

Pengaruh Work Motivation, Burnout, *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Citra Resdiyanti¹, Desy Prastyani²

^{1,2}Universitas Esa Unggul

*citranunut08@gmail.com*¹, *desy.prastyani@esaunggul.ac.id*²

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work motivation, burnout and job satisfaction on employee engagement and employee performance at PT Permodalan Nasional Madani. This research was motivated by employee performance which was not mentioned, so research was conducted to determine work motivation, burnout and job satisfaction, which are the variables that have the most influence on employee engagement and employee performance at PT Permodalan Nasional Madani. The population in this study consisted of permanent employees of PT Permodalan Nasional Madani in the Tangerang branch. Meanwhile, the research sample was taken using a purposive sampling technique with a total of 160 respondents. This research is quantitative research using the Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) method. The research results show that burnout has a positive effect on work motivation and employee engagement, while burnout has no positive effect on employee performance, then work motivation has a positive effect on employee performance but work motivation has no positive effect on employee engagement, then job satisfaction has a positive effect on employee engagement but job satisfaction does not have a positive effect on employee performance, finally employee engagement does not have a positive effect on employee performance. After conducting research, the author suggested expanding the population to other branches, so that it could represent more answers from PT Permodalan Nasional Madani. Apart from that, you can also add other supporting variables, such as training, work environment, compensation, reward and punishment and other variables that are relevant to the novelty of the research.

Keywords : *work motivation, burnout, job satisfaction, employee engagement, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk untuk meneliti pengaruh dari work motivation, burnout dan job satisfaction terhadap employee engagement dan employee performance pada PT Permodalan Nasional Madani. Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan yang tidak menentu sehingga dilakukan penelitian untuk mencari tahu dari work motivation, burnout dan job satisfaction yang nantinya variabel manakah paling berpengaruh terhadap employee engagement dan employee performance pada PT Permodalan Nasional Madani. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap PT Permodalan Nasional Madani yang berada pada cabang Tangerang. Sementara sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 160 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap work motivation dan employee engagement, sedangkan burnout tidak berpengaruh positif terhadap employee performance, kemudian work motivation berpengaruh positif terhadap employee performance tetapi work motivation tidak berpengaruh positif terhadap employee engagement, lalu job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee engagement tetapi job satisfaction tidak berpengaruh positif terhadap employee performance, terakhir employee engagement tidak berpengaruh positif terhadap employee performance. Setelah melakukan penelitian, penulis menyarankan untuk memperluas populasi hingga ke cabang lainnya, agar dapat mewakili lebih banyak jawaban dari karyawan PT. Permodalan Nasional Madani di seluruh Indonesia. Selain itu, dapat juga menambahkan variabel pendukung lainnya, seperti pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, reward and punishment maupun variabel lain yang relevan sebagai kebaruan penelitian.

Kata kunci : work motivation, burnout, job satisfaction, employee engagement, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Hal yang diperlukan agar perusahaan dapat mengelola perusahaan secara maksimal dengan meningkatkan performance sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Setyanti et al., 2021). Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara employee performance dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk berkembang secara produktif dan maju (Natasya & Awaluddin, 2021). Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa peningkatan produktivitas individu dan pertumbuhan organisasi bergantung pada tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan fleksibel, banyak penelitian menunjukkan bahwa tingkat employee engagement yang lebih tinggi secara signifikan mengurangi niat berpindah (Sekhar et al., 2018). Untuk mendapatkan employee performance yang baik diperlukan semangat kerja yang tinggi karena memiliki semangat kerja yang tinggi akan merasa senang dan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya (Wuryani et al., 2021).

Work Motivation yang baik dapat mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain work motivation yang tinggi juga harus diimbangi dengan kemampuan komunikasi yang harus dibina antar sesama karyawan. Karena tanpa adanya komunikasi yang baik akan menyebabkan pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan mengalami kebuntuan dalam mengatasi suatu permasalahan dalam perusahaan (Lestari et al., 2022). Menurut Margaretha (2019) menjelaskan bahwa individu yang mempunyai work motivation berprestasi yang tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab dan harga diri yang tinggi, lebih tangguh, lebih aktif dan mempunyai keinginan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik. Work motivation berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, Work motivation perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Jika work motivation kerja karyawan tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya job satisfaction (Al et al., 2018). Pegawai yang termotivasi akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tercapainya employee performance yang diinginkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan employee performance dengan mengelola work motivation sebaik mungkin (Fuadi & Setiawati, 2019).

