

PERAN JOB RESOURCES SEBAGAI MODERATOR ANTARA PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP BURNOUT PADA SOFTWARE DEVELOPER

Cindy Fransisca Sukardi¹, Zamralita² & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: cindy.705180262@stu.untar.ac.id

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

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

Masuk : 17-02-2024, revisi: 16-06-2024, diterima untuk diterbitkan : 15-07-2024

ABSTRACT

Burnout has been a common phenomenon among software developer. When a person experienced an increase in their level of exhaustion, can directly affect their mental health condition and work performance. One thing that have been proved as a cause of someone experiencing burnout is job demands. The demands in work, activities that is tend to be monotone, and over time hours worked might be the cause of burnout in software developer. Despite of that, there is an inconsistency in the correlation strength between job demands and burnout. This finding issued there is a moderator variable that gives affect in the relationship of job demands and burnout. The JD-R Model assumed that job resources have an important role as a buffer that can withhold, even lessen the negative impact of job demands, including burnout. Build upon this finding, the aims of this research is to discover the effect of job demands on burnout and the role of job resources in moderating the relationship between those variables. This research used quantitative, non-experimental types of research, by involving 112 software developers. The data was collected through 4 months period, started at March 2022 and ended at June 2022. The results show that job demands affect burnout ($b = 0.809$, $SE = 0.074$, $p = 0.000 < 0.05$), but job resources failed to be a moderating variable in the relationship of job demands and burnout ($b = 0.272$, $SE = 0.007$, $p = 0.590$).

Keywords: burnout, job demands, job resources, JD-R model, software developer

ABSTRAK

Kelelahan ketika bekerja merupakan suatu hal yang umum terjadi di kalangan *software developer*. Ketika tingkat kelelahan yang dialami oleh individu meningkat, dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental dan performa kerja individu. Salah satu hal yang sudah terbukti menjadi penyebab individu mengalami *burnout* adalah *job demands*. Tuntutan pekerjaan, rutinitas yang cenderung monoton, serta jam kerja yang melebihi batas dapat menjadi penyebab *software developer* mengalami *burnout*. Namun, dalam penelitian sebelumnya, ada inkonsistensi pada kuat lemahnya hubungan antara *job demands* dan *burnout*. Hal ini memungkinkan adanya variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara *job demands* dengan *burnout*. JD-R Model mengasumsikan bahwa *job resources* memiliki peranan penting sebagai *buffer* yang dapat menahan atau bahkan mengurangi dampak negatif dari *job demands*, termasuk *burnout*. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *burnout* dan peran *job resources* dalam memoderasi hubungan antar kedua variabel pada *software developer*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif non-eksperimental dan melibatkan 112 *software developer*. Sampel diperoleh dengan menggunakan *snowball sampling*. Pengambilan data dilakukan selama empat bulan, dari bulan Maret 2022 sampai Juni 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demands* mempengaruhi *burnout* ($b = 0.809$, $SE = 0.074$, $p = 0.000 < 0.05$), namun *job resources* tidak dapat memoderasi hubungan antara *job demands* dengan *burnout* ($b = 0.272$, $SE = 0.007$, $p = 0.590$).

Kata Kunci: Burnout, job demands, job resources, JD-R model, software developer

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, bekerja merupakan aspek sentral dalam kehidupan manusia. Individu banyak mengerahkan waktu dan usaha dalam mempersiapkan, menyesuaikan diri, dan mengelola kehidupan kerjanya. Ketika bekerja menjadi suatu hal yang bermakna dalam kehidupan individu, dapat menjadi landasan untuk seseorang memiliki hidup yang memuaskan dan memungkinkan individu agar dapat menghidupi diri sendiri beserta keluarganya. Selain itu, bekerja juga dapat

menjadi sarana individu dalam menemukan minat mereka di kehidupan (Blustein, 2013). Besarnya peran bekerja dalam kehidupan manusia, secara tidak langsung menuntut individu untuk memiliki kondisi yang optimal saat melakukan pekerjaan mereka, agar dapat memiliki kontrol yang baik saat melakukan pekerjaan, yang memungkinkan mengurangi tekanan yang didapat dari tuntutan pekerjaan, termasuk juga untuk menentukan kapan mereka beristirahat dan dari mana mereka bekerja (Robertson & Cooper, 2011).

