

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BURNOUT PADA KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN MINORITAS PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) MADIUN

Windra Cindy Tistiani¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

sitiwindra@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

Abstract

Human resources are formed on the basis of human competence itself, the company only carries out developments that are in accordance with the company's needs to achieve these goals. In a company there must be discrimination against employees. This is caused by the gender of the employee. One of the occurrences of discrimination is the imbalance in the number of employees between male and female employees. At least female workers often experience discrimination by other workers. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and burnout on the performance of female minority employees at PT. INKA Multi Solutions (IMS) Madiun. The method in this research is quantitative research. The sampling technique used proportional random sampling, with a total sample of 86 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. While the data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study show that 1) There is a positive and significant effect of employee engagement on the performance of female minority employees at PT. Inka Multi Solutions (IMS) Madiun. 2) There is a negative and significant effect of burnout on the performance of female minority employees at PT. Inka Multi Solutions (IMS) Madiun. 3) There is a significant effect of employee engagement and burnout simultaneously on the performance of female minority employees at PT. Inka Multi Solutions (IMS) Madiun.

Keywords: *Employee Engagement, Burnout, Employee Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia terbentuk atas kompeten manusia itu sendiri, perusahaan hanya melakukan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Pada suatu perusahaan pasti terdapat diskriminasi kerja pada karyawan. Hal ini disebabkan oleh jenis kelamin karyawan. Terjadinya diskriminasi salah satunya yaitu tidak seimbangnya jumlah karyawan antara karyawan laki-laki dan perempuan. Sedikitnya tenaga kerja perempuan seringkali mengalami diskriminasi oleh pekerja lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. 2) Terdapat pengaruh negative dan signifikan *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Burnout, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sedikitnya tenaga kerja perempuan seringkali mengalami diskriminasi oleh pekerja lainnya. Tetapi minoritas ini tidak menyurutkan kinerja perempuan. Hal ini juga terjadi pada PT INKA Multi Solusi. PT INKA Multi Solusi yang merupakan anak perusahaan PT Industri Kereta Api (Persero) yang menyediakan jasa “*Total Solution Provider*” di bidang konstruksi dan perdagangan komponen/suku cadang perkeretaapian dan produk transportasi darat. Pada PT INKA Multi Solusi ini mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki terutama pada bagian produksi. Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu karyawan perempuan pada PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun (Jalan Raya Surabaya - Madiun Km. 161 No.1, Bagi, Kec. Madiun, Kabupaten Madiun, Jawa Timur 63151), PT. Inka Multi Solusi Service (IMSS) (Jl. MT Haryono No.103, Mojorejo, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63139), dan PT. Inka Multi Solusi Consulting (IMSC) (Jl. Salak I No.23, Taman, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63131) seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 Jumlah Karyawan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun	75	45
2.	PT. Inka Multi Solusi Service (IMSS)	50	28
3.	PT. Inka Multi Solusi Consulting (IMSC)	64	37
Jumlah		189	110

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan pada PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun lebih banyak daripada PT. Inka Multi Solusi Service (IMSS), dan PT. Inka Multi Solusi Consulting (IMSC). Kondisi minoritas ini dapat menimbulkan persepsi manajemen bahwa perempuan tidak pantas untuk menjadi pemimpin. Selain itu juga menimbulkan konflik dalam kehidupan kerja. Akan tetapi minoritas ini tidak menyurutkan karyawan perempuan dalam bekerja. Oleh karena itulah pihak PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun juga sangat memperhatikan kinerja karyawan perempuan.

Adapun beberapa variable yang mempengaruhi kinerja karyawan perempuan minoritas dalam penelitian ini yaitu *employee engagement* dan *burnout*. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Chairiza et al., (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *burnout* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan hotel secara simultan. Untuk

