaka

- Alwisol, (2018), *Psikologi Kepribadian*. Malang, UMM Press
- Ardi, Venna Trilolita Putri, (2017). Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52 No. 1
- Bakker, A., Demerouti, E., Hakanen, J., & Xanthopoulou, D. (2016). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*
- Bakker, Arnold. B., & Leiter, Michael. P. (2016). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bandura, Albert. (2016). *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. By Information Age Publishing
- Bandura, Albert. (2016). *Self efficacy : The Exercise of Control*. New York : W. H.Freeman & Company
- Barkhowa, Mokhammad Khukaim, (2020), Pengaruh Job Demands Terhadap work engagement melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga, *Jurnal STIE Semarang*, Vol 12 No 2 Edisi June 2020
- Christianty, Theresia Olga Vania, (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Jurnal Psikodimensia* Volume 15 No. 2
- Elaman, Giomelando Eurichi, (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout* Guru Bimbingan dan Konseling di Ambon, *ORATORIA* Vol. 5 No. 1
- Ghozali, Imam, (2015), *Aplikasi Analisis Multivariate Penelitian bagi Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harun, Yuyun Nurani, (2022), Work Engagement dan Burnout pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar, *Jurnal Psikologi Karakter*, 2 (1), Juni 2022

- Imaniar, Raden Roro Lidia., dan R Andi Sularso. (2016). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.5 No. 2
- Jazilah, Barrotul, (2020), Analisis Pengaruh *Job Demand* Terhadap *Work Engagement* Melalui *burnout*, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3*
- Jess Feist & Feist, (2017), *Teori Kepribadian*, Jakarta, Salemba Humanika
- Maslach, C., & Later, M. (2016). *Early predictors of job burnout and engagement*. *Journal of Applied Psychology*. 93. 498-512
- Mirjam, R., & Ayla, H. (2017). Leader – member exchange fosters work engagement : The mediating role of job crafting." *SA Journal of Industrial Psychology*, 43,1–11
- Ngo, H., & Hui, L. (2017). Individual Orientations and Career Satisfaction : The Mediating Roles of Work Engagement and Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 45(5)
- Patrick, H. Hutton. (2017). Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model. *Doctoral Dissertation*. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona
- Putri, Adinda Nur Latifa, (2022), Pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement* pada Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*
- Ramadhani, Yogi Nursatya, (2018), Pengaruh *Job Demands-Resources* terhadap *Employee Engagement* pada *Staff Account Officer* Pt. X Wilayah Jombang, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 7
- Robbins P. Stepen & Judge TA. (2018). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Santrock, J.W. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Saputra, Asep, (2019). Analisis Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources*, dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali), Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Schaufeli, Wilmar B., dan Arnold B. Bakker. (2016). Job demands, job resources, and their relationship with *burnout* and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 25 (3): 293–315
- Setyawati, S. M. (2019). Praktik sdm, job crafting dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 619–628
- Sudjiwanati, (2022), *Psikologi Industri dan Organisasi Masyarakat Era 5.0*, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Yadnyawati. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement*. Jakarta, Tesis, Universitas Indonesia