

PERANAN *JOB DEMANDS* TERHADAP *BURNOUT* PADA KARYAWAN SALES

Vivia Lee^{1,3}, Zamralita² & Meylisa Permata Sari³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: vivia.705200074@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: meylisa.sari@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 22-01-2024, revisi: 02-05-2024, diterima untuk diterbitkan : 12-07-2024

ABSTRACT

Work is crucial for meeting human needs, especially in terms of identity, finances, and skill development. It requires human resources capable of contributing to positive changes in the workplace. Work involves all employees within a company to achieve the company's goals through strategic development and task allocation. Employees must be able to fulfill job demands—tasks assigned by supervisors that need to be completed on time. These job demands require significant physical and mental effort. However, excessive job demands can lead to burnout, which hinders task completion. Burnout has negative effects such as physical and emotional exhaustion, decreased work motivation, sleep disturbances, anger, and headaches. This study aims to investigate the role of job demands in burnout among sales employees at PT X. Data were collected using purposive sampling with 39 participants holding sales positions at PT X. Hypotheses were tested using linear regression analysis. The results showed a β value of 0.686, $F = 32.901$, $p < .001$, and $R^2 = 0.471$. This indicates a positive and significant role of job demands in burnout, accounting for 47.1% of the variance. The findings provide insights for the public and suggest strategies for preventing burnout.

Keywords: job demands, burnout, sales employees

ABSTRAK

Pekerjaan menjadi hal yang paling penting dalam memenuhi kebutuhan setiap manusia, khususnya terhadap identitas, keuangan, dan pengembangan keterampilan. Pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi agar dapat menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja. Pekerjaan tentunya melibatkan keseluruhan karyawan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui adanya pengembangan strategi dan pembagian pekerjaan terhadap karyawan. Sebagai karyawan, pemenuhan *job demand* yang diberikan saat bekerja perlu dapat terselesaikan dan tepat waktu. *Job demands* yang dimaksud merupakan cakupan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai waktu yang telah ditentukan. *Job demands* melibatkan individu dalam pekerjaan dengan mengorbankan fisik dan mental. Namun, *job demands* yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak dapat diselesaikan. *Burnout* menimbulkan dampak negatif, seperti kelelahan secara fisik dan emosional, menurunkan motivasi kerja, adanya gejala gangguan tidur, kemarahan, serta sakit kepala. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan sales yang bekerja di PT X. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 39 partisipan yang memiliki posisi sales pada perusahaan di PT X. Teknik analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah uji regresi linier. Hasil yang diperoleh memiliki nilai $\beta = 0.686$, $F = 32.901$, $p < .001$, dan $R^2 = 0.471$. Hal ini menunjukkan terdapat peranan positif dan signifikan *job demand* terhadap *burnout* sebesar 47.1%. Implikasi penelitian ini sebagai wawasan untuk masyarakat dan strategi pencegahan *burnout*.

Kata Kunci: job demands, burnout, karyawan sales

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan berperan penting dalam kehidupan manusia, memengaruhi identitas, keuangan, dan pengembangan keterampilan. Kontribusi pada pekerjaan menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja, baik individu maupun organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan mengembangkan karyawan melalui strategi-strategi pengembangan (Bakker & de Vries, 2021; Tan & Waheed, 2011). Strategi pengembangan yang

dimaksud adalah dengan pemberian tugas-tugas tertentu untuk kesuksesan perusahaan. Namun, jika dilakukan secara berlebihan dapat menyebabkan *job demands*.

Job demands mencakup tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan dilakukan kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan, yang harus diselesaikan tepat waktu agar terhindar dari penumpukan. *Job demand* dapat disebabkan karena keterlibatan berlebihan yang dapat berdampak secara fisiologis dan psikologis, memicu *burnout*, yang dapat menyebabkan kehilangan motivasi dan kinerja rendah (Bakker & de Vries, 2021).

Menurut Gold (dalam Tambuwan & Sahrani, 2023), *burnout* adalah kumpulan tanda dan gejala yang muncul dari persepsi individu terkait pekerjaan. Perbedaan signifikan antara upaya dan hasil dapat memicu kelelahan fisik dan emosional, menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan gejala seperti gangguan tidur, kemarahan, juga sakit kepala.

