



Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No.6 Juli 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444
Vol. 12 No. 6 Juli 2023

PENGARUH JOB STRESS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB SATISFACTION YANG DIMEDIASI OLEH JOB BURNOUT PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PAKAN TERNAK DI GROBOGAN

Deasy Aseanty, Andreas Wahyu Gunawan, Muhamad Deddy Maha Dikka
Universitas Trisakti Jakarta, Indonesia
Email: deasy.aseanty@trisakti.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of Job Stress and Work Family Conflict on Job Satisfaction mediated by Job Burnout in employees of animal feed companies in Grobogan, Central Java. The data used in this study is primary data. The research method used in this study is quantitative descriptive. The sample method used was purposive sampling with 105 employees. Hypothesis testing using SEM analysis. It was found that there was no positive effect of Job Stress on Job Burnout. It was later found that there was a positive influence of Work Family Conflict on Job Burnout. The results of testing hypothesis 3, it was found that there is a negative effect of Job Burnout on Job Satisfaction. Employees' boredom and boredom of work triggers an increase in Job Burnout which leads to a decrease in their Job Satisfaction level. It was found that there was no negative effect of Job Stress on Job Satisfaction mediated by Job Burnout. This indicates that employee job burnout cannot mediate the relationship between job stress and job satisfaction. There is a negative effect of Work Family Conflict on Job Satisfaction mediated by Job Burnout. This indicates that Job Burnout experienced by employees plays an important role in mediating the relationship of Job Stress to Job Satisfaction.

Keywords: *Job Stress, Work Family Conflict, Job Burnout, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Stress dan Work Family Conflict terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif. Metode sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden 105 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM. Diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif Job Stress terhadap Job Burnout. Delsnjutnya

ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif Work Family Conflict terhadap Job Burnout. Hasil pengujian hipotesis 3, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif Job Burnout terhadap Job Satisfaction. Rasa jenuh dan bosan karyawan terhadap pekerjaan memicu peningkatan Job Burnout yang berujung menurunnya tingkat Job Satisfaction mereka. Ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif Job Stress terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Job Burnout yang dialami para karyawan tidak dapat memediasi hubungan Job Stress terhadap Job Satisfaction. Terdapat pengaruh negatif Work Family Conflict terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Job Burnout yang dialami oleh para karyawan berperan penting dalam memediasi hubungan Job Stress terhadap Job Satisfaction.

Kata Kunci: Job Stress, Work Family Conflict, Job Burnout, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, tingkat persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk cepat beradaptasi dan melakukan peningkatan kualitas pada berbagai sektor termasuk sumber daya manusia. Karyawan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat krusial, karena semakin baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maka akan semakin baik juga performa bisnis dari perusahaan (Leuhery, 2018). Untuk menjaga performa yang baik dari para karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan tingkat Job Satisfaction mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh salah satu lembaga survei dunia kerja yaitu Mercer, pada tahun 2022 sebanyak 55% karyawan perusahaan besar di Asia Tenggara, termasuk Indonesia mempunyai tingkat Job Satisfaction yang rendah, sehingga menyebabkan arus keluar masuk karyawan semakin tinggi. Dari hasil survei tersebut, diketahui bahwa salah satu faktor penyebab menurunnya tingkat Job Satisfaction dari para karyawan adalah gaji.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, namun terkadang perusahaan dan karyawan mempunyai pandangan yang berbeda, sehingga menimbulkan permasalahan di dalam internal perusahaan. Saat karyawan merasa puas, mereka akan bekerja lebih produktif, sedangkan karyawan yang tidak puas, tingkat produktivitasnya akan semakin rendah dan memicu naiknya Tingkat Job Stress (Akinwale dan George, 2020). Job Stress adalah perasaan tertekan dari seorang karyawan karena beban kerja yang didapat melebihi atau diluar batas kemampuannya (Awwad et al., 2022). Hal tersebut dapat mempengaruhi kehidupan personal dari karyawan, seperti jam tidur berantakan, nafsu makan menurun, dan susah dalam berkonsentrasi. Selain Job Stress juga ada Work Family Conflict, dimana Work Family Conflict merupakan situasi yang menyebabkan karyawan terganggu karena terjadinya konflik dalam rumah tangga mereka. Dan Work Family Conflict yang timbul dapat mempengaruhi Job Burnout (Ellen et al., 2020). Sehingga Job Stress dan Work Family Conflict dapat mempengaruhi Job Burnout, yang menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun serta meningkatkan risiko kesalahan. Ciri karyawan yang mengalami Job Burnout adalah berkurangnya motivasi dalam bekerja, emosional yang tidak stabil, dan mudah putus asa (Turek, 2021). Perusahaan perlu membuat kebijakan yang membuat karyawan merasa lebih diperhatikan, seperti mengurangi beban pekerjaan, menjamin keamanan, mendukung karyawan untuk mengembangkan minat dan hobinya, dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi positif setiap bulannya. Karena kontribusi positif dari seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap performa bisnis perusahaan.

