



Ni Made Anggita  
 Indraswari<sup>1</sup>  
 Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>  
 Dana I Made Dana<sup>3</sup>

## PENGARUH PERSEPSI TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP EMOTIONAL EXHAUSTION YANG DIMEDIASI OLEH SELF-UNDERMINING DI PT. XYZ

### Abstrak

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi terdorong oleh persaingan sengit di sektor konstruksi untuk memantau kinerja karyawan guna mencegah emotional exhaustion. Saat ini, PT. XYZ sedang mengalami masalah dengan emotional exhaustion. Studi ini menggunakan self undermining sebagai variabel mediasi untuk menguji hubungan antara emotional exhaustion dan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan. Dengan menggunakan prosedur Slovin untuk menghitung ukuran sampel, 87 dari 111 karyawan dalam populasi termasuk dalam studi ini. Kuesioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Uji Sobel dan pengujian hipotesis dengan analisis jalur kemudian digunakan untuk memeriksa tanggapan kuesioner. Temuan analisis menunjukkan bahwa: 1) persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan pada emotional exhaustion; 2) persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan pada pengurangan diri; 3) persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan pada pengurangan diri; dan 4) hubungan antara persepsi terhadap tuntutan pekerjaan dan emotional exhaustion dimediasi secara positif dan signifikan oleh self undermining. Dalam hal emotional exhaustion, pengurangan diri, dan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan, secara teoritis, penelitian ini menambah pemahaman terhadap hipotesis tuntutan-sumber daya pekerjaan. Studi ini memiliki implikasi praktis bagi metode pengembangan sumber daya manusia, terutama bagi manajemen PT. XYZ. Rekomendasi yang diberikan adalah bahwa manajemen PT. XYZ harus meningkatkan kecerdasan emosional karyawan agar mereka dapat mempertimbangkan tindakan dan mengontrol emosi dalam berbagai situasi, dan diharapkan pemimpin untuk mengevaluasi beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa tidak terlalu tinggi.

**Kata Kunci:** Persepsi Tuntutan Pekerjaan, Emotional Exhaustion, Self Undermining

### Abstract

Every building material company is compelled by the fierce rivalry in the construction sector to monitor employee performance in order to prevent emotional tiredness. PT. XYZ is presently experiencing problems with emotional tiredness. This study uses self-undermining as a mediating variable to examine the relationship between emotional tiredness and perceptions of job demand. Using the Slovin procedure to calculate the sample size, 87 out of the 111 employees in the population were included in this study. Questionnaires and interviews were used to gather data. The Sobel test and hypothesis testing with route analysis were then used to examine the questionnaire responses. The analysis's findings show that: 1) the perception of job demand has a positive and significant impact on emotional exhaustion; 2) the perception of job demand has a positive and significant impact on self-undermining; 3) the perception of job demand has a positive and significant impact on self-undermining; and 4) the relationship between job demand perception and emotional exhaustion is positively and significantly mediated by self-undermining. In terms of emotional tiredness, self-undermining, and job demand perception, theoretically, this research adds to the job demand-resource hypothesis. This study has practical implications for HRD methods, especially for PT. XYZ management. The recommendations given are that PT. XYZ management should enhance employees' emotional intelligence so they can consider actions and control emotions in various situations,

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Udayana  
 email: Anggitaindraswari13@gmail.com

and leaders are expected to evaluate employees' workloads to ensure they are not excessively high..