Tingkat *burnout* meningkat di Amerika Serikat, dengan 4.5 juta karyawan mengundurkan diri pada November 2021 (Rosenhaft, 2022). Lingkungan kerja yang *problematic* dapat menjadi pemicu. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2023 menunjukkan penurunan tingkat pengangguran terbuka (5.45%) sebesar 0.38% sejak Februari 2022-Februari 2023 sehingga setiap pekerjaan, termasuk *sales*, memiliki risiko *burnout* yang berbeda (Badan Pusat Statistik, 2023). Artinya, karena tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi, membuat perusahaan kekurangan tenaga kerja, sehingga atasan memberikan *job demands* kepada karyawan dan dapat memicu *burnout*.

Pada tahun 2017 menunjukkan hasil bahwa *sales* PT. X memiliki risiko tinggi karena upahnya tergantung pada pencapaian target, sehingga menyebabkan beban kerja berlebihan dengan tuntutan tinggi, jadwal padat, dan interaksi intens dengan pelanggan (Wiyanti, 2017). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Xian et al. (2019) menemukan *job demands* yang signifikan memengaruhi peningkatan *burnout* karena kurangnya sumber daya manusia. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa guru yang berupah rendah namun memiliki beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *burnout*, namun sekolah dengan sumber daya cukup dapat mengurangi *burnout* (Bottiani et al., 2019). Penelitian Bardhoshi dan Um (2021) terhadap konselor sekolah menunjukkan *job demands* yang dapat memprediksi *burnout*. Terakhir, Danudoro et al. (2021) menemukan pengaruh positif dan signifikan *job demands* terhadap *burnout* terhadap auditor eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan *sales*, dengan fokus pada dampak potensial seperti kelelahan, penurunan kinerja, perubahan emosional dan ketidakmampuan menyelesaikan tugas. Hasilnya diharapkan memberikan wawasan untuk masyarakat dan strategi pencegahan *burnout*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah *job demands* berperan terhadap *burnout* pada karyawan *sales*?".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan bentuk *predictive correlation*. Fokus penelitian adalah peran *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan dengan posisi *sales* di PT. X dengan penelitian non-eksperimen karena tidak ada perlakuan yang diberikan kepada individu.

Sampel penelitian sebanyak 39 partisipan yang dipilih dari 40 populasi melalui metode *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Rentang partisipan adalah 18-58 tahun yang sudah

bekerja selama enam bulan dengan jabatan *sales* di PT. X dan berstatus sebagai karyawan tetap. (jika sampling dilakukan melalui sensus maka jelaskan alasannya).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disiapkan menggunakan *Google Form*, disebar ke PT X untuk partisipan dengan posisi *sales*. Sebanyak 40 kuesioner diterima, namun satu partisipan tidak bersedia berpartisipasi, sehingga hanya 39 kuesioner yang dapat diolah.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur JDR Questionnaire

Dimensi	N	Contoh Butir	α
<i>Work pressure</i>	4	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.	0.663
<i>Cognitive Demand</i>	4	Pekerjaan saya menuntut ketelitian dan ketepatan yang tinggi.	0.267
<i>Emotional Demand</i>	4	Dalam pekerjaan, saya dihadapkan pada hal-hal yang secara pribadi menyentuh saya.	0.760
<i>Role Conflict</i>	4	Saya tidak dapat memenuhi harapan yang bertentangan dengan rekan kerja saya.	0.731
<i>Hassle</i>	5	Saya dihadapkan pada berbagai hal yang merepotkan saya dalam menyelesaikan tugas.	0.825
Total Hasil	23		0.905

Alat ukur untuk variabel *job demands* adalah kuesioner *job demands resource* (JDR) yang dikembangkan Bakker dan Demerouti (2014), terdiri dari 40 butir dengan skala likert. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa dimensi *cognitive demand* memiliki tingkat reliabilitas rendah ($\alpha = 0.267$) dan dikecualikan dari analisis data seperti yang dijabarkan pada Tabel 1.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur BAT

Dimensi	N	Contoh Butir	α
<i>Exhaustion</i>	8	Di tempat kerja, saya merasa lelah secara mental.	0.860
<i>Mental Distance</i>	5	Saya berusaha keras untuk bisa merasa antusias terhadap pekerjaan saya.	0.890
<i>Cognitive Impairment</i>	5	Di tempat kerja, saya kesulitan untuk tetap fokus.	0.932
<i>Emotional Impairment</i>	5	Saya merasa marah atau sedih di tempat kerja tanpa tahu mengapa.	0.885
Total Hasil	23		0.952