Burnout lazim terjadi di berbagai industri dapat merugikan karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Dampak tersebut antara lain berefek pada sikap kerja yang negatif serta masalah kesehatan fisik. Meskipun para akademisi telah secara luas mengakui pentingnya burnout, perbedaan yang signifikan masih memerlukan perhatian segera (Bai et al., 2023). Burnout pada karyawan berbanding lurus dengan kerugian perusahaan. Karyawan yang mengalami burnout akan menurunkan produktivitas kerja, sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, dan cenderung berhenti dari pekerjaannya.

Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat burnout karyawan (Fulaedzah et al., 2022). Sependapat dengan Francisco et al. (2021) burnout dapat disebabkan oleh berbagai variabel, termasuk tidak adanya kontrol, tujuan pekerjaan yang tidak tepat, interaksi di tempat kerja yang tidak berfungsi, aktivitas yang ekstrem, isolasi sosial, dan ketidak seimbangan kehidupan kerja. Usia, jenis kelamin, pekerjaan, pengalaman, dan kurangnya kemajuan karir adalah beberapa di antara beberapa faktor tersebut. Sejalan dengan Chakravarty & L (2023) menyatakan Burnout sering kali dipicu oleh ketidakpuasan dan sensasi stres, yang berujung pada menurunnya kesadaran seseorang terhadap keadaan eksternal yang tidak menyenangkan dan kelelahan emosional ketika energi rendah yang menyebabkan kelelahan kronis ditandai dengan kurangnya dorongan dan prestasi, yang mengakibatkan hilangnya energi, antusiasme, dan keinginan untuk menghabiskan waktu bekerja.

Egenius et al. (2020) mengatakan job satisfaction merupakan penunjang utama untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil organisasi secara keseluruhan dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan employee performance yang lebih baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan loyal dan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi. Carvalho et al. (2020) menjelaskan job satisfaction mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan tersebut memberikan apa yang dianggap penting dan salah satu alasan utama bagi kelangsungan dan keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Saat ini, tidak ada satupun bisnis yang dapat bertahan tanpa employee engagement oleh karena itu employee engagement akan lebih produktif, lebih berkomitmen, dan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaannya. Mereka memiliki rasa energi, keterlibatan dekat dengan pekerjaan mereka dan kemampuan untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, employee engagement membuat merasa dirinya memegang kendali dan menganggap beban kerja berkelanjutan (Oosthuizen et al., 2021). Ketika employee engagement terlibat dalam suatu pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan tersebut, seperti rasa percaya diri dan optimisme, akan mendorong karyawan lebih lanjut dan hal ini akan mendorong job satisfaction dan mengakibatkan rendahnya niat berpindah karyawan (Al et al., 2018). ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki employee engagement dan employee performance yang tinggi terhadap perusahaan. Tingkat employee engagement terhadap perusahaan terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan yang merupakan salah satu ciri semangat (Meswantri & Awaludin, 2018). Employee engagement dan employee performance dapat dipengaruhi oleh kesatuan sosial, perasaan didukung oleh atasan, berbagi informasi, tujuan dan visi bersama, komunikasi, dan kepercayaan. Karyawan perlu merasa dihargai dan dihormati, dan mereka perlu menyadari bahwa pekerjaan mereka penting dan pemikiran mereka didengarkan (Adhitama & Riyanto, 2020).

Employee performance merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan suatu perusahaan. Employee performance yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya employee performance yang baik dan berprestasi demi kepentingan suatu perusahaan (Pangastuti et al., 2020). Employee performance erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat menyangkut

kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, namun evaluasi employee performance dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan (Kuswati, 2021). Mengartikan employee performance sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu memberikan tanggung jawab kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahliannya dalam melakukan pekerjaan (Purwanti et al., 2022).