Namun, pada bulan Desember 2019, dunia dihebohkan dengan kemunculan *Coronavirus disease of 2019* (COVID-19), yang ditetapkan sebagai pandemi (CNN Indonesia, 2020). Pandemi ini memberikan dampak berarti bagi individu yang bekerja. Individu terpaksa harus beradaptasi untuk bisa bekerja dari jarak jauh (Blustein et al., 2021). Sebagai salah satu upaya untuk mengurangi potensi tertular COVID-19 dan menerapkan kebijakan yang ada, sektor perkantoran melakukan skema bekerja dari rumah atau yang biasa dikenal dengan *Work From Home* (WFH) (Rahmalia, 2021). Hasil survei yang dilakukan oleh *Tech Republic* juga menyebutkan bahwa 31% karyawan merasa lesu saat bekerja dan kesulitan untuk fokus dengan pekerjaannya (Meece, 2020). Di sisi lain, kelelahan ketika bekerja sudah menjadi suatu hal yang umum terjadi di kalangan *software developer*, di mana hasil survei oleh Haystack Analytics (Ali, 2021) menunjukkan 83% *software developer* mengalami rasa lelah yang luar biasa. Adapun hasil wawancara dengan seorang *software developer* juga menunjukkan bahwa subjek merasa kekurangan energi dan tidak ada semangat untuk kembali menyelesaikan pekerjaannya, meskipun hanya pekerjaan ringan, terlebih jika hari sebelumnya perlu bekerja lembur hingga pukul enam pagi, akibat instalasi *server* yang memakan waktu. Kesulitan untuk fokus sehingga melakukan beberapa kali melakukan kesalahan saat bekerja dan merasa mudah marah saat berbicara santai di rumah (J, komunikasi personal, Oktober 26, 2021).

Fenomena yang dipaparkan di atas menunjukkan karakteristik dari *burnout*. *Burnout* sendiri didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan mengalami kelelahan yang berarti, adanya ketidakmampuan dalam meregulasi proses kognitif dan emosi, serta kecenderungan untuk menarik diri dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Schaufeli et al., 2020). *Burnout* yang dialami oleh individu dapat berdampak bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi tempat individu bekerja. Salah satu yang paling terpengaruh dengan adanya *burnout* yaitu performa kerja individu. Ketika individu mengalami *burnout*, ada kecenderungan menurunnya performa kerja, sehingga individu tidak dapat bekerja secara efektif (Schaufeli et al., 2020). Maka dari itu, penyebab dari *burnout* yang dialami oleh individu penting untuk diketahui, agar bisa segera ditangani sebelum menimbulkan dampak negatif.

Ada hal-hal yang memiliki kecenderungan menjadi penyebab munculnya fenomena *burnout* pada individu. Penelitian yang dilakukan oleh Irawanto et al. (2021) pada 472 pekerja di Indonesia, memberikan gambaran bahwa semenjak adanya pandemi, karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan berlebih dari biasanya, yang bahkan mengharuskan mereka untuk bekerja dengan waktu yang lebih lama dari biasanya agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi tantangan tersendiri. Karyawan tidak dapat membagi antara waktu bekerja dengan urusan pribadi, dikarenakan mereka masih terbiasa dalam memiliki waktu bekerja yang pasti. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingsuci et al. (2021) pada 530 karyawan yang bekerja dari rumah, di mana terdapat penambahan beban kerja semenjak adanya pandemi COVID-19.

Tuntutan pekerjaan, rutinitas yang cenderung monoton, jam kerja yang melebihi batas juga menjadi penyebab *software developer* mengalami *burnout*. Dari hasil wawancara dengan seorang