Burnout Assessment Tool (BAT) digunakan dalam penelitian ini sebagai alat ukur *burnout*. BAT dapat dilakukan secara individu dan diimplementasikan di organisasi untuk mengidentifikasi tingkat *burnout*. Kuesioner berbentuk 25 butir positif, dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020) dengan skala *Likert* lima poin. Pada uji reliabilitas dengan 39 partisipan, setiap dimensi dalam BAT menunjukkan hasil yang baik, tanpa butir yang dihilangkan, tertera pada Tabel 2.

Pengolahan data menggunakan JASP dengan analisis regresi, statistik deskriptif, dan analisis frekuensi. Reliabilitas dan normalitas variabel diuji. Uji regresi Spearman digunakan untuk mengukur korelasi, dengan analisis tambahan seperti independent sample t-test dan perhitungan standar deviasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik partisipan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, durasi kerja dan lama bekerja partisipan yang berkerja sebagai *sales* di PT. X. Pada tabel 3 menggambarkan mayoritas partisipan adalah perempuan (69.23%), usia rata-rata 25.49 tahun (SD = 3.284), dengan mayoritas berusia 24 tahun (20.51%). Pendidikan terakhir didominasi oleh SMA/SMK sederajat (84.61%). Durasi kerja sebagian besar adalah 40 jam/minggu (56.41%). Data menunjukkan lebih dari 60% partisipan bekerja di PT. X kurang dari 3 tahun (69.231%).

Tabel 3*Karakteristik Partisipan (N=39)*

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)	Mean	SD
Jenis Kelamin			1.692	± 0.468
Laki-Laki	12	30.76		
Perempuan	27	69.23		
Usia (tahun)			25.487	± 3.284
Pendidikan Terakhir			2.744	± 0.637
SMA/SMK Sederajat	33	84.61		
D3	2	5.12		
S1	4	10.25		
Durasi kerja per Minggu			44.077	± 6.949
30	1	2.66		
40	22	56.41		
42	2	5.12		
45	4	10.25		
50	4	10.25		
55	3	7.69		
60	3	7.69		
Lama Kerja			2.436	± 2.593
< 3 tahun	27	69.23		
> 3 tahun	12	30.76		

Peneliti menggunakan analisis *descriptive statistics* untuk melihat nilai rerata dari variabel *job demand*. Hasil penelitian dari variabel *job demands* yang didapat dari 39 partisipan ini menunjukkan (M = 75.72, SD = 12.74). *Mean* dan *standard deviation* per dimensi telah dicantumkan pada tabel 4.

Tabel 4*Rerata Variabel dan Dimensi Burnout*

Dimensi	Mean	Mean Hipotetik	SD
<i>Burnout</i>	53.590	69	17.720
<i>Exhaustion</i>	22.667	24	6.363
<i>Mental Distance</i>	10.128	15	4.921
<i>Cognitive Impairment</i>	10.974	15	4.493
<i>Emotional Impairment</i>	9.821	15	4.352

Peneliti menggunakan analisis *descriptive statistics* untuk melihat nilai rerata dari variabel *job demand*. Hasil penelitian dari variabel *job demands* yang didapat dari 39 partisipan ini menunjukkan (M = 75.72, SD = 12.74). *Mean* dan *standard deviation* per dimensi telah dicantumkan pada tabel 5.

Tabel 5*Rerata Variabel dan Dimensi Job Demand*

Dimensi	Mean	SD
---------	------	----

<i>Job Demands</i>	75.718	12.738
<i>Work Pressure</i>	15.974	2.277
<i>Emotional Demand</i>	18.308	4.402
<i>Role Conflict</i>	10.590	3.118
<i>Hassle</i>	15.974	3.835

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $p \leq 0.05$ maka data tersebut dapat dinyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal. Sebaliknya, jika $p > 0.05$ maka dinyatakan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas *burnout* dan setiap dimensinya dapat di lihat tabel 6.