Penelitian Lestari et al. (2022) Margaretha (2019) Al et al. (2018) Fuadi & Setiawati (2019) Egenius et al. (2020) Carvalho et al. (2020) Pangastuti et al. (2020) (Kuswati, (2021) Purwanti et al. (2022) mengemukakan bahwasanya work motivation, job satisfaction dan employee engagement terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Sedangkan pada penelitian Bai et al. (2023) Fulaedzah et al. (2022) Francisco et al. (2021) Chakravarty & L (2023) menjelaskan burnout berpengaruh tidak positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini berfokus pada work motivation, burnout, job satisfaction, dan employee engagement terhadap employee performance. yang membahas keterkaitan hubungan kelima variabel tersebut sekaligus karena pada penelitian terdahulu hanya membahas keterkaitan hubungan work motivation dengan employee performance, burnout dengan employee engagement, ataupun job satisfaction terhadap employee performance. Maka dari itu pada penelitian ini ditambahkan satu variabel burnout yang menjadi Gap pada penelitian ini. Sehingga akan diteliti mengenai bagaimana work motivation, burnout, job satisfaction, dan employee engagement terhadap employee performance, ke dalam satu model penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh work motivation, burnout, job satisfaction, dan employee engagement terhadap employee performance secara langsung maupun tidak langsung, serta tujuan akhir untuk mengetahui variabel manakah dari work motivation, burnout, job satisfaction, dan employee engagement yang nantinya paling dominan mempengaruhi employee performance. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang keuangan non perbankan yang tugasnya memberdayakan UMKMK (usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi).

Adapun salah satu tugas dan tanggung jawab pada penagihan yang memerlukan upaya sangat besar sehubungan dengan pasca pandemi COVID 19 dimana sektor ekonomi masyarakat menurun dan terdapat sebagian nasabah dari PT. Permodalan Nasional Madani mengalami penurunan pendapatan dari segi usaha bahkan mengalami kebangkrutan yang mendorong para nasabah untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan keluarga. Hal itu menyebabkan berkurangnya konsep pembayaran nasabah yang seharusnya dilakukan secara disiplin dengan cara rapat pertemuan kelompok Mingguan (PKM) dengan jadwal yang sudah disepakati dan ditentukan bersama menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Petugas harus menagih dengan cara kunjungan ke Rumah nasabah satu per satu pada waktu tertentu dikarenakan kesibukan nasabah yang tidak berfokus lagi di bidang usaha.

Hal itu pun kian berdampak pada psikologis petugas yang merasa stres karena waktu yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab menjadi bertambah

sehingga tidak sedikit dari petugas memilih resign atau mangkir dari perusahaan sehingga menyebabkan turn over karyawan menjadi tinggi. Responden dalam penelitian ini hanya untuk karyawan PT. Permodalan Nasional Madani cabang Tangerang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dari penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini mengkaji hubungan kausal antar variabel yang merupakan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung dari variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) serta variabel mediasi terhadap variabel endogen (Purwanza et al., 2022). Variabel dalam penelitian ini antara lain Work Motivation (X1), Burnout (X2), Job Satisfaction (X3), Employee Engagement (Z) dan Employee Performance (Y). Data yang digunakan untuk keperluan analisis pada penelitian ini adalah data terdiri dari data primer yang di peroleh dari pembagian kuesioner menggunakan bantuan Google form.

Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat sebuah variabel independen yaitu Work Motivation, Burnout dan Job Satisfaction, kemudian variable Employee Engagement dan sebuah variabel dependen yaitu Employee Performance. Pengukuran variable Work Motivation menggunakan indikator dari Pangastuti et al. (2020) yaitu Psychological need, Safety need, Social need, Esteem need dan Need for self actualization. Pengukuran variabel Burnout menggunakan indikator dari Zaid (2019) yaitu Emotional Exhaustion, Depersonalization dan Decrease of personal accomplishment. Pengukuran variabel Job Satisfaction menggunakan indikator dari Sutiye et al. (2020) yaitu Challenging job, Compensation, Supporting working condition, Supporting colleagues dan Compatibility of personality with work. Pengukuran variabel Employee Engagement menggunakan indikator dari Meswantri & Awaludin (2018) yaitu Vigor, Dedication dan Absorption. Pengukuran variabel Employee Performance menggunakan indikator dari Kuswati (2021) yaitu Quantity, Quality, Effectiveness, dan Timeliness.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani cabang Tangerang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian menggunakan rumus metode Hair et al. (2022) dimana rumus yang digunakan adalah ukuran minimum sampel $5 \times$ jumlah pernyataan yang mana terdapat 20 pernyataan dalam kuesioner ini, sehingga besarnya sampel yang didapat berjumlah 160 responden. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Purwanza et al. (2022) purposive sampling yaitu peneliti menentukan kriteria tertentu berdasarkan kebutuhan penelitian dan memilih anggota populasi yang memenuhi kriteria yang ditentukan untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Kriteria kriteria tersebut yaitu karyawan yang bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani cabang Tangerang dengan