Grobogan adalah salah satu sentra jagung dan padi di Jawa Tengah. Selain dapat dikonsumsi sehari-hari, jagung merupakan salah satu bahan dasar untuk membuat pakan

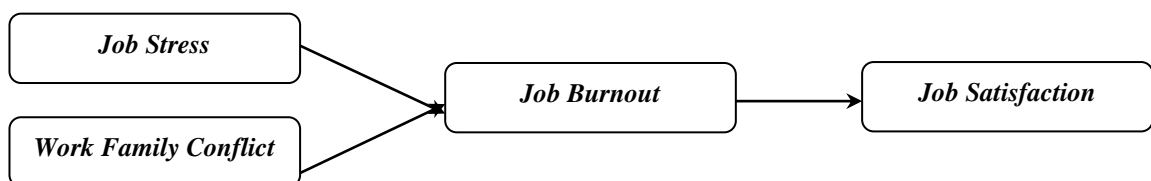
ternak, sehingga terdapat beberapa perusahaan pakan ternak yang beroperasi di Grobogan, Jawa Tengah diantaranya adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dan PT. Malindo Feedmil Tbk. Keduanya tercatat sebagai perusahaan publik pada BEI (Bursa Efek Indonesia). Menurut annual report dari kedua perusahaan tersebut, pada tahun 2020 Japfa merupakan perusahaan pakan ternak terbesar kedua yang memiliki laba bersih sebesar 1,2 triliun rupiah, disusul oleh Malindo pada peringkat keempat dengan total rugi bersih sebesar -38 milyar rupiah.

Penelitian sebelumnya meneliti tentang Job Burnout, Work Family Conflict, dan Job Satisfaction karyawan pada 14 bank di Palestina yang dilakukan oleh Awwad et al., (2022). Penelitian lainnya dari Cheng et al., (2022) juga membahas hal serupa tentang Job Stress dan Job Satisfaction pada industri perhotelan di Taiwan. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian ini telah dilakukan modifikasi serta proses pengambilan sampel dilakukan karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. Apakah terdapat pengaruh Job Stress dan Work Family Conflict terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah.

Untuk menganalisis Job Stress, Work Family Conflict, Job Burnout dan Job Satisfaction pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. (2) Untuk menganalisis pengaruh Job Stress terhadap Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. (3) Untuk menganalisis pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. (4) Untuk menganalisis pengaruh Job Burnout terhadap Job Satisfaction pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. (5) Untuk menganalisis pengaruh Job Stress terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah. (6) Untuk menganalisis pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Job Burnout pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif, yang didasarkan dari penelitian Awwad et al., (2022) dan Cheng et al., (2022). Tujuan penggunaan metode deskriptif kuantitatif pada penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis. Metode sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Kriteria atau syarat yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner adalah karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dan PT. Malindo Feedmill Tbk. Total sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 105 responden, sehingga nilai factor loading agar pernyataan dikatakan valid adalah sebesar 0,45 (Hair et al., (2018). Metode pengumpulan data yang digunakan ialah cross sectional, karena data dari kuesioner dikumpulkan dalam periode waktu yang sama. Pengukuran item pernyataan menggunakan skala likert.



Gambar 1. Rerangka Konseptual
Sumber: Awwad et al., (2022) & Cheng et al., (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik pekerjaan yang rumit dan penuh dengan risiko sangat berpotensi meningkatkan *Job Stress* karyawan. Cheng *et al.*, (2022) yang melakukan penelitian terhadap karyawan hotel di Taiwan, berpendapat bahwa *Job Stress* dari para karyawan mempengaruhi tingkat *Job Burnout*. Menurut hasil penelitian dari Choi *et al.*, (2019) Tuntutan pekerjaan yang berlebihan menjadikan karyawan rentan mengalami *Job Stress* yang menjadi salah satu penyebab naiknya tingkat *Job Burnout* para karyawan hotel di Korea Selatan.