**Keywords:** Perception of Job Demands, Emotional Exhaustion, Self Undermining

## PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan dunia bisnis membuat banyak bisnis baru yang mulai bermunculan yang menyebabkan persaingan antar bisnis menjadi semakin ketat. Keberhasilan suatu bisnis dalam persaingan yang semakin ketat tersebut tergantung dari bagaimana cara mereka untuk memajemen setiap individu atau karyawan yang dimiliki (Indriyani, 2020). Setiap karyawan di suatu perusahaan diwajibkan harus mampu untuk berperilaku profesional setiap saat ketika untuk selalu berdedikasi memberikan tenaga, waktu, dan kemampuan yang maksimal saat sedang dalam pekerjaannya (Sinambela et al., 2022). Tantangan yang diberikan oleh perusahaan kadang kala membuat karyawan mengalami putus asa, sedih dan terbelenggu oleh tugas tersebut. Tuntutan kerja yang terlalu banyak akan membuat karyawan mengalami tekanan emosi dan menyebabkan emotional exhaustion (Talahatu, 2018). Semua orang bisa mengalami emotional exhaustion, salah satunya adalah karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. XYZ terkait dengan munculnya emotional exhaustion, ditandai dengan kurangnya fokus, kesalahan yang dilakukan, dan rasa malas.

Penelitian ini didasarkan pada Job-Demand Resource Theory yang dikembangkan oleh Bakker et al., (2007). Tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat yang dihadapi oleh pekerja dapat menciptakan rasa tekanan dan tanggung jawab yang sangat besar, berkontribusi terhadap perasaan terbebani dan kelebihan beban. Seiring dengan berlanjutnya tuntutan ini, pekerja mungkin mengalami penumpukan stres dan beban secara perlahan, akhirnya berujung pada emotional exhaustion. Emotional exhaustion ini dapat muncul dalam berbagai cara, seperti perasaan kehabisan energi, perasaan terputus, dan burnout, membuat sulit bagi pekerja untuk menjaga kesejahteraan emosional mereka dan dengan efektif melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Akibatnya, kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang bertambah dan emotional exhaustion dapat berdampak signifikan pada kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan mental keseluruhan pekerja. (Diana & Frianto, 2020). Kaitan JD-R teori dengan variabel dalam penelitian ini yaitu Karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja akan menciptakan perilaku self-undermining sehingga akan menciptakan tuntutan pekerjaan yang baru dan menambah tuntutan pekerjaan yang sudah ada (Adil & Baig, 2018). Job demands dapat mengakibatkan kelelahan secara emosional dan keluhan kesehatan yang berkaitan dengan tekanan pada pekerjaan, dengan adanya tekanan pada pekerjaan maka akan menciptakan perilaku self-undermining yang semakin memberatkan para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan (Bakker dan Demerouti, 2017).

Emotional exhaustion adalah kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara emosional akibat tekanan kerja yang terus menerus dan tidak dapat dikendalikan (Stanley, 2004). Menurut Rahman et al (2014) Ketika seseorang terus menerus menghadapi beban kerja yang berat dan harus menyelesaikan tugas-tugas dalam batas waktu yang ketat, hal ini dapat menciptakan tekanan emosional yang meningkatkan risiko terjadinya emotional exhaustion.. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang kompleks ketika karyawan memiliki tugas-tugas yang sulit dan tidak sederhana serta membuat sumberdayanya akan lebih terserap. Penelitian Li et al., (2013), Zuraida et al.,(2013) serta Kloutsiniotis & Mihail menunjukan Persepsi tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap emotional exhaustion. H1: Persepsi tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap emotional exhaustion.

Self undermining merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan tidak lagi memiliki energi untuk mengatur emosi dan fungsi kognitifnya yang menyebabkan terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan serta penurunan kinerja (Bakker et al., 2021). Self-undermining merupakan respon dari kelelahan kerja atau exhaustion. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk. (2019) dan Marta & Bakker (2021) menunjukkan bahwa self-undermining memiliki dampak positif signifikan terhadap emotional exhaustion. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang melakukan perilaku self-undermining lebih cenderung mengalami tingkat emotional exhaustion yang lebih tinggi. Hipotesis H2, yang menyatakan bahwa self-undermining memiliki

efek positif signifikan terhadap emotional exhaustion, didukung oleh bukti empiris yang disediakan oleh studi-studi ini.

Job demands dapat mengakibatkan kelelahan secara emosional dan keluhan kesehatan yang berkaitan dengan tekanan pada pekerjaan, dengan adanya tekanan pada pekerjaan maka akan menciptakan perilaku self-undermining yang semakin memberatkan para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan (Bakker dan Demerouti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Bakker & Costa (2014) serta Ratiu & Ana (2020) menunjukkan bahwa persepsi tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap self undermining. H3: Persepsi tuntutan pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap self undermining.