status yang sudah di angkat menjadi karyawan tetap dan bekerja lebih dari 1 tahun.

Metode Analisis Data

Metode analisis penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM PLS 4.1.1) untuk menganalisis keterkaitan antar variabel serta mengukur pengaruh variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, dengan skala yang digunakan adalah skala likert yang berisi 1 sampai 4 tingkat jawaban. Maka dari itu digunakan alat ukur untuk mengukur validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan validitas convergent dan validitas diskriminan. Validitas convergent dengan menggunakan pedoman nilai loading factor > 0.7 , dan Average Variance Ectraced (AVE) > 0.5 (Hair et al., 2022). Sedangkan untuk menguji reliabilitas menggunakan pedoman Cronbach Alpha > 0.7 dan composite reliability > 0.7 . Selanjutnya dilakukan uji inner model untuk menguji hubungan dari indikator penyusunan variabel. Pengukuran yang digunakan adalah R-square, Path coefficient dan Indirect Effect. Pedoman pengujian R-square yaitu 0.75 menunjukkan model kuat, 0.50 moderat dan 0.25 lemah. Pedoman untuk nilai path coefficient berkisar antara -1 sampai 1, dengan nilai yang lebih dekat ke 1 atau -1 menunjukkan hubungan positif atau negatif yang lebih kuat. Untuk pedoman pada significant indirect effect, digunakan nilai T statistic $\geq 1,96$ dan nilai P value $\leq 0,05$ (Haryono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Penelitian ini di lakukan pada karyawan yang bekerja di PT Permodalan Nasional Madani cabang Tangerang dengan status yang sudah di angkat menjadi karyawan tetap dan bekerja lebih dari 1 tahun, dengan membagikan sebanyak 20 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dibagikan disesuaikan dengan jumlah sampel yang digunakan yakni 160 responden, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan metode pengambilan sampel dari (Hair et al., 2022) Setiap responden pada penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda, karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia dan jabatan responden Berikut ini hasil pengelompokan responden berdasarkan kuisisioner yang telah di sebar sebagai berikut, jenis kelamin responden paling banyak yaitu perempuan sebanyak 156 orang (97,5%), jabatan respoden paling dominan yaitu Account Officer sebanyak 113 orang (70,625%), usia paling banyak di umur 18-23 tahun sebanyak 124 responden (77,5%), 115 responden berdasarkan lama bekerja adalah 1-3 tahun dengan responden (71,875%) dan pendidikan terakhir paling dominan adalah SMA sebanyak 134 orang (83,75%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
<i>Work motivation</i>	WM.1	0.851	0.914	0.936	0.745
	WM.2	0.895			
	WM.3	0.876			

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2729 – 2741 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.572

	WM.4	0.865			
	WM.5	0.826			
<i>Burnout</i>	BO.1	0.806	0.848	0.896	0.684
	BO.2	0.833			
	BO.3	0.855			
	BO.4	0.814			
<i>Job satisfaction</i>	JS.1	0.811	0.881	0.913	0.677
	JS.2	0.756			
	JS.3	0.879			
	JS.4	0.823			
	JS.5	0.841			
<i>Employee engagement</i>	EE.1	0.816	0.838	0.902	0.754
	EE.2	0.899			
	EE.3	0.888			

Sumber: Data SEM (2024)