burnout memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kejenuhan dalam bekerja (burnout) akan berdampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu terjadi penurunan dalam hasil kerja. Sedangkan untuk employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Ketika employee engagement mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Sebaliknya Ketika employee engagement mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan juga.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas karyawan dalam bekerja seperti: 1) karyawan disiplin dalam bekerja seperti berangkat dan pulang secara tepat waktu, 2) mampu bekerja secara tepat waktu dan efektif, 3) karyawan mampu bekerja secara teliti, 4) karyawan mampu bekerja dengan jujur, 5) ada cukup banyak karyawan yang memiliki kreativitas dalam bekerja, 6) karyawan mampu bekerja tanpa melakukan kesalahan. Akan tetapi tidak semua karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun memiliki kinerja yang baik, ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang baik seperti ada beberapa karyawan yang asal-asalan dalam bekerja, dan sering terlambat. Dimana pihak PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun juga akan memberikan teguran atau sanksi jika karyawan secara terus-terusan kurang dapat bekerja secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa pihak PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun juga sangat memperhatikan kinerja karyawan perempuan (Sumber: PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun, 2022). Selain itu kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam bekerja yaitu ketepatan waktu karyawan saat datang. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Persentase Keterlambatan Kedatangan Karyawan di PT INKA Multi Solusi Tahun 2021

Bulan	Kehadiran Karyawan/Bulan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	292	4	0,013%
Februari	299	2	0,006%
Maret	296	3	0,010%
April	294	2	0,006%
Mei	299	5	0,016%
Juni	295	1	0,003%
Juli	299	-	0%
Agustus	298	2	0,006%

September	291	1	0,003%
Oktober	299	-	0%
November	293	1	0,003%
Desember	299	1	0,003%
Rata-Rata/ Bulan			0,069%

Sumber: PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun, 2022

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT. INKA Multi Solusi yang terlambat datang. Tetapi persentase keterlambatan karyawan PT. INKA Multi Solusi masih dalam kategori rendah yaitu 0,069%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. INKA Multi solusi cukup disiplin. Kedisiplinan karyawan yang baik berarti menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Jadi, dari fenomena yang ada menunjukkan bahwa walaupun karyawan perempuan pada PT INKA Multi Solusi dalam jumlah yang sedikit akan tetapi mereka tetap berusaha turut terlibat pada perusahaan PT INKA Multi Solusi (*employee engagement*).

Adanya peningkatan *employee engagement* pada karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itulah *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Handoyo & Setiawan (2017), Wicaksono & Rahmawati (2020), dan Chairiza *et al.*, (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Ketika *employee engagement* mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Sebaliknya Ketika *employee engagement* mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan juga.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan perempuan di PT INKA Multi Solusi sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh dedikasi yang diberikan beberapa karyawan perempuan PT INKA Multi Solusi yang lebih lebih baik dari pada karyawan laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa minoritas tidak membuat karyawan perempuan terdiskriminasi. Walaupun tentu saja ada beberapa karyawan perempuan yang kurang memiliki rasa *employee engagement*, sehingga tidak dapat menyaingi karyawan laki-laki.

Selain *employee engagement*, *burnout* juga menjadi faktor karyawan perempuan dalam bekerja. Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan. Kelelahan secara fisik maupun psikologis itulah yang disebut dengan *burnout*. Maksudnya, *burnout* merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di

lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan.

Ketika karyawan mengalami burnout, maka kinerja karyawan tersebut cenderung akan menurun. Oleh karena itulah burnout memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sara (2021), Chairiza et al., (2018), dan Hayati & Fitria (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan burnout terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kejenuhan dalam bekerja (burnout) akan berdampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu terjadi penurunan dalam hasil kerja.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa Burnout karyawan perempuan minoritas PT INKA Multi Solusi Madiun lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari tingginya beban kerja yang harus diselesaikan yang tidak sesuai dengan keadaan fisik, mental, dan emosi seorang perempuan. Sehingga dalam bekerja perempuan lebih cepat lelah. Tetapi terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat burnout sama dengan laki-laki. Minoritas karyawan perempuan diharapkan tetap dapat meningkatkan employee engagement dan meminimalkan tingkat burnout di PT INKA Multi Solusi..

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Employee Engagement

employee engagement adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Adapun faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Sihombing (2018) antara lain: *Job Resources* (Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis.), *Saliience of Job Resources* (merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.) ,*Personal Resources* (Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-

lain.). Adapun indikator *Employee Engagement* :menurut schaufeli et al (2006) antarlain: *Vigour* (Memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.), *dedication* (Merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya.), dan *absorbtion* (Dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan.)