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas Burnout

Dimensi	Mean	SD	<i>p</i>	Interpretasi
<i>Burnout</i>	53.590	17.720	0.893	Terdistribusi Normal
<i>Exhaustion</i>	22.667	6.363	0.893	Terdistribusi Normal
<i>Mental Distance</i>	10.128	4.921	0.070	Terdistribusi Normal
<i>Cognitive Impairment</i>	10.974	4.493	0.243	Terdistribusi Normal
<i>Emotional Impairment</i>	9.821	4.352	0.159	Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 7, uji normalitas dilakukan pada variabel *job demands* menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika $p \leq 0.05$, menunjukkan data tidak terdistribusi normal; jika $p > 0.05$, menunjukkan distribusi normal.

Tabel 7

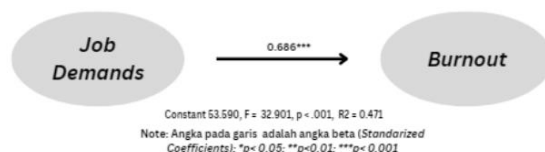
Hasil Uji Normalitas Job Demand

Dimensi	Mean	SD	<i>p</i>	Interpretasi
<i>Job Demands</i>	75.718	12.738	0.996	Terdistribusi Normal
<i>Work Pressure</i>	15.974	2.277	0.633	Terdistribusi Normal
<i>Emotional Demand</i>	18.308	4.402	0.897	Terdistribusi Normal
<i>Role Conflict</i>	10.590	3.118	0.411	Terdistribusi Normal
<i>Hassle</i>	15.974	3.835	0.918	Terdistribusi Normal

Uji linearitas dalam penelitian ini mengevaluasi apakah sebaran data membentuk hubungan linier. Hasilnya, uji linearitas *job demand* terhadap *burnout* menunjukkan nilai $\beta = 0.686$, $F = 32.901$, $p < .001$ dan $R^2 = 0.471$, menandakan bahwa 47.1% pengaruh yang signifikan terdapat dalam peran *job demand* terhadap *burnout*. Model 1 dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1

Model 1 Uji Regresi Job Demands terhadap Burnout



Uji linearitas pada gambar 2 dilakukan pada setiap dimensi *job demand*, mulai dari *work pressure* dengan nilai $\beta = 0.304$, $F = 3.777$, $p > 0.060$ dan $R^2 = 0.093$. Meskipun *work pressure*

berkontribusi 9.3%, perubahan tidak signifikan terhadap *burnout*. Kemudian, *emotional demand* dengan $\beta = 0.622$, $F = 23.320$, $p < .001$ dan $R^2 = 0.387$, menunjukkan kontribusi 38.7%, dengan perubahan yang signifikan terhadap *burnout*. *Role conflict* memiliki nilai $\beta = 0.688$, $F = 33.166$, $p < .001$ dan $R^2 = 0.473$, memberikan kontribusi 47.3%, dengan perubahan yang signifikan terhadap *burnout*. *Hassle* dengan nilai $\beta = 0.588$, $F = 19.595$, $p < .001$ dan $R^2 = 0.346$, menyumbang 34.6%, menunjukkan perubahan yang signifikan terhadap *burnout*.

Gambar 2

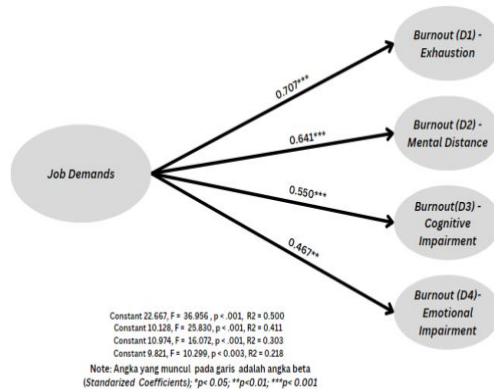
Model 2 Uji Regresi Dimensi-Dimensi Job Demands terhadap Burnout



Uji linearitas pada gambar 3 dilakukan pada pengaruh *job demand* terhadap setiap dimensi burnout. Dimensi *exhaustion* menunjukkan nilai $\beta = 0.707$, $F = 36.956$, $p < .001$, $R^2 = 0.500$, mengindikasikan 50% perubahan signifikan dari *job demand* terhadap *exhaustion*. Dimensi *mental distance* memiliki nilai $\beta = 0.641$, $F = 25.830$, $p < .001$, $R^2 = 0.411$, menunjukkan perubahan signifikan sebesar 41.1% dari *job demand*. *Cognitive impairment*, dengan nilai $\beta = 0.550$, $F = 16.072$, $p < .001$, $R^2 = 0.303$, mengalami perubahan 30.3% yang signifikan dari *job demand*. Sementara itu, *emotional impairment* memiliki nilai $\beta = 0.467$, $F = 10.299$, $p < .003$, $R^2 = 0.218$, dengan perubahan signifikan sebesar 21.8% dari *job demand*.