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hair et al. (2022), indikator dengan nilai outer loading ≥ 0.7 dan nilai AVE > 0.5 dianggap valid. Sedangkan reliabilitas variabel dapat diukur dengan menggunakan cronbach's alpha dan nilai composite reliability > 0.7 . Berdasarkan tabel 1, seluruh indikator variabel dinyatakan valid dan reliabel karena nilai outer loading, AVE, cronbach's alpha, dan composite reliability memenuhi kriteria. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel work motivation memiliki nilai AVE = 0.745, cronbach's alpha = 0.914, dan composite reliability = 0.936. Kemudian, variabel burnout memiliki nilai AVE = 0.684, cronbach's alpha = 0.848, dan composite reliability = 0.896. Variabel job satisfaction dengan nilai AVE = 0.677. cronbach's alpha = 0.881, dan composite reliability = 0.913. variable employee engagement dengan nilai AVE = 0.754, cronbach's alpha = 0.838, dan composite reliability = 0.902. Terakhir variabel employee performance dengan nilai AVE = 0.691, cronbach's alpha = 0.776, dan composite reliability = 0.870.

Tabel 2. Hasil Uji R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Kesimpulan
<i>Employee engagement</i>	0.610	0.605	moderat
<i>Employee performance</i>	0.737	0.731	moderat
<i>Work motivation</i>	0.279	0.274	lemah

Sumber: Data SEM (2024)

Menurut Hair et al. (2022) nilai R^2 berkisar antara 0-1, dimana semakin tinggi nilainya semakin kuat pula pengaruhnya. Hair et al. (2018) turut mengelompokkan nilai R^2 menjadi 3 kategori, yakni nilai $R^2 = 0.75$ untuk kategori kuat, $R^2 = 0.50$ untuk kategori

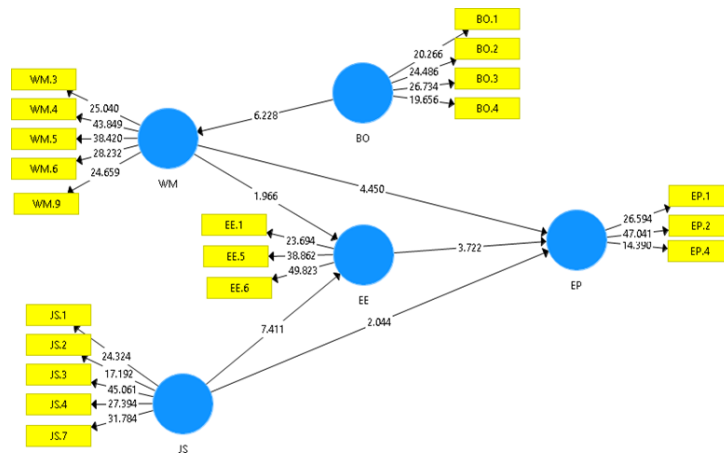
moderat, dan $R^2 = 0.25$ untuk kategori lemah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ketiga variabel dependen memiliki nilai $R^2 > 0.75$, sehingga dapat dikategorikan kuat. dapat dilihat bahwa nilai R-Square employee engagement sebesar 0.610 yang artinya variabel work motivation dan job satisfaction mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap employee engagement sebesar 61% sedangkan 39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai R-Square variabel employee performance sebesar 0.737 yang artinya work motivation, employee engagement dan job satisfaction mampu mempengaruhi employee performance sebesar 73,7% sedangkan 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Terakhir, variable work motivation memiliki nilai $R^2 = 0.279$ yang artinya burnout mampu mempengaruhi work motivation sebesar 27,9 % sedangkan 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.087	0.111
d_ULS	1.595	2.604
d_G	1.302	1.360
Chi-Square	989.164	988.115
NFI	0.664	0.664

Sumber: Data SEM (2024)

Berdasarkan laman resmi PLS, model fit dapat dilihat dari nilai SRMR dan NFI dengan kriteria nilai $SRMR < 0.09$ dan $NFI > 0.90$. Pada penelitian ini diketahui nilai $SRMR = 0.087$ dan $NFI = 0.664$. Walaupun demikian, model ini tetap dinyatakan fit dan layak digunakan sebab nilai SRMR memenuhi kriteria



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping (T-statistic)

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5%, dimana hipotesis akan diterima jika $T\text{-statistic} > 1.96$ dan $P\text{-value} < 0.05$ (Haryono, 2016).