software developer, dikatakan bahwa waktu untuk bekerja seringkali berlebih dan semenjak adanya pandemi COVID-19 ini, subjek menjadi lebih sering bekerja melebihi jam kerja pada biasanya, bahkan saat *weekend* pun subjek masih harus mengikuti *meeting* untuk membahas proyek yang akan maupun sedang dikerjakan. Selain masih mengikuti *meeting*, tidak jarang subjek masih harus menyelesaikan pekerjaannya saat *weekend*, meskipun sudah lembur di hari kerja (J, komunikasi personal, Oktober 26, 2021). Tuntutan-tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang terlihat dalam fenomena di atas dikenal juga dengan istilah *job demands*. Demerouti et al. (2001) mendefinisikan *job demands* sebagai aspek pekerjaan dari segi fisik, sosial, maupun organisasi, yang memerlukan ketahanan fisik dan mental dalam menghadapi beban kerja. Dengan kata lain, *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang cenderung menguras energi karyawan, seperti adanya beban kerja yang berlebih, permasalahan hubungan interpersonal, dan kecemasan akan kehilangan pekerjaan di masa depan. Dengan adanya *job demands* yang berlebih dari biasanya, dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout* (Demerouti & Bakker; Schaufeli, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya menggambarkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara *job demands* dan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Akca dan Küçükoğlu (2020) terhadap 144 akademisi, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job demands* (*mental workload*) dengan *burnout* ($r = 0.242$) dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Portoghese et al. (2020) pada 3611 tenaga kesehatan, juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *job demands* dengan *burnout* (*emotional exhaustion*) ($r = 0.570$). Namun, jika diperhatikan secara lebih teliti, terdapat ada inkonsistensi nilai korelasi pada kedua hasil penelitian tersebut. Adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian mengenai variabel *job demands* dan *burnout* (Akca & Küçükoğlu, 2020; Portoghese et al., 2020) memunculkan kemungkinan terdapat variabel ketiga yang mempengaruhi kuat atau lemahnya relasi antara variabel independen (IV) dan variabel dependen (DV). Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel yang mempengaruhi kuat atau lemahnya hubungan IV dengan DV dikenal sebagai variabel moderator. Dalam hal ini, adanya variabel moderator yang sesuai dapat mempengaruhi dampak (*burnout*) dari *job demands* pada karyawan.

Job Demands-Resources Model (JD-R Model) mengasumsikan bahwa *job resources* memiliki peranan penting sebagai *buffer*, yang dapat menahan atau bahkan mengurangi dampak negatif dari *job demands*, termasuk *burnout* (Demerouti & Bakker, 2011). *Job resources* merupakan aspek fisik, sosial, psikologis, dan organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan kerja serta menstimulasi perkembangan diri. Bentuk *resources* yang diberikan bisa bermacam-macam, seperti kesempatan untuk perkembangan karir, dukungan dari atasan serta rekan kerja, pemberian kepercayaan untuk melakukan tugas secara mandiri (*autonomy*), dan pemberian *feedback* terkait performa (Demerouti & Bakker, 2011).

Potensi *job resources* sebagai variabel yang memoderasi antara *job demands* dengan *burnout* didukung oleh tiga alasan berikut: (a) ada pengaruh dari *job resources* terhadap *burnout*; (b) *job resources* memiliki pengaruh terhadap *job demands*; dan (c) *job resources* telah terbukti sebagai moderator pada penelitian sebelumnya. Pengaruh *job resources* terhadap *burnout* dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kaski dan Kinnunen (2021) pada 499 pelatih olahraga di Finnish. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya *job resources*, khususnya dalam aspek tantangan positif dalam pekerjaan dan penguasaan dalam pekerjaan yang dilakukan, berkontribusi terhadap munculnya *burnout*. Sementara itu, pengaruh *job resources* terhadap *job demands* dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan pada 14.337 karyawan di sektor manufaktur, servis, dan publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial (*job resources*) dapat mengurangi

dampak yang ditimbulkan dari *physical job demands* (Clays et al., 2016). Untuk peran *job resources* sebagai moderator, terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Bal et al. (2016) pada karyawan yang bekerja di organisasi yang bergerak di bidang pelayanan terhadap lansia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial (*job resources*) menyangga dampak negatif dari *job demands* terhadap *contract breach* (persepsi kognitif di mana karyawan gagal memenuhi kewajiban dalam kontrak psikologis).