Karyawan yang terlalu lelah untuk mengeluarkan semua tenaga mereka ke dalam pekerjaan akan mulai membuat kesalahan dan menciptakan masalah. Studi yang dikerjakan Ten Brummelhuis et al., (2011) dan Bakker & Demerouti (2017) menghasilkan, karyawan yang mengalami ketegangan dan kelelahan cenderung menunjukkan perilaku self-undermining yang mengarah pada tuntutan pekerjaan yang tinggi. H4: Self undermining memediasi hubungan positif antara persepsi tuntutan pekerjaan dengan emotional exhaustion

**METODE**

Maksud dari penelitian ini merupakan untuk memahami bagaimana self-undermining, sebagai mediator emotional exhaustion, mempengaruhi persepsi tekanan pekerjaan. Lokasi penelitian adalah PT. XYZ, yang merupakan kelompok dari tujuh perusahaan yang berbasis di Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep persepsi tuntutan pekerjaan, emotional exhaustion, dan self-undermining.

Emotional exhaustion (Y), variabel terikat dalam penelitian ini, dinilai menggunakan sembilan indikator. Self-undermining (M), yang diukur menggunakan enam indikator, adalah variabel mediasi, dan persepsi tuntutan pekerjaan (X), yang diukur menggunakan tiga dimensi, adalah variabel bebas menggunakan rentangan “1 = sangat tidak setuju setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5 sangat setuju”. Untuk penelitian ini, sampel sebanyak 87 responden dipilih menggunakan sampling random proporsional, yang berarti bahwa responden dipilih secara acak dan proporsional terhadap populasi yang diteliti. Pendekatan sampling probability ini digunakan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih adalah representatif dari populasi yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat dianggap sebagai representasi yang akurat dari populasi yang diteliti..

Sebelum melakukan analisis data, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didalamnya berisi pertanyaan terstruktur terkait dengan variabel-variabel penelitian dan disebarkan kepada seluruh responden. Variabel tergantung dalam penelitian ini berupa numerik, sehingga uji regresi linear berganda dilakukan dalam pengolahan data dengan melibatkan “uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas”. Teknik analisis data dengan melibatkan analisis regresi mediasi dengan rumus sebagai berikut:

Persamaan Sub-struktural 1

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_3 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Model 1)}$$

Persamaan Sub-struktural 2

$$M = \alpha + \beta_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Model 2)}$$

Keterangan :

- Y = Emotional exhaustion
- M = Sel-undermining
- X = Persepsi tuntutan pekerjaan
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi Variabel
- $\alpha$  = Unstandardized Coefficient Beta
- e = error

Sebelum nantinya kuesioner disebarkan, instrumen penelitian harus terbukti valid dan reabilitas setiap item dari kuesioner. Tes asumsi klasik adalah langkah yang sangat penting dalam analisis regresi linear berganda yang termasuk heterokedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Pertama-tama, normalitas dicek dengan memastikan bahwa nilai residu terdistribusi normal dan model regresi memiliki residu yang terdistribusi normal. Ini dilakukan melalui Tes Normalitas, yang mengkonfirmasi bahwa distribusi data adalah normal. Kedua, multikolinearitas diassess dengan menguji korelasi antara variabel independen. Ini dilakukan

melalui Tes Multikolinearitas, yang menunjukkan faktor variance (VIF) kurang dari sepuluh. Terakhir, heteroskedastisitas dicek dengan menentukan apakah varian residu berbeda antar pengamatan. Ini dilakukan melalui Tes Heteroskedastisitas, yang memastikan bahwa tidak ada ketidaknyamanan varian dalam model regresi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis karakteristik responden mengungkapkan bahwa mayoritas dari partisipan adalah pria (50 individu atau 57,5%). Dari segi rentang usia, sebagian besar responden (40 individu atau 46%) berada dalam kelompok usia 31-40 tahun, diikuti oleh 23 individu (26,4%) dalam kelompok usia 41-50 tahun. Sejumlah 22 responden (24,3%) berada dalam kelompok usia 20-30 tahun, sementara hanya 2 individu (2,3%) berusia 51-60 tahun. Dari segi pekerjaan, mayoritas partisipan (18,4%) bekerja sebagai sopir. Dengan demikian, data ini memberikan gambaran yang jelas tentang profil responden secara demografis dan pekerjaan dalam studi tersebut.