Burnout

Spector (2008) menyatakan bahwa burnout adalah keadaan psikologis seorang karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja untuk jangka waktu yang panjang. Atau dapat dikatakan bahwa *burnout* adalah reaksi psikologis individu ketika mengalami stres berkepanjangan di lingkungan kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya yang dapat menyebabkan kelelahan fisik, menghasilkan kelelahan emosi, perasaan tidak mampu untuk berprestasi, kebosanan, ketidaknyamanan, hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, bersikap sinisme, kegagalan bekerja, ketidakpuasan hingga melarikan diri dari pekerjaan. Adapun Faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut maslach & Jacson (2008) antara lain adalah lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, jumlah individu yang dilayani, tanggung jawab, control yang rendah dan kurangnya stimulasi. Untuk Indikator *burnout* antara lain :*Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional), *depresionalization*, dan *Reduced Personal Accomplishment* (penurunan prestasi diri).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan Minoritas ialah kelompok sosial yang tak menyusun mayoritas populasi total dari voting dominan secara politis dari suatu kelompok masyarakat tertentu. Faktor yang mempengaruhi: Tingkat pendapatan suami yang relatif rendah, Membantu perekonomian keluarga, Jumlah tanggungan keluarga, Keanekaragaman kebutuhan wanita, faktor sosial budaya. Adapun Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Afandi (2018) adalah: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan, Tingkat motivasi pekerja, Kopetensi, Fasilitas kerja, Budaya kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja.

Adapun Untuk Indikator dari kinerja karyawan Afandi (2018) antara lain: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas, Displin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) perempuan minoritas PT. INKA Multi Solusi (IMS) di Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*. Adapun sampel yang digunakan adalah 86 responden dari total populasi 110 orang (dengan perhitungan menggunakan rumus slofin).

Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *online* yaitu dengan pemanfaat *Google Form* yang kemudian disebarakan ke responden. Kuesioner yang diberikan berupa beberapa pertanyaan sesuai indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu *employee engagement*, *burnout*, dan kinerja karyawan perempuan minoritas. Untuk keperluan penelitian kuantitatif maka peneliti memberikan 5 skala jawaban sesuai dengan skala Likert dengan menggunakan skor 1 (tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3 Definisi Operasional Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	<i>Employee Engagement</i> (X ₁)	Karsan & Kruse, (2013) mendefinisikan <i>employee engagement</i> sebagai sejauh mana karyawan termotivasi untuk berkontribusi untuk keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam upaya pencapaian tugas yang	<i>Vigour</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption</i> (Schaufeli et al., 2006)	Skala Likert 1 = Tidak Setuju 2 = Kurang Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
		penting untuk tercapainya tujuan organisasi.		
2.	<i>Burnout</i> (X ₂)	<i>Burnout</i> merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani & Triyoga, 2012).	Kelelahan fisik (<i>physical exhaustion</i>) Kelelahan emosional (<i>emotional exhaustion</i>) Kelelahan mental (<i>mental exhaustion</i>) Rendahnya prestasi diri (<i>low of personal accomplishmen</i>) (Baron & Greenberg, 2008).	Skala Likert 1 = Tidak Setuju 2 = Kurang Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju
3.	Kinerja karyawan (Y)	Simamora (2014) menyampaikan bahwa kinerja (<i>performance</i>) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (<i>effort</i>) yang mencerminkan energi yang	Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Efisiensi dalam melaksanakan tugas Disiplin kerja Inisiatif Ketelitian Kepemimpinan Kejujuran Kreativitas (Afandi, 2017)	Skala Likert 1 = Tidak Setuju 2 = Kurang Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
		dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.		

Sumber : diolah peneliti

Penelitian ini mendeteksi bahwa: 1) Terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. 2) Terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. dan 3) terdapat pengaruh *employee engagement* dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Penelitian ini menggunakan analisis data yang meliputi penghitungan Statistik deskriptif, Uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas.), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, kedastisitas dan autokorelasi.), Agresi linear berganda, Koefisien determinasi berganda, dan Pengujian hipotesis (uji T dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini berikut adalah gambaran responden yang diteliti Dari 86 karyawan responden dalam penelitian ini mayoritas adalah berusia 25 – 50 tahun sebanyak 49 responden, responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 22 responden, responden berusia > 50 sebanyak 15 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun memiliki usia yang produktif. Dari 86 karyawan) responden dalam penelitian ini mayoritas adalah sudah bekerja selama 25 – 50 tahun sebanyak 39 responden, responden ang bekerja selama 1 – 5 tahun 20 karyawan, responden yang bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 27 karyawan. Dari 86 karyawan responden berpendidikan terakhir yaitu Sarjana sebanyak 50 responden, responden dengan Pendidikan terakhir diploma 26 responden, responden dengan pendidikan terakhir SMA 10 karyawan. Dari 86 karyawan responden berstatus kepegawaian honorer sebanyak 47 responden responden berstatus kepegawaian sebagai PNS yaitu sebanyak 39 responden.