Gambar 3

Model 3 Uji Regresi Job Demands terhadap Dimensi-Dimensi Burnout

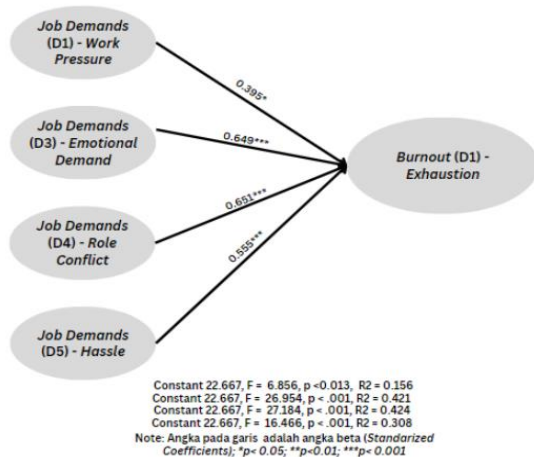


Uji linearitas pada gambar 4 selanjutnya melibatkan setiap dimensi *job demand* dengan salah satu dimensi burnout, yaitu *exhaustion*. *Work pressure* terhadap *exhaustion* memiliki nilai $\beta = 0.395$, $F = 6.856$, $p < 0.013$, $R^2 = 0.156$, menunjukkan bahwa 15.6% perubahan *work pressure* secara

signifikan berkontribusi terhadap *exhaustion*. *Emotional demand* dengan nilai $\beta = 0.649$, $F = 26.954$, $p < .001$, $R^2 = 0.421$, mengindikasikan bahwa 42.1% perubahan *emotional demand* secara signifikan terkait dengan *exhaustion*. *Role conflict* dengan $\beta = 0.651$, $F = 27.184$, $p < .001$, $R^2 = 0.424$, memberikan kontribusi 42.4%, menunjukkan perubahan yang signifikan pada *exhaustion*. *Hassle* dengan nilai $\beta = 0.555$, $F = 16.466$, $p < .001$, $R^2 = 0.308$, menyumbang 30.8% perubahan yang signifikan terhadap *exhaustion*.

Gambar 4

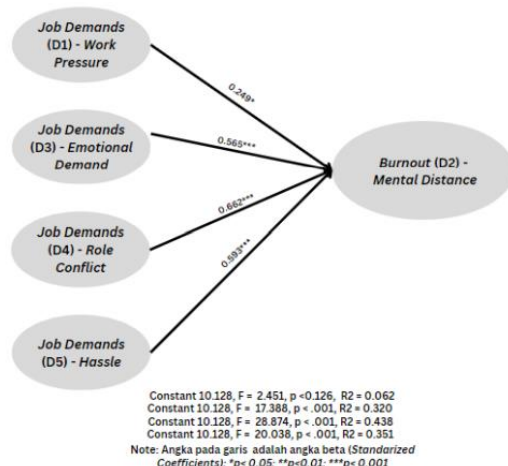
Model 4 Uji Regresi Dimensi-Dimensi Job Demands terhadap Dimensi Exhaustion pada Variabel Burnout



Uji linearitas pada gambar 5 dilanjutkan pada setiap dimensi *job demand* terhadap dimensi *burnout*, yaitu *mental distance*. *Work pressure* terhadap *mental distance* memiliki nilai $\beta = 0.249$, $F = 2.451$, $p < 0.126$, $R^2 = 0.062$, menunjukkan 6.2% perubahan signifikan pada kedua dimensi. *Emotional demand* dengan $\beta = 0.565$, $F = 17.388$, $p < .001$, $R^2 = 0.320$, mengindikasikan 32% perubahan yang signifikan antara dimensi *emotional demand* dan *mental distance*. *Role conflict* dengan $\beta = 0.662$, $F = 28.874$, $p < .001$, $R^2 = 0.438$, menyumbang 43.8% perubahan yang signifikan pada *mental distance*. *Hassle* terhadap *mental distance* dengan nilai $\beta = 0.593$, $F = 6.20038$, $p < .001$, $R^2 = 0.351$, menunjukkan 35.1% perubahan yang signifikan.