H1: Terdapat pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Job Burnout*

Work Family Conflict adalah satu pemicu naiknya tingkat *Job Burnout*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi *et al.*, (2021) *Work Family Conflict* yang terjadi secara terus menerus dapat membuat karyawan memaksakan diri untuk ambil peran, sehingga tingkat *Job Burnout* dari karyawan tersebut naik. Wang *et al.*, (2021) dalam penelitiannya terhadap karyawan 33 hotel di Taiwan menemukan bahwa, ketika karyawan menghabiskan lebih banyak energi untuk organisasi atau pekerjaan maka hanya ada sedikit sumber daya yang tersedia untuk digunakan di rumah.

H2: Terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* terhadap *Job Burnout*

Job Burnout merupakan salah satu faktor yang membuat tingkat *Job Satisfaction* para karyawan bank di Palestina menurun (Awwad *et al.*, 2022). Wu *et al.*, (2021) dalam penelitiannya terhadap karyawan bank di China menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan porsi dan tingkat jabatan mereka, sehingga risiko karyawan mengalami *Job Burnout* dapat ditekan.

H3: Terdapat pengaruh negatif *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*

Tuntutan kerja yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi kebugaran fisiknya, dan pada akhirnya timbul risiko terkena *Job Stress* dan *Job Burnout* yang menjadi dasar menurunnya *Job Satisfaction* karyawan bank di Palestina (Awwad *et al.*, 2021). Menurut pendapat Wu *et al.*, (2021) *Job Stress* yang dialami oleh karyawan membuat karyawan kurang bersemangat dalam pekerjaannya, alhasil tingkat *Job Burnout* yang dialaminya meningkat dan menyebabkan *Job Satisfaction* mereka pada perusahaan menurun.

H4: Terdapat pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*

Job Satisfaction dari karyawan sangat berkaitan dengan *Job Burnout* dan *Work Family Conflict*. Sesuai dengan penelitian Awwad *et al.*, (2022) yang mengkonfirmasi adanya hubungan negatif *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* dalam penelitiannya pada karyawan bank di Palestina. Hal tersebut dapat terjadi ketika masalah yang terdapat pada keluarga dan pekerjaan bercampur, sehingga karyawan cenderung mengalami *burnout* yang berujung pada turunnya kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.

H5: Terdapat pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Factor Loading | Keterangan |
|---|---|-----------------------|-------------------|
| <i>Job Stress</i> (Awwad <i>et al.</i> , 2022) | 1. Dalam sebulan terakhir, saya sering merasa kesal karena suatu hal yang tidak terduga | 0,549 | Valid |
| | 2. Dalam sebulan terakhir, saya sering merasa tidak mampu untuk mengontrol hal-hal penting didalam kehidupan | 0,810 | Valid |
| | 3. Dalam sebulan terakhir, saya sering merasa gugup dan stres | 0,841 | Valid |
| | 4. Dalam sebulan terakhir, saya sering tidak dapat mengatasi hal yang seharusnya saya lakukan | 0,681 | Valid |
| | 5. Dalam sebulan terakhir, saya sering marah karena hal-hal yang terjadi diluar kendali | 0,661 | Valid |
| | 6. Dalam sebulan terakhir, saya sering memikirkan hal-hal yang harus saya capai | 0,559 | Valid |
| <i>Work Family Conflict</i> (Awwad <i>et al.</i> , 2022) | 1. Jam kerja yang padat membuat saya tidak dapat memenuhi tanggung jawab dalam keluarga | 0,864 | Valid |
| | 2. Tuntutan tugas pekerjaan yang saya dapatkan membuat saya mengabaikan waktu bersama keluarga | 0,862 | Valid |
| | 3. Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit memenuhi tugas keluarga | 0,882 | Valid |
| | 4. Karena tugas dalam pekerjaan, saya harus mengubah rencana saya untuk kegiatan keluarga | 0,911 | Valid |
| <i>Job Burnout</i> (Awwad <i>et al.</i> , 2022) | 1. Saya sering merasa terkuras secara emosional saat bekerja | 0,741 | Valid |
| | 2. Berbeda dari sebelumnya, sekarang saya cenderung membutuhkan lebih banyak waktu untuk beristirahat dan bersantai setelah bekerja | 0,709 | Valid |
| | 3. Akhir-akhir ini saya merasa lebih lelah daripada sebelumnya setelah bekerja | 0,772 | Valid |
| | 4. Akhir-akhir ini saya sulit untuk berpikir saat berada di tempat kerja | 0,599 | Valid |
| | 5. Akhir-akhir ini saya sering berpikir negatif tentang pekerjaan saya | 0,662 | Valid |
| | 6. Terkadang saya merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan saya | 0,716 | Valid |
| <i>Job Satisfaction</i> | 1. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya | 0,534 | Valid |
| | 2. Saya lebih menikmati pekerjaan daripada waktu luang saya | 0,624 | Valid |