Berdasarkan paparan informasi di atas, dapat terlihat bahwa *job resources* berpotensi memiliki peran untuk memoderasi dampak *job demands* terhadap *burnout*. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *job demands* berpengaruh terhadap *burnout* dan apakah *job resources* dapat berperan sebagai variabel moderator antara pengaruh *job demands* terhadap *burnout*.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja sebagai *software developer* di perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi dan informasi, berusia 18 sampai 55 tahun, tempat kerja berdomisili di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JABODETABEK), memiliki masa bekerja selama minimal tiga tahun, dan telah menempuh pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball sampling*. Jumlah partisipan dalam penelitian ini yaitu 112 partisipan. Partisipan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 64 orang (57.1%) dan perempuan berjumlah 48 orang (42.9%), dengan mayoritas rentang usia 26 – 30 tahun (49.1%) dan masa bekerja 3 – 5 tahun (74.1%).

Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner. Variabel *burnout* diukur menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020). BAT memiliki 23 butir positif, yang terbagi menjadi empat dimensi. Reliabilitas dimensi *exhaustion* (contoh: “Setelah seharian bekerja, saya merasa kesulitan untuk memulihkan energi saya.”) sebesar 0.893. Dimensi *mental distance* (contoh: “Sangat sulit bagi saya untuk merasa antusias dalam bekerja.”) memiliki reliabilitas sebesar 0.931. Dimensi *cognitive impairment* (contoh: “Ketika bekerja, saya merasa sulit untuk tetap fokus.”) memiliki reliabilitas sebesar 0.945. Dimensi *emotional impairment* (contoh: “Saya kurang mampu mengontrol emosi ketika bekerja”) memiliki reliabilitas sebesar 0.949.

Variabel *job demands* dan *job resources* diukur menggunakan JD-R *Questionnaire* yang dikembangkan oleh Bakker (2014). JD-R *Questionnaire* terdiri dari 40 butir positif, di mana 23 butir mengukur *job demands* dan 17 butir mengukur *job resources*. *Job demands* terbagi menjadi lima dimensi, yaitu dimensi *emotional demands* (contoh: “Saat bekerja saya harus menghadapi tuntutan klien.”), *hassle* (contoh: “Saya harus menghadapi beberapa hal yang merepotkan untuk menyelesaikan tugas.”), *work pressure* (contoh: “Saya selalu mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.”), *cognitive demands* (contoh: “Pekerjaan saya menuntut kehati-hatian dan ketepatan.”), dan *role conflict* (contoh: “Saya tidak dapat memenuhi tuntutan tugas yang saling bertentangan dari rekan-rekan kerja saya.”). Reliabilitas masing-masing dimensi yaitu 0.692, 0.798, 0.904, 0.817, dan 0.874. *Job resources* terbagi menjadi lima dimensi, yaitu dimensi *autonomy* (contoh: “Saya memiliki keleluasaan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara mandiri.”), *social support* (contoh: “Saya dapat bertanya pada rekan kerja setiap saya membutuhkan bantuan.”), *feedback* (contoh: “Saya mendapat informasi yang memadai mengenai sasaran tugas saya.”), *opportunities for development* (contoh: “Dalam bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki.”), dan *coaching* (contoh: “Atasan

saya terbuka dalam menyampaikan penilaian hasil kerja saya.”). Reliabilitas masing-masing dimensi yaitu 0.738, 0.622, 0.678, 0.830, dan 0.865.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran ketiga variabel dalam penelitian ini diolah menggunakan analisis *descriptive statistic* dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 25. Rata-rata *job demands* pada *software developer* termasuk tinggi, hanya dimensi *work pressure* yang rendah. Untuk *job resources* sendiri juga berada pada tingkat yang tinggi. Uraian data *descriptive statistic* dari setiap variabel dapat dilihat secara lebih jelas pada tabel 1.

Tabel 1

Gambaran Variabel Burnout, Job Demands, Job Resources

	Minimum	Maksimum	Mean
<i>Burnout</i>	1.22	5.00	2.791
<i>Exhaustion</i>	1.63	5.00	3.214
<i>Mental Distance</i>	1.00	5.00	2.494
<i>Cognitive Impairment</i>	1.00	5.00	2.728
<i>Emotional Impairment</i>	1.00	5.00	2.476
<i>Job Demands</i>	2.00	5.00	3.275
<i>Emotional Demands</i>	2.83	5.00	3.933
<i>Hassle</i>	1.60	5.00	3.262
<i>Work Pressure</i>	1.00	5.00	2.613
<i>Cognitive Demands</i>	1.50	5.00	3.151
<i>Role Conflict</i>	1.25	5.00	3.089
<i>Job Resources</i>	2.88	5.00	4.009
<i>Autonomy</i>	2.67	5.00	3.967
<i>Social Support</i>	2.67	5.00	4.003
<i>Feedback</i>	2.67	5.00	4.023
<i>Opportunities</i>	for 3.00	5.00	4.145
<i>Development</i>	1.60	5.00	3.942
<i>Coaching</i>			