Gambar 5

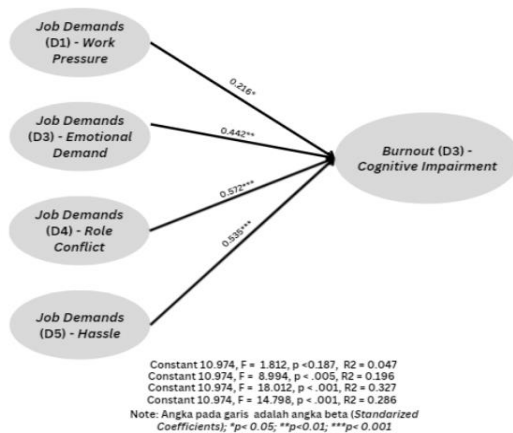
Model 5 Uji Regresi Dimensi-Dimensi Job Demands terhadap Dimensi Mental Distance pada Variabel Burnout



Uji linearitas pada gambar 6 melibatkan setiap dimensi *job demand* terhadap dimensi *burnout*, yakni *cognitive impairment*. Nilai dimensi *work pressure* terhadap *cognitive impairment* adalah $\beta = 0.216$, $F = 1.812$, $p < 0.187$, $R^2 = 0.047$, menunjukkan bahwa 4.7% perubahan *work pressure* signifikan terkait dengan *cognitive impairment*. Dimensi *emotional demand* terhadap *cognitive impairment* memiliki nilai $\beta = 0.442$, $F = 8.994$, $p < .005$, $R^2 = 0.196$, mengindikasikan bahwa 19.6% perubahan signifikan terkait kedua dimensi tersebut. *Role conflict* dengan nilai $\beta = 0.572$, $F = 18.012$, $p < .001$, $R^2 = 0.327$, menunjukkan 32.7% perubahan signifikan terkait dengan *cognitive impairment*. *Hassle* dengan nilai $\beta = 0.535$, $F = 14.798$, $p < .001$, $R^2 = 0.286$, menunjukkan 28.6% perubahan signifikan antara *hassle* dan *cognitive impairment*.

Gambar 6

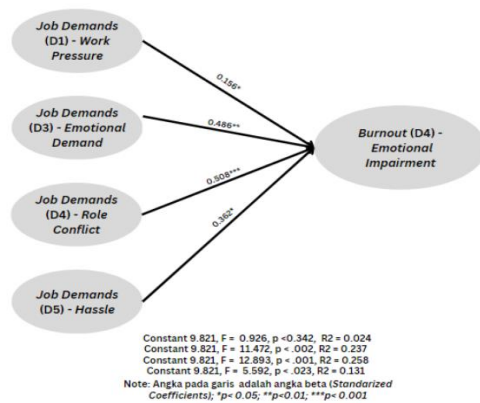
Model 6 Uji Regresi Dimensi-Dimensi Job Demands terhadap Dimensi Cognitive Impairment pada Variabel Burnout



Uji linearitas pada gambar 7 melibatkan seluruh dimensi *job demand* dengan dimensi *burnout*, yaitu *emotional impairment*. Dalam dimensi *work pressure*, ditemukan nilai $\beta = 0.156$, $F = 0.926$, $p < 0.342$, $R^2 = 0.024$, menunjukkan bahwa 2.4% perubahan signifikan berasal dari *work pressure* terhadap *emotional impairment*. *Emotional distance* dengan nilai $\beta = 0.486$, $F = 11.472$, $p < .002$, $R^2 = 0.237$, menunjukkan bahwa terdapat 23.7% perubahan signifikan. *Role conflict* dengan $\beta = 0.508$, $F = 12.893$, $p < .001$, $R^2 = 0.258$, menunjukkan 25.8% perubahan signifikan antara *job demand* dan *emotional impairment*. *Hassle* dengan nilai $\beta = 0.362$, $F = 5.592$, $p < .023$, $R^2 = 0.131$, menunjukkan 13.1% perubahan signifikan antara *hassle* dan *emotional impairment*.