| Variabel | Item Pernyataan | Factor Loading | Keterangan |
|---|--|----------------|------------|
| (Awwad <i>et al.</i> , 2022) (Cheng <i>et al.</i> , 2022) | 3. Saya merasa antusias dalam pekerjaan | 0,535 | Valid |
| | 4. Saya merasa senang dengan tugas yang saya dapat | 0,480 | Valid |
| | 5. Saya merasa adil terhadap gaji yang saya terima | 0,732 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini adalah valid, karena mempunyai nilai *factor loading* yang lebih dari 0,45.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------|------------------|------------|
| <i>Job Stress</i> | 6 | 0,841 | Reliabel |
| <i>Work Family Conflict</i> | 4 | 0,932 | Reliabel |
| <i>Job Burnout</i> | 6 | 0,851 | Reliabel |
| <i>Job Satisfaction</i> | 5 | 0,753 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa seluruh kuisisioner yang digunakan pada setiap variabel adalah reliabel, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,60.

Tabel 3. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Demografi | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|-------------------|-----------|----------------|
| <i>Gender</i> | Pria | 154 | 73,3 |
| | Wanita | 56 | 26,7 |
| Usia | 20-29 Tahun | 104 | 49,5 |
| | 30-39 Tahun | 58 | 27,6 |
| | 40-49 Tahun | 22 | 10,5 |
| | 50-59 Tahun | 26 | 12,4 |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK/Sederajat | 112 | 53,3 |
| | D1/D2/D3 | 50 | 23,8 |
| | S1 | 42 | 20 |
| | S2 | 6 | 2,9 |
| Masa Kerja | < 1 Tahun | 38 | 18,1 |
| | 1-3 Tahun | 62 | 29,5 |
| | 4-6 Tahun | 54 | 25,7 |
| | > 6 Tahun | 56 | 26,7 |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas, dapat diketahui bahwa diketahui bahwa karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah didominasi oleh pria, yang mempunyai frekuensi 154 orang dengan presentase 73,3%. Usia 20-29 mempunyai frekuensi terbesar yaitu 104 orang dengan presentase 49,5%. Pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat mempunyai frekuensi terbesar yaitu 112 orang dengan presentase 53,3%. Karyawan dengan masa kerja 1-3 mempunyai frekuensi terbesar yaitu 62 orang dengan presentase 29,5%.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

| Variabel | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------------|-------|----------------|
| <i>Job Stress</i> | 2,702 | 1,024 |
| <i>Work Family Conflict</i> | 2,812 | 1,179 |
| <i>Job Burnout</i> | 2,198 | 1,280 |
| <i>Job Satisfaction</i> | 3,396 | 1,312 |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai *mean* yang lebih tinggi daripada *standard deviation*. Yang artinya, tingkat variasi data pada penelitian ini tergolong rendah.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

| Variabel | Estimasi (β) | <i>P-Value</i> | Keputusan |
|--|----------------------|----------------|-------------------|
| <i>Job Stress</i> → <i>Job Burnout</i> | -0,025 | 0,822 | H1 tidak didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar $0,822 > 0,05$. Yang artinya, H_0 didukung dan H_a tidak didukung dengan nilai estimasi (β) sebesar -0,025. Artinya, tidak terdapat pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Job Burnout*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kandou *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa *Job Stress* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Burnout*, karena ketika hubungan perusahaan dan para karyawan sudah terjalin dengan baik, kemungkinan karyawan mengalami *Job Stress* dan *Job Burnout* sangat kecil. Kondisi yang serupa juga terjadi pada karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah yang beranggapan bahwa *Job Stress* yang mereka alami bukanlah penyebab naiknya tingkat *Job Burnout*.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