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *job demands* terhadap *burnout*, dilakukan uji regresi. Hasil uji regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* pada *software developer* ($p = 0.000 < 0.05$). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *job demands*, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami oleh individu. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, ketika individu bekerja secara berlebih dari biasanya dan adanya jam kerja yang panjang, memicu meningkatnya *burnout* yang dialami individu (Xian et al., 2019). Hasil uji regresi dapat dilihat lebih jelas pada tabel 3.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi

	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	Keterangan
<i>Job Demands</i>	0.809	0.074	0.000	Signifikan

Moderated Analysis Regression (MRA) dilakukan untuk mengukur moderasi dari variabel moderator terhadap hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel *job resources* tidak dapat memoderasi hubungan antara *job demands* dengan *burnout*, dikarenakan nilai $p > 0.05$ ($p = 0.590$). Tidak adanya peran *job resources* sebagai moderator ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Britt et al. (2021), di mana dukungan sosial (*job resources*) tidak dapat berperan sebagai *buffer* dari dampak yang ditimbulkan oleh *job*

demands. Lunau et al. (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *job resources* tidak berperan sebagai moderator. Hasil uji moderasi dapat dilihat lebih jelas pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Moderasi

	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	Keterangan
<i>Job Demands*Job Resources</i>	0.272	0.007	0.590	Tidak Signifikan

Tidak adanya peran *job resources* sebagai moderator mungkin saja dikarenakan *job resources* maupun *job demands* yang digunakan dalam penelitian belum cukup spesifik untuk pekerjaan yang diteliti, sehingga efek moderasi yang diberikan oleh *job resources* dalam hubungan antara *job demands* dengan *burnout* tidak dapat terlihat. Seperti yang disampaikan oleh Lunau et al. (2018), ada kemungkinan hanya *job resources* tertentu yang dapat berperan sebagai moderator. Hal ini berkaitan dengan temuan di penelitiannya, di mana asumsi terkait *job resources* yang dapat melemahkan hubungan antara *psychosocial work stressor* dengan depresi hanya ditemukan pada adanya dukungan sosial dalam interaksi antara *psychosocial work stressor* dan depresi, namun efek interaksi ini tidak lagi signifikan saat tingkat depresi berada di level awal. Dengan kata lain, *job resources* tidak dapat berperan untuk memoderasi hubungan *psychosocial work stressor* dan depresi. Maka dari itu, penting untuk mengidentifikasi terlebih dahulu *job resources* dalam suatu profesi. Sehingga ketika diteliti, efek *buffer* dari dampak negatif *job demands* bisa lebih terlihat.

Dalam penelitian ini, dilakukan juga uji regresi dimensi *job demands* terhadap *burnout* dan diperoleh hasil dimensi *role conflict* memiliki beta yang lebih tinggi dibandingkan dimensi lainnya. *Role* sendiri menggambarkan sebuah ekspektasi yang diberikan, baik oleh perorangan maupun organisasi (Schuler et al., 1977). Saat individu dihadapkan dengan dua atau lebih ekspektasi yang saling bertentangan ini yang seringkali dikenal dengan istilah *role conflict* (Tunc & Kutanis, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Nam (2020) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *role conflict* dengan *burnout*. Adanya *role conflict* yang dihadapi oleh individu memicu meningkatnya tingkat kelelahan emosional (*burnout*) (Tunc & Kutanis, 2009). Pada proyek yang dijalankan dalam *software development*, adanya ekspektasi yang tidak realistis dari klien bertentangan dengan kapabilitas karyawan yang mengerjakan, hal ini yang berkontribusi dalam meningkatkan kelelahan yang dialami individu (Singh et al., 2012). Hasil uji regresi dimensi *role conflict* terhadap *burnout* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Role Conflict terhadap Burnout