Gambaran mengenai persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan disajikan dalam hasil analisis deskriptif yang mana kriteria dan katagori penilaian yang digunakan dalam mengevaluasi tanggapan atau hasil dari kuisisioner

Tabel 1. Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban Kuisisioner

<b>Kriteria</b>	<b>Kategori Penilaian</b>
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi rata-rata emotional exhaustion berada dalam kelompok yang tinggi sebesar 3,47 dengan pernyataan tertinggi memiliki nilai skor sebesar 3,76 pada pernyataan “Saya merasa terkuras secara emosional dalam pekerjaan saya” masuk dalam katagori tinggi dan nilai skor terendah sebesar 3,23 pada pernyataan pernyataan “Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari membuat saya stres” juga masuk dalam kategori cukup tinggi.

Dinatar 6 indikator pernyataan yang mengukur Self undermining, nilai tertinggi terletak pada pernyataan “Saya membuat kesalahan” dan masuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3,84. Sementara nilai terendah ada pada pernyataan “Saya membuat backlog dalam tugas saya” dan “Saya mengakui bahwa saya menciptakan konflik” dengan skor 3,46 serta keduanya termasuk kedalam katagori penilaian “tinggi”. Secara keseluruhan variabel Self undermining, memiliki skor rata-rata senilai 3,56 dan tergolong “tinggi”

Pada skor persepsi tuntutan pekerjaan masuk dalam golongan “tinggi” dengan menghasilkan skor rata-rata yakni sebesar 3,60. Pada pernyataan motivasi intrinsik memiliki tujuh belas indikator pernyataan. Pada item pernyataan yang mengukur variabel persepsi tuntutan pekerjaan skor tertinggi dimiliki oleh pertanyaan “Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan” dengan nilai skor 3,98 dan masuk dalam katagori tinggi. Sementara nilai skor terendah dengan skor 3,37 berada pada pernyataan “Atasan saya menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan dengan jelas” yang masuk dalam katagori cukup tinggi.

Untuk mengevaluasi kualitas suatu instrumen penelitian perlu dilakukan sebuah uji yang dikenal dengan “validitas dan reabilitas”. Kuesioner dapat dikatakan memiliki kabsahan (“valid”) saat nilai koefisien korelasi dan instrumen baru dinyatakan valid ketika nilai koefisien korelasi  $\geq 0,3$ . Teknik Alpha Cronbach digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian; nilai alfa Cronbach dibandingkan dengan nilai kritis, dan jika nilai alfanya lebih besar dari 0,6, maka jawaban dari instrumen penelitian tersebut dapat diandalkan dan dianggap reliable. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti dengan konsisten dan akurat. Selain uji reliabilitas, validitas instrumen penelitian juga penting untuk dipertimbangkan. Hasil uji validitas, seperti yang tercantum dalam tabel 2, bahwa syarat validitas sudah terpenuhi. Ini berarti instrumen penelitian mampu mengukur

variabel yang diteliti dengan tepat dan akurat, serta dapat dipercaya dalam pengumpulan data untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil uji reliabilitas, yang ditunjukkan dalam tabel 3, menunjukkan bahwa alat penelitian tersebut reliabel; setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa alat tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten. Oleh karena itu, temuan penelitian memiliki dasar yang kuat dan dapat digunakan sebagai referensi untuk membuat kesimpulan yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Emotional exhaustion (Y)	Y1	0,488	0,300	Valid
	Y2	0,706	0,300	Valid
	Y3	0,478	0,300	Valid
	Y4	0,550	0,300	Valid
	Y5	0,331	0,300	Valid
	Y6	0,613	0,300	Valid
	Y7	0,404	0,300	Valid
	Y8	0,490	0,300	Valid
	Y9	0,362	0,300	Valid
Self undermining (M)	M1	0,712	0,300	Valid
	M2	0,619	0,300	Valid
	M3	0,584	0,300	Valid
	M4	0,659	0,300	Valid
	M5	0,466	0,300	Valid
	M6	0,819	0,300	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Emotional exhaustion	0,608	Reliabel
Self undermining	0,725	Reliabel
Persepsi Tuntutan Pekerjaan	0,849	Reliabel