| Variabel | Estimasi (β) | <i>P-Value</i> | Keputusan |
|--|----------------------|----------------|-------------|
| <i>Work Family Conflict</i> → <i>Job Burnout</i> | 0,398 | 0,000 | H2 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya, H_0 tidak didukung dan H_a didukung dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,398. Artinya, terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* terhadap *Job Burnout*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awwad *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Burnout*, karena pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas baik pada pekerjaan maupun keluarga akan mengakibatkan seorang karyawan menjadi kebingungan yang menyebabkan terjadinya *Job Burnout*. Karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah berasumsi bahwa beban pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan akan membuat mereka merasa terbebani, sehingga waktu yang seharusnya mereka gunakan untuk beristirahat dan bersenang-senang bersama keluarga menjadi terganggu.

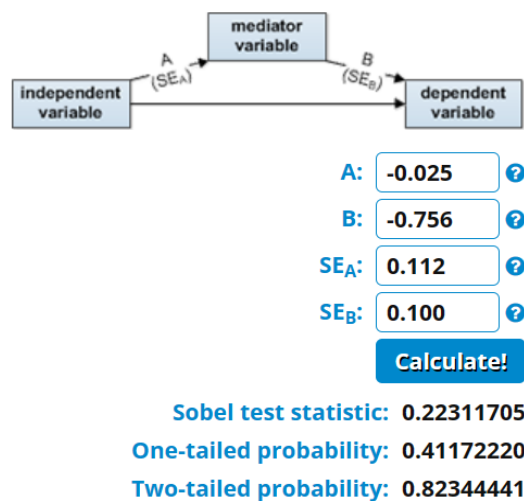
Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

| Variabel | Estimasi (β) | <i>P-Value</i> | Keputusan |
|--|----------------------|----------------|-------------|
| <i>Job Burnout</i> → <i>Job Satisfaction</i> | -0,756 | 0,000 | H3 didukung |

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis 3 diatas, diketahui bahwa nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya, H_0 tidak didukung dan H_a didukung dengan nilai estimasi (β)

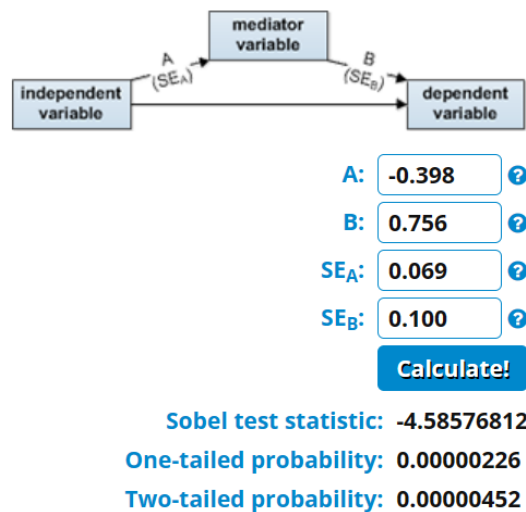
sebesar -0,756. Artinya, terdapat pengaruh negatif *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan dan mendukung penelitian sebelumnya dari Awwad *et al.*, (2022) yang menemukan hubungan negatif *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*, karena sifat pekerjaan yang monoton dan cenderung membosankan membuat risiko karyawan mengalami *Job Burnout* meningkat. Karyawan yang mengalami *Job Burnout* cenderung menunjukkan kinerja yang kurang baik dan tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan terhadap dirinya, sehingga orientasinya terhadap pekerjaan memburuk dan menurunkan tingkat *Job Satisfaction*. Karyawan perusahaan pakan ternak di Grobogan, Jawa Tengah merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan bersifat repetitif dan sangat menguras tenaga, sehingga membuat mereka merasa jenuh dan bosan yang berujung terhadap penurunan tingkat *Job Satisfaction*.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis 4

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 25

Berdasarkan gambar hasil uji hipotesis 4 pada model sobel test, nilai t hitung sebesar $0,223 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,652$. Nilai sig atau *p-value* sebesar $0,412 > 0,05$ memperkuat secara statistik bahwa, tidak terdapat pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wu *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa *Job Stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* melalui *Job Burnout*. Hal tersebut dapat terjadi karena anggapan karyawan tentang *Job Burnout* yang mereka alami tidak selalu berkaitan dengan *Job Stress* yang didapat, hubungan erat yang terjalin antar karyawan mempunyai peranan krusial sehingga asumsi mereka terhadap *Job Satisfaction* tetap tinggi.