Gambar 7

Model 7 Uji Regresi Dimensi-Dimensi Job Demands terhadap Dimensi Emotional Impairment pada Variabel Burnout



Peneliti telah menguji heteroskedasitas dengan melihat *plot residuals vs. predicted* dan *standardized residual*. Hasil uji menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa pola mengerucut, kurva, atau pola lainnya. Kesimpulannya, kedua variabel memiliki penyebaran data yang acak. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0.1 dan *VIF* < 10, menandakan tidak ada masalah multikolinearitas antara *job demand* dan *burnout*. Semua dimensi *job demand* dan *burnout* tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas. Peneliti menggunakan JASP dengan regresi linier untuk menilai peran *job demand* terhadap *burnout*. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh yang signifikan ($R^2 = 0.471$, $F(1, 37) = 32.901$, $p < .001$). Penelitian menyimpulkan bahwa *job demands* berperan secara positif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta = 0.686$, $p < .001$).

Berdasarkan penelitian ini, terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job demand* terhadap *burnout*, sejalan dengan penelitian sebelumnya. Xian et al. (2019) menegaskan bahwa partisipan pria lebih cenderung mengalami pengaruh *job demand* terhadap *burnout*. Hasil serupa juga ditemukan pada auditor eksternal, menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Danudoro et al., 2021). Hasil penelitian Bottiani et al. (2019) juga menyatakan bahwa terdapat *burnout* yang tinggi pada guru-guru yang mengajar di sekolah apabila mendapatkan upah yang rendah. Meskipun begitu, apabila sumber daya yang cukup terpenuhi di sekolah, tingkat *burnout* pada guru menjadi rendah. Penelitian Bardhoshi dan Um (2021) menemukan bahwa *job demands* berhasil memprediksi adanya *burnout* yang terjadi pada konselor di sekolah.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi hasil penelitian ini, seperti jumlah sampel yang terbatas karena keterbatasan waktu dan kerahasiaan perusahaan yang ketat. Komunikasi yang kurang efektif antara peneliti dan perusahaan menyebabkan sedikitnya partisipan yang mengisi kuesioner. Peneliti juga baru menjalani magang singkat di perusahaan, sehingga data tidak merata dan terfokus pada beberapa partisipan yang memiliki hubungan dengan peneliti. Keterbatasan ini perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengambilan data yang di ambil di PT. X terdapat 39 karyawan di posisi *sales*. Hasil analisa dari pengolahan data ditemukan adanya peranan *job demand* terhadap *burnout* sebanyak 47.1% pada karyawan *sales*. Hal ini juga menunjukkan terdapat peranan positif dan signifikan *job demand* terhadap *burnout* pada karyawan *sales*. Hasilnya diharapkan menjadi referensi dan motivasi untuk penelitian berikutnya dengan tambahan faktor-faktor dan pertimbangan lokasi partisipan. Saran lain termasuk melakukan pemahaman lebih terhadap prosedur pengambilan data,

ekspansi penelitian ke profesi lain atau sales di luar Jakarta, dan penambahan *job resources* dalam alat ukur *job demands-resources*.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan dukungan dan motivasi.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Februari 2023: Tingkat pengangguran terbuka (tpt) sebesar 5,45 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--%0Atingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upahburuh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html%0D>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>.
- Bardhoshi, G., & Um, B. (2021). The effects of job demands and resources on school counselor burnout: self-efficacy as a mediator. *Journal of Counseling and Development*, 99(3), 289–301. <https://doi.org/10.1002/jcad.12375>.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77(October), 36–51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>.
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570(Icebsh), 1138–1143. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>.
- Rosenhaft, A. (2022). *Burnout is A Big Deal*. Psychologytoday.Com. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/both-sides-the-couch/202203/burnout-is-big-deal>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan generasi z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580–3592. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg’s motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/30419/>
- Wiyanti, W. (2017). *10 Pekerjaan yang Paling Rawan Memicu Stres*. Detik.Com. <https://health.detik.com/fotohealth/d-3672591/10-pekerjaan-yang-paling-rawan-memicu-stres/10>
- Xian, M., Zhai, H., Xiong, Y., & Han, Y. (2019). The role of work resources between job demands and burnout in male nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 29(3–4), 535–544. <https://doi.org/10.1111/jocn.15103>.