Dalam konteks penelitian ini, teknik analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan kausal antar variabel independen, yang dalam hal ini terdiri dari persepsi tuntutan pekerjaan, dan variabel dependen, yang terdiri dari emotional exhaustion dan self-undermining. Analisis jalur memungkinkan untuk mengidentifikasi efek besar secara langsung maupun tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya, serta melibatkan variabel mediasi atau variabel antara yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Langkah pertama dalam analisis jalur adalah mengembangkan model struktural berdasarkan teori yang relevan terkait hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, model struktural tersebut akan mencerminkan hubungan antara persepsi tuntutan pekerjaan, emotional exhaustion, dan self-undermining berdasarkan asumsi dan hipotesis yang telah dirumuskan:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Model 1)}$$

Sedangkan persamaan substruktural 2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = \beta_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Model 2)}$$

Hasil analisis regresi pada masing-masing substrukturall disajikan pada tabel 4 dan 5

Tabel 4. Analisis Regresi Sub-Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.503	2.288		3.279	0.002

	Persepsi tuntutan pekerjaan	0.303	0.033	0.677	9.122	0.000
	Self undermining	0.241	0.089	0.201	2.715	0.008
R Square = 0,590						

Sumber: data diolah, 2024

Adapun persamaan yang diperoleh dari hasil substruktural 1 adalah:

$$Y = a + \beta_1X + \beta_3M + \varepsilon_2$$

$$Y = 7,503 + 0,303X + 0,241M$$

Berdasarkan analisis yang dilakukan, tabel 4 mengindikasikan bahwa variabel persepsi tuntutan pekerjaan dan self-undermining memiliki dampak positif terhadap emotional exhaustion. Dari hasil analisis jalur, jika nilai koefisien variabel X dan M ditingkatkan sebesar satu unit, persepsi tuntutan pekerjaan dan self-undermining akan mengalami peningkatan yang signifikan, yaitu sebesar 0,303 untuk persepsi tuntutan pekerjaan dan 0,241 untuk self-undermining. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi tuntutan pekerjaan dan tingkat self-undermining, maka kecenderungan emotional exhaustion juga akan meningkat secara signifikan berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan.

Tabel 5. Analisis Regresi Sub-Struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.714	2.362		5.806	.000
	Persepsi tuntutan pekerjaan	0.125	0.038	0.334	3.272	.002
R Square = 0,112						

Sumber : data primer diolah, 2024

Adapun persamaan yang diperoleh dari hasil substruktural 2 adalah:

$$M = a + \beta_2X + \varepsilon_1$$

$$M = 13,714 + 0,125X$$

Dari Tabel 5, nilai koefisien beta tidak standard sebesar 0,125 menunjukkan nilai jalur yang diperoleh. Berdasarkan nilai jalur ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung persepsi tuntutan pekerjaan terhadap self undermining adalah positif. Oleh karena itu, jika persepsi tuntutan pekerjaan meningkat, maka self undermining juga akan meningkat.