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis 5

Sumber: Hasil pengolahan data AMOS versi 25

Berdasarkan gambar hasil uji hipotesis 5 pada model sobel test, nilai t tabel sebesar 1,652 > nilai t hitung sebesar -4,586. Nilai sig atau *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 memperkuat secara statistik bahwa, terdapat pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Awwad *et al.*, (2022) yang menemukan hasil serupa yaitu, ketika karyawan menghabiskan lebih banyak tenaga pada pekerjaan maka waktu berkualitas mereka terhadap keluarga akan berkurang, yang menjadi pemicu awal terciptanya *Job Burnout* yang berperan penting dalam menentukan hasil akhir dari sebuah pekerjaan. Ketika hal tersebut terjadi secara terus menerus persepsi *Job Satisfaction* dari karyawan terhadap perusahaan akan menurun.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis dan hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain Dari hasil pengujian hipotesis 1, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Job Burnout*. Hal ini dapat terjadi karena hubungan baik yang terjalin antara perusahaan karyawan dapat secara natural meminimalisir risiko-risiko karyawan mengalami *Job Burnout*, sehingga karyawan beranggapan *Job Stress* yang mereka alami bukanlah penyebab naiknya tingkat *Job Burnout*. Dari hasil pengujian hipotesis 2, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* terhadap *Job Burnout*. Tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan merasa terbebani, sehingga waktu karyawan bersama keluarga terganggu. Hal tersebut menjadi salah satu pemicu naiknya tingkat *Work Family Conflict* dari para karyawan yang menyebabkan tingkat *Job Burnout* dari para karyawan naik. Dari hasil pengujian hipotesis 3, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif *Job Burnout* terhadap *Job Satisfaction*. Rasa jenuh dan bosan karyawan terhadap pekerjaan memicu peningkatan *Job Burnout* yang berujung menurunnya tingkat *Job Satisfaction* mereka. Dari hasil pengujian hipotesis 4, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *Job Burnout* yang dialami para karyawan tidak dapat memediasi hubungan *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*. Dari hasil pengujian hipotesis 5, ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif *Work Family Conflict* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Job Burnout*. Hal tersebut mengindikasikan

bahwa Job Burnout yang dialami oleh para karyawan berperan penting dalam memediasi hubungan Job Stress terhadap Job Satisfaction.

REFERENSI

- Adjisakti, M., Riano, G., Christiawan, A., Ismoyo, I., and Handayani, L. (2021), "Emotional Intelligence and Self-Adjustment Relationship Analysis of Indonesian Airforce Academy Cadets in Facing the Era of Society 5.0". *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3, 345 - 356. <https://doi.org/10.54706/senastindo.v3.2021.125>.
- Akinwale, O. E., and George, O. J. (2020), "Work Environment and Job Satisfaction Among Nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria". *Rajagiri Management Journal*, 14 (1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>.
- Awwad, R. I., Aljuhmani, H. Y., and Hamdan, S. (2022). "Examining the Relationships Between Frontline Bank Employees' Job Demands and Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model". *SAGE Open*, 12 (1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079880>.
- Beuren, I. S, Santos, V. D, Theiss, V. (2021). "Organizational Resilience, Job Satisfaction and Business Performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. 1741-0401. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0158>.
- Bianchi, R. (2018), "Burnout Is More Strongly Linked to Neuroticism Than to Work-Contextualized Factors". *Psychiatry Research*. 270. 901-905. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.015>.
- Chau, S. L. (2019), "The Impact of Work-Family Conflict on Work Stress and Job Satisfaction Among Macau Table Game Dealers". *International Journal of Tourism Sciences*, 19 (1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/15980634.2019.1592298>
- Cheng, S. C., and Kao, Y. J. (2022), "The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan". *Heliyon*, 8 (3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>.
- Choi, H. M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019), "Understanding Hotel Frontline Employees Emotional Intelligence, Emotional Labor, Job Stress, Coping Strategies and Burnout". *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>.
- Choudary, V. dan Saini, G. (2021), "Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment". *European Research on Management and Business Economics*. 27 (1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>.
- Dasborough, M.T. (2019), "Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional Responses to Leadership". *Research on Emotion in Organizations*, Emerald Publishing Limited, 15, 69-88. <https://doi.org/10.1108/S1746-979120190000015005>.