Dimensi	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>	Keterangan
<i>Role Conflict</i>	0.768	12.590	0.590	158.519	0.000	Signifikan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini, *job demands* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout* pada *software developer*. Namun, *job resources* tidak dapat memoderasi hubungan antara *job demands* terhadap *burnout* pada *software developer*. Penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi terlebih dahulu dimensi mana dari *job demands* dan *job resources* yang terdapat pada profesi *software developer* secara lebih spesifik. Identifikasi kedua variabel tersebut dapat dilakukan melalui studi literatur atau dengan wawancara terhadap pekerja yang berprofesi di bidang yang bersangkutan, sehingga peran *job resources* dalam memoderasi hubungan antara *job demands* dan *burnout* dapat lebih terlihat. Selain itu, pada penelitian sebelumnya oleh Park dan Nam (2020), ditemukan bahwa *personal resources* dapat memoderasi hubungan *job demands* dengan *burnout*,

maka dari itu variabel *personal resources* dapat digunakan sebagai variabel moderator pada penelitian selanjutnya.

Dari lima dimensi *job demands*, *role conflict* dan *hassle* memiliki pengaruh paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan *job demands* yang dialami. Hal yang dapat dilakukan antara lain: (a) memberikan pelatihan bagi karyawan agar meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis tetap dipertahankan, namun dapat ditambah dengan pelatihan kemampuan interpersonal untuk meningkatkan kinerja dalam tim, mengingat pengerjaan proyek dalam *software development* dilakukan dalam bentuk tim (*hassle*); (b) mengelola dengan baik pemberian tugas pada karyawan sesuai dengan kapabilitas karyawan dan meningkatkan koordinasi dengan rekan kerja maupun klien, agar meminimalisir kemungkinan karyawan mengalami ekspektasi yang berbeda baik dari perorangan, organisasi, maupun klien (*role conflict*).

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung proses penelitian ini.

REFERENSI

- Akca, M., & Küçükoğlu, M. T. (2020). Relationships between mental workload, burnout, and job performance: A research among academicians. In *Evaluating Mental Workload for Improved Workplace Performance* (pp. 49-68). IGI Global.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- Bal, P. M., Hofmans, J., & Polat, T. (2016). Breaking psychological contracts with the burden of workload: A weekly study of job resources as moderators. *Applied Psychology*, 66(1), 143-167. <https://doi.org/10.1111/apps.12079>.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford handbook of the psychology of working*, 3-18.
- Blustein, D. L., Thompson, M. N., Kozan, S., & Allan, B. A. (2021). Intersecting losses and integrative practices: Work and mental health during the COVID-19 era and beyond. *Professional Psychology: Research and Practice*, 52(5), 523. <https://doi.org/10.1037/pro0000425>.
- Clays, E., Casini, A., Herck, V. K., Bacquer, D. D., Kittel, F., Backer, G. D., & Holtermann, A. (2016). Do psychosocial job resources buffer the relation between physical work demands and coronary heart disease? A prospective study among men. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89, 1299–1307. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1165-z>.
- CNN Indonesia. (2020, Desember 04). Setahun lalu pasien pertama covid-19 ditemukan di Wuhan. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20201204124554-113-577951/setahun-lalu-pasien-pertama-covid-19-ditemukan-di-wuhan>.
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.

- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>.
- Kaski, S. S., & Kinnunen, U. (2021). Work-related ill-and well-being among Finnish sport coaches: Exploring the relationships between job demands, job resources, burnout and work engagement. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2), 262-271. <https://doi.org/10.1177/1747954120967794>.
- Lunau, T., Wahrendorf, M., Müller, A., Wright, B., & Dragano, N. (2018). Do resources buffer the prospective association of psychosocial work stress with depression? Longitudinal evidence from ageing workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 183-191.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., d'Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job demand-control-support latent profiles and their relationships with interpersonal stressors, job burnout, and intrinsic work motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9430. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>.
- Rahmalia, N. (2021, July 23). Work from home (wfh), konsep kerja tanpa harus ke kantor. *Glints*. https://glints.com/id/lowongan/wfh-work-from-home-adalah/#.YU_V-W1By3K.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Vol. 3). Palgrave Macmillan.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.
- 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), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- 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>.