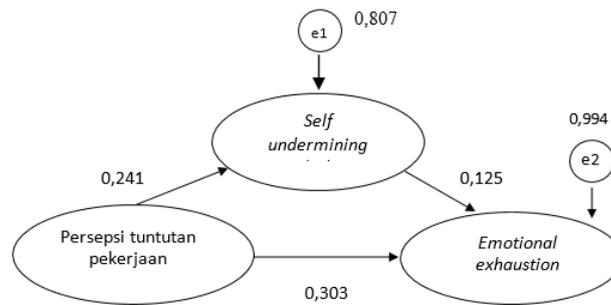
Dengan menggunakan model substruktur 1 dan 2, diagram jalur akhir dapat dirancang untuk menggambarkan keterkaitan antara berbagai variabel. Setelah menghitung pengaruh kesalahan, didapati bahwa pengaruh kesalahan (e1) memiliki nilai sebesar 0,807 dan pengaruh kesalahan (e2) memiliki nilai sebesar 0,994. Koefisien determinasi total menghasilkan nilai sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,807)^2 - (0,994)^2$$

$$R^2_m = 0,357$$

Koefisien determinasi total sebesar 0,357 menunjukkan bahwa sekitar 35,7% variasi emotional exhaustion dipengaruhi oleh variasi persepsi tuntutan pekerjaan dan self undermining. Sebanyak 64,3% yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model tersebut. Dengan melakukan analisis dan perhitungan struktural, diagram koefisien jalur dari studi ini dapat disusun, sebagaimana yang terlihat pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Model Analisis Jalur  
 Sumber : data primer diolah, 2024

Analisis jalur memperlihatkan adanya besar pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel emotional exhaustion. Besar pengaruh atau efek langsung maupun tidak langsung ditunjukkan pada tabel 6. Dibawah ini.

Tabel 6. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui M	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X → Y	0,303	0,030	0,333	0,000	Signifikan
M → Y	0,125	-	0,125	0,008	Signifikan
X → M	0,241	-	0,241	0,002	Signifikan
Pengaruh X → Y Tanpa Menyertakan Variabel M					
X → Y	0,303		0,303	0,000	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 6 memperlihatkan gambaran hasil analisis jalur yang dipergunakan untuk mengevaluasi efek setiap jalur dalam persamaan struktural. Menurut data tersebut, ditemukan bahwa pengaruh persepsi terhadap tuntutan pekerjaan (X) terhadap emotional exhaustion (Y) adalah sebesar 0,303 atau 30,3%. Pengaruh self undermining (M) terhadap emotional exhaustion (Y) adalah sebesar 0,125 atau 12,5%. Pengaruh persepsi terhadap tuntutan pekerjaan (X) terhadap self undermining (M) adalah 0,241 atau 24,1%. Pengaruh yang diberikan oleh persepsi terhadap tuntutan pekerjaan (X) terhadap emotional exhaustion (Y) melalui self undermining adalah sebesar  $0,241 \times 0,125 = 0,030$  atau 3,00%. Total pengaruh dari persepsi terhadap tuntutan pekerjaan (X) terhadap emotional exhaustion (Y) melalui self undermining adalah  $0,303 + 0,030 = 0,333$  atau 33,3%. Dari hasil analisis jalur tersebut, terlihat bahwa pengaruh langsung dari persepsi tuntutan pekerjaan (X) terhadap emotional exhaustion (Y) melalui self undermining (M) lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap emotional exhaustion. Ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0,000) yang lebih rendah daripada nilai  $\alpha$  (0,05), sehingga hipotesis pertama dapat disetujui. Studi sebelumnya oleh Li et al. (2013) dan Zuraida et al. (2013) menemukan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap emotional exhaustion. Studi Kloutsiniotis & Mihail juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap emotional exhaustion.

Selain itu, analisis data menunjukkan bahwa perilaku self undermining memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat emotional exhaustion, bersama dengan nilai p value (0,002). Akibatnya, H2 tidak ditolak. Studi sebelumnya oleh Lee et al. (2019) dan Marta & Bakker (2021) juga menemukan bahwa perilaku merusak diri sendiri memiliki efek positif dan signifikan terhadap tingkat emotional exhaustion.

Pada akhirnya, data analisis juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap perilaku self undermining. Angka signifikansi (0,008) oleh sebab itu H3 tidak ditolak. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Bakker & Costa (2014) dan Ratiu & Ana (2020), yang

juga menemukan bahwa persepsi terhadap tuntutan pekerjaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap perilaku self undermining.