- Ezzat, A. and Ehab, M. (2019), "The Determinants of Job Satisfaction in The Egyptian Labor Market". *Review of Economics and Political Science*, 4 (1), 54-72. <https://doi.org/10.1108/REPS-10-2018-012>.
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z. and Jebran, K. (2018), "Does The Effect of Power Distance Moderate The Relation Between Person Environment Fit and Job Satisfaction Leading To Job Performance? Evidence From Afghanistan and Pakistan", *Future Business Journal*, 4 (1), 68-83.
- Ibrahim, M., Tewal, B., and Taroreh, R. N. (2021), "Pengaruh Work-Family Conflict dan Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9 (1) 1134-1145. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32857>.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020), "Is it worth it? Linking perceived high-performance work systems and emotional exhaustion: The mediating role of job demands and job resources". *European Management Journal*, 38 (4), 565–579.
- Lan, J., Wong, C. S., and Zeng, G. (2021) "Personality Profiles For Hospitality Employees: Impact on Job Performance and Satisfaction", *International Journal of Hospitality Management*, 98 (4). 103018. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103018>.
- Leuhery, F. (2018), "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku". *Jurnal SOSOQ*, 6 (1), 118-133. <http://dx.doi.org/10.30598/sosoq.v6i1.307>.
- Mamusung, N. I., Kawatu, P. A. T., and Sumampouw, O. J. (2019), "Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Karcis Parkir Kawasan Mega Mas Kota Manado". *Jurnal KESMAS*, 8 (7).
- Mohammad, R., Rubelad, N., Newaz, R., Yuslizac, D. and Mui, H. (2018), "High Commitment Human Resource Management Practices and Employee Service Behaviour: Trust in Management as Mediator". *IIMB Management Review*, 30 (4), 316-329. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>.
- Nauman, S., Raja, U., Haq, I. U., & Bilal, W. (2019), "Job Demand and Employee Well-Being". *Personnel Review*, 48 (5), 1150-1168. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0127>.
- Nurkhayati, N., and Khasbulloh, M. (2023). "Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegay)", *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717>.
- Ozor, T.O. and Eze, P.N. (2018), "Emotional Intelligence and Job Satisfaction as Predictors of Burnout Among Married Nurses". *International Digital Organization for Scientific Research*, 3 (1), 15-29. <https://dx.doi.org/10.21608/cfdj.2021.171141>.
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). "Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Coworker Trust on Burnout and Turnover Intention". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559–568.

- Rachmelya, E. and Suryani, A. (2017), "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti PT. Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi". *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1 (1). <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.7>.
- Setiawan, L. (2021), "The Effect of Emotional Intelligence, Organizational Commitment nn The Team Performance of Hospital Officers in South Sulawesi and Central Sulawesi Province, Indonesia". *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 15 (1), 64-82. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-04-2019-0028>.
- Shkoler, O., Rabenu, E. and Tziner, A. (2017), "The Dimensionality of Workaholism and its Relations With Internal and External Factors". *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33 (3), 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.002>.
- Srivastava, S. and Dey, B. (2019), "Workplace Bullying and Job Burnout: A Moderated Mediation Model of Emotional Intelligence and Hardiness", *International Journal of Organizational Analysis*, 28 (1), 183-204. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1664>.
- Summey, T. (2017). "Emotional Intelligence: A Framework for the Competencies and Traits of Reference and User Services Librarians". *Emotion in the Library Workplace*, 37, 129-146. <https://doi.org/10.1108/S0732-067120170000037007>.
- Turek, D. (2021), "When Does Job Burnout Not Hurt Employee Behaviours?". *Journal of Organizational Effectiveness : People and Performance*, 8 (1), 59-79. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0055>.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). "The Relationship Between Job Stress and Job Burnout: The Mediating Effects of Perceived Social Support and Job Satisfaction". *Psychology Health & Medicine*, 26 (2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>.
- Yun, M., Roach, K.N., Do, N. and Beehr, T.A. (2020), "It's Not How You Say It, But What You Say: Communication Valence in The Workplace and Employees' Reactions". *Occupational Health Science*, 4, 357–374. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00070-5>
-

Copyright holders:

**Deasy Aseanty, Andreas Wahyu Gunawan, Muhamad Deddy Maha Dikka
(2023)**

First publication right:

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