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Model penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Original sample	T-Statistic	P-values	Kesimpulan
-----------	----------------------	-----------------	-------------	----------	------------

H1	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work motivation</i>	-0.528	6.228	0.000	H1 diterima
H2	<i>Work</i> <i>motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i>	0.186	1.966	0.050	H2 diterima
H3	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i> <i>engagement</i>	0.648	7.411	0.000	H3 diterima
H4	<i>Work</i> <i>motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>	0.309	4.450	0.000	H4 diterima
H5	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>	0.186	2.044	0.042	H5 diterima
H6	<i>Employee</i> <i>engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>	0.471	3.722	0.000	H6 diterima

Sumber: Data SEM (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat dilihat bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pada hipotesis pertama, nilai T-statistic = 6.228 dan P-value = 0.000 mengartikan adanya pengaruh negatif antara burnout dengan work motivation. Hipotesis kedua memiliki nilai T-statistic = 1.966 dan P-value = 0.050, yang artinya work motivation berpengaruh positif terhadap employee engagement. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa work motivation berpengaruh signifikan positif terhadap employee performance dengan T- statistic = 4.450 dan P-value = 0.000. Hipotesis keempat dengan T-statistic = 7.411 dan P- value = 0.000 membuktikan adanya pengaruh positif antara job satisfaction dengan employee engagement. Hipotesis kelima dengan T-statistic = 2.044 dan P-value = 0.042

menjelaskan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance. Terakhir, hipotesis keenam juga turut menunjukkan adanya pengaruh positif antara employee engagement dan employee performance karena T-statistic = 3.722 dan P-value = 0.000.

Selain pengaruh langsung, ditemukan juga adanya pengaruh tidak langsung (indirect effect) antara job satisfaction dengan employee performance melalui employee engagement memiliki nilai T-statistic = 3.318 dan P-value = 0.001. Sedangkan pada pengaruh burnout terhadap employee performance yang di mediasi work motivation memiliki nilai T-statistic = 3.561 dan P-value = 0.000.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, seluruh hipotesis penelitian ini terbukti dapat diterima. Mulai dari hipotesis pertama, burnout terbukti berpengaruh negatif atas work motivation, yang diikuti dengan hipotesis-hipotesis selanjutnya, yakni work motivation berpengaruh positif atas employee engagement, work motivation berpengaruh positif atas employee performance, job satisfaction berpengaruh positif atas employee engagement, job satisfaction berpengaruh positif atas employee performance, hingga hipotesis terakhir yang terbukti bahwa employee engagement berpengaruh positif atas employee performance. Dilihat dari hasil penelitian, hubungan variabel dengan pengaruh tertinggi adalah job satisfaction terhadap employee engagement. Hal ini membuktikan bahwa job satisfaction yang di dapat karyawan PT. Permodalan Nasional Madani berhasil dan mampu membentuk employee engagement yang baik. Employee engagement yang di dapat menjadi jauh lebih bagus dan membangkitkan perasaan positif dan semangat kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitama, J., & Riyanto, S. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10. www.questjournals.org
- Al, M. M., Wulida, A. T., & Fatmasari, E. (2018). The Effect of Quality of Work Life and Motivation on Employee Engagement with Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *RJOAS*, DOI <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10>, 30(February), 108–114. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-influence-of-economic-value-added-and-market-value-added-on-corporate-value>
- Anwar, K., & Qadir, G. H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(12), 1102–1110. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>