Dalam penelitian ini, memverifikasi kecocokan dalam regresi. Pengujian asumsi klasik terdiri dari tiga elemen kunci, yakni pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, dan pengujian heteroskedastisitas. parafrase terbebas turnitin: Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal. Data dikatakan mengikuti distribusi normal apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) dari residual variabel setara dengan 5%.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp.Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov
Substruktur 1	0,073
Substruktur 2	0,200

Sumber: data primer diolah, 2024

Nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,073 dan 0,200, menurut data yang ditemukan di Tabel 7. Hasil menunjukkan bahwa nilai K-S melebihi nilai alpha 0,05, yang menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat dipercaya bahwa keandalan model regresi dalam mengevaluasi hubungan antara variabel yang diamati.

Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk mengevaluasi multikolinieritas. Multikolinieritas dianggap tidak ada jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Tabel 8 di bawah ini mengandung informasi lengkap tentang hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Persepsi tuntutan pekerjaan	0,888	1,126
Self undermining	0,888	1,126

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 8 di atas menunjukkan hasil evaluasi multikolinieritas, yang menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel persepsi tuntutan pekerjaan dan self-undermining adalah 0,888, melebihi batas 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,126, jauh di bawah angka 10,00. Hasil menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami multikolinieritas. Oleh karena itu, dapat dipercaya bahwa model regresi ini adalah alat yang efektif untuk menilai bagaimana variabel yang diamati berinteraksi satu sama lain.

Untuk menguji heteroskedastisitas, metode Glejser digunakan. Metode ini melibatkan regresi dari masing-masing variabel independen ke residual absolut dan variabel dependen. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model ini jika signifikansi statistik masing-masing variabel independen melebihi 0,05. Tabel 9 berikut menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	T	Sig
Substruktur 1	Persepsi tuntutan pekerjaan	-0,474	0,637
	Self undermining	-0,143	0,887
Substruktur 2	Persepsi tuntutan pekerjaan	-1,189	0,238

Sumber: data primer diolah, 2024

Setiap model menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 5% (0,05), menurut data di Tabel 9. Ini menunjukkan bahwa residual absolut tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen yang dimasukkan dalam analisis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas; ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan stabil. Oleh karena itu, kami dapat yakin bahwa model regresi ini dapat diandalkan untuk menjelaskan dengan akurat bagaimana variabel-variabel yang diselidiki berinteraksi satu sama lain.

Maksud dilaksanakannya uji Sobel merupakan teknik mengetahui variabel mediasi mempengaruhi variabel terikat dengan cara yang sama seperti variabel bebas. Hasil uji Sobel menunjukkan adanya hubungan sebagai berikut: B (koefisien regresi dari self-undermining terhadap emotional exhaustion) adalah 0,241, Sa (standar error A) adalah 0,038, dan Sb (standar error B) adalah 0,089. A mewakili koefisien regresi dari tuntutan pekerjaan yang dirasakan terhadap emotional exhaustion. Setelah dilakukan beberapa perhitungan, data ini menghasilkan nilai Z hitung sebesar 2,14. Dengan kata lain, self undermining dapat memoderasi secara positif hubungan antara tuntutan pekerjaan dan emotional exhaustion. Karena  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  disetujui, nilai Z tabel sebesar 2,14 lebih besar dari nilai estimasi Z sebesar 2,14, yang memiliki tingkat signifikansi 0,05, yaitu 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penghinaan diri secara signifikan mempengaruhi emotional exhaustion dan memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan emotional exhaustion.

Hasil penelitian telah mendukung teori (sumber daya tuntutan pekerjaan) tentang emotional exhaustion, penghinaan diri, dan pandangan tentang tuntutan pekerjaan. Tanggung jawab, atau tuntutan pekerjaan, dan sumber daya, atau sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah dua faktor risiko stres kerja utama yang terkait dengan setiap pekerjaan, menurut hipotesis tuntutan-sumber daya pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang dirasakan berdampak positif dan signifikan pada rasa lelah emosional. Selain itu, ditemukan bahwa self-undermining memainkan peran mediasi dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan yang dirasakan dan rasa lelah emosional. Penelitian ini juga dapat berguna untuk penelitian yang ingin menguji perasaan tentang tekanan pekerjaan, emotional exhaustion, dan self-undermining. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu memahami bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya berpengaruh pada perasaan tentang emotional exhaustion dan self-undermining, serta bagaimana mengembangkan metode untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepercayaan diri.