- Berliana, M., Siregar, N., & Dwi Gustian, H. (2018). The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41–46.
- Bustasar, B., Sumarsih, S., & Nugroho, K. U. Z. (2019). The Relationship between Motivation, Engagement and Performance of Employee. January. <https://doi.org/10.2991/icetep-18.2019.19>
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Chakravarty, K., & L, D. L. (2023). A Study on Burnout and Work Motivation Among School and College Teachers. 11(2). <https://doi.org/10.25215/1102.095>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Fikri, H., & Prastyani, D. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Masa Pandemi Covid 19 : Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi. *PUBLIKA Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 8–20. <https://doi.org/10.47007/publika.v10i2.4820>
- Francisco, J., Cruz, J., Cruz, K., Resurreccion, L., Lopez, L., Torculas, A., Gumpal, M., Guillermo, N., & Tus, J. (2021). The Job Burnout and Its Impact on the Employee 's Performance Amidst the COVID-19 Pandemic. *Scimatic.Org*, June, 2–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6569851>
- Fuadi, S. N., & Setiawati, T. (2019). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Engagement on Employee Performance. *International Conference on Technology, Education and Sciences*, 20(8), 56–63.
- Fulaedzah, I. A., Tjahjono, H. K., & DA, M. K. P. R. (2022). Employee Engagement Mediating Self Efficacy and Quality of Work Life on Contact Center's Burnout. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(7), 881–895. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i7.171>
- Hadi, L. K., & Hanif, R. (2022). The Influence of Work Engagement on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Tbk., Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 368–375. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.478>
- Hair, J. F., Danks, N., Ray, S., Hult, T., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama, 450. <http://repository.ums.ac.id/handle/123456789/12640>

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 3 (2024) 2729 – 2741 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i3.572

- Hernández, J. M., Estevan, L. F., Montero, J., & García, L. G. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>
- Kara, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160–171. <https://doi.org/10.46328/ijres.v6i1.817>
- Kuswati, Y. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 995–1002. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Lestari, Y. W., Broto, B. E., & Prayoga, Y. (2022). The Effect Of Motivation, Communication And Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 530–536. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Margaretha, M. (2019). Motivation and Job Burnout: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 5(4), 27–33. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.54.1004>
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). International Review of Management and Marketing Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36–44. <http://www.econjournals.com>
- Moulton, N. H., Syed Mohd Fuzi, S. F., Yussoff, N. E., Mohd Shazali, N., Mahmud, M. B., & Rahmat, N. H. (2022). Exploring Work Motivation and Work Burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i9/11541>
- Natasya, N. S., & Awaluddin, R. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Engagement. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)*, 1(2), 158–165. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i2.16>
- Oosthuizen, R. M., Mayer, C. H., & Zwane, N. J. (2021). Erratum: Burnout, employee engagement and self-perceived employability in the South African public sector (SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, (2021) 19, a1340, 10.4102/sajhrm.v19i0.1340). *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 0–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1787>
- Pangastuti, A. P. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance Work Ability and Work Motivation. 2022 , הָאָרֶץ(8.5.2017), 2005–2003. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3122>

- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The relationship between the dark triad personality traits, motivation at work, and Burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in Psychology*, 10(JUN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01290>
- Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Abadi, M. D., Darianto, D., & Liliana, D. (2022). The Role of Burnout between Workload, Work Stress, and Employee Performance: Mediation Model. *KnE Social Sciences*, 2022, 70–85. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11210>
- Purwanza, sena wahyu, Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, yuniarti reny, Hudang, adrianus kabubu, Setiawan, J., Badi'ah, A., Fadlilah, M., Saloom, G., Darwin, Sayekti, Siskha Putri, Nugrohowardhani, Rambu Luba Kata Respati, Amruddin, Hardiyani, T., Tondok, Santalia Banne, Prisusanti, Retno Dewi, & Rasinus. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. In A. Munandar (Ed.), *News.Ge. Research Gate Publication*. https://www.researchgate.net/publication/363094958_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_Kombinasi
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2018). Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 72–87. <https://doi.org/10.1177/1523422317743250>
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih, S. (2021). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Psychology and ...*, 58, 486–492. <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2762>
- Sexton, J. B., Adair, K. C., Leonard, M. W., Frankel, T. C., Proulx, J., Watson, S. R., Magnus, B., Bogan, B., Jamal, M., Schwendimann, R., & Frankel, A. S. (2018). Providing feedback following Leadership WalkRounds is associated with better patient safety culture, higher employee engagement and lower burnout. *BMJ Quality and Safety*, 27(4), 261–270. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-006399>
- Sutiyem, S., Trismiyanti, D., Linda, M. R., Yonita, R., & Suheri, S. (2020). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment . *Dijemss*, 1(4), 525–534. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68–81.
- Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Zaid, W. M. A. Bin. (2019). The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 126–136. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n4p15>