## SIMPULAN

Dijelaskan dari informasi latar belakang dan studi yang dilakukan bahwa emotional exhaustion dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi seseorang terhadap tuntutan pekerjaannya. Selain itu, self-undermining memiliki dampak positif dan signifikan terhadap emotional exhaustion. Lebih lanjut, self-undermining dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh persepsi seseorang terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Self-undermining menjadi mediasi yang positif dan signifikan dalam hubungan antara emotional exhaustion dan persepsi tuntutan pekerjaan. Disarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawannya dengan meningkatkan kecerdasan emosional mereka berdasarkan temuan dan kesimpulan analisis. Karyawan akan lebih mampu memahami situasi terkait pekerjaan, mempertimbangkan tindakan mereka atau mengatur emosi dalam berbagai skenario, serta tetap terlibat dan fokus pada tugas mereka untuk menghindari penurunan kinerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of Job Demands-Resources Model on Burnout and Employee's Well-being: Evidence from The Pharmaceutical Organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), pp. 309-328
- Bakker, A.B. and Costa, P.L. (2014), Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A Theoretical Analysis, *Burnout Research*, 1(3), pp. 112-119
- Bakker, A.B., Demerouti, E., (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp. 273–285
- Bakker, A.B.; de Vries, J.D. (2021). Job Demands-Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout. *Anxiety Stress Coping*, 34(1), pp. 1–21.
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovative Management*, 3(1), hal. 17–33

- Indriyani, Azizah. (2020). Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 2 (8). Hal. 163-176
- Kloutsiniotis, Panagiotis V. & Mihail, Dimitrios 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*, Elsevier, vol. 38(4), pages 565-579.
- Lee, Y.-C., Huang, C.-H., Weng, S.-J., Hsieh, W.-L., & Wu, H.-H. (2016). Analyzing emotional exhaustion from viewpoints of physicians and nurses—A case of a regional teaching hospital. *TEM Journal*, 5(2), 231–235
- Li, F., Jiang, L., Yao, X & Li, Y. 2013. Job Demands, Job Resources and Safety Outcomes: The Roles of Emotional Exhaustion and Safety Compliance. *Accident Analysis and Prevention*. 51(1). pp. 243–251
- Marta. Arnold B. Bakker. (2021) Burnout and Self-regulation Failure: A Diary Study of Self-Undermining and Job Crafting Among Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 77 (1). Pp. 3424–3435
- Ratiu, Lucia., & Ana-Maria, D. (2018). Job Demands When Exhausted: The Relationship Between Exhaustion And The Perception of Job Demands Mediated by Self-undermining. *Psihologia Resurselor Umane*. 18(1). Pp. 38–50
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organizatio. *Journal of Marketing and Business Research*, 2 (1), pp. 47-58
- Stanley S.M, Whitton S.W, Markman HJ. 2004. Maybe I do: Interpersonal commitment and premarital or nonmarital cohabitation, *Journal of Family Issues*, 25 (4), 496–519
- Talahatu, Imelda. (2018). Emotional exhaustion Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi*, 5(2), hal. 173-189.
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 268–287.
- Van der Linden, D.; Keijsers, G.P.J.; Eling, P.; Van Schaijk, R. (2005). Work Stress and Attentional Difficulties: An Initial Study on Burnout and Cognitive Failures. *Work. Stress. Journal Organization Behavior*, 19 (1), pp. 23–36.
- Veldhoven, M., Taris, T. W., de Jonge, J., & Broersen, S. (2005). The Relationship Between Work Characteristics And Employee Health And Well-Being: How Much Complexity Do We Really Need?. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 3-28
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan, & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), hal. 95-108.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12 (2):74–8
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Ekbisi*, 245-261