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *maximum*, dan *minimum*. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal. Berikut adalah perincian hasil analisis:

Tabel 4 Hasil Deskripsi Data

		Statistics		
		Employee Engagement	Burnout	Kinerja Karyawan
N	Valid	86	86	86
	Missing	0	0	0
Mean		24.3023	32.5116	73.1860
Median		24.0000	32.5000	73.0000
Std. Deviation		2.91878	2.88910	6.67129
Minimum		16.00	26.00	56.00
Maximum		30.00	40.00	89.00

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk nilai mean paling tinggi yaitu pada variabel kinerja karyawan. Untuk nilai median paling tinggi yaitu pada variabel kinerja karyawan. Untuk nilai standar deviasi paling tinggi yaitu pada variabel karyawan karyawan. Untuk nilai maksimum yang paling tinggi terletak pada variabel kinerja karyawan dan untuk nilai minimum paling rendah yaitu terletak pada variabel *employee engagement*.

Dari hasil angket yang telah dianalisis menunjukkan bahwa pada variable *employee engagement* cukup baik. Untuk variable *burnout* mengalami penurunan karena karyawan melakukan berbagai upaya agar tidak mengalami *burnout* Ketika bekerja pada PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun. Sedangkan untuk kinerja karyawan minoritas perempuan PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun dalam kondisi cukup baik.

Uji Validitas

Uji validitas menilai seberapa akurat metode penelitian dalam proses mengukur apa yang ingin diukur. Penelitian yang memiliki validitas tinggi artinya adalah penelitian yang punya hasil sesuai sifat, karakteristik, dan variasi nyata. Jadi, Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*. Dasar pengambilan

dari uji validitas sebagai berikut: 1) Jika r_{xy} hasil positif dan r_{xy} hasil $> r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut valid. 2) Jika r_{xy} hasil negatif dan r_{xy} hasil $< r_{tabel}$, maka butir/variabel tersebut valid. Hasil uji validitas terhadap data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
	X _{1.1}	0,558	0,209	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
	X _{1.2}	0,560	0,209	Valid
	X _{1.3}	0,789	0,209	Valid
	X _{1.4}	0,706	0,209	Valid
	X _{1.5}	0,426	0,209	Valid
	X _{1.6}	0,765	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal pada variabel X1 yaitu variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 6 soal angket adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini. Untuk uji validitas variabel *burnout* (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout* (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{2.1}	0,588	0,209	Valid
2.	X _{2.2}	0,647	0,209	Valid
3.	X _{2.3}	0,414	0,209	Valid
4.	X _{2.4}	0,440	0,209	Valid
5.	X _{2.5}	0,521	0,209	Valid
6.	X _{2.6}	0,567	0,209	Valid
7.	X _{2.7}	0,438	0,209	Valid
8.	X _{2.8}	0,495	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variable *burnout* menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket adalah valid. Untuk uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	Y _{1.1}	0,675	0,209	Valid
2.	Y _{1.2}	0,621	0,209	Valid
3.	Y _{1.3}	0,625	0,209	Valid
4.	Y _{1.4}	0,558	0,209	Valid

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
5.	Y _{1.5}	0,462	0,209	Valid
6.	Y _{1.6}	0,642	0,209	Valid
7.	Y _{1.7}	0,504	0,209	Valid
8.	Y _{1.8}	0,498	0,209	Valid
9.	Y _{1.9}	0,448	0,209	Valid
10.	Y _{1.10}	0,417	0,209	Valid
11.	Y _{1.11}	0,649	0,209	Valid
12.	Y _{1.12}	0,622	0,209	Valid
13.	Y _{1.13}	0,578	0,209	Valid
14.	Y _{1.14}	0,719	0,209	Valid
15.	Y _{1.15}	0,539	0,209	Valid
16.	Y _{1.16}	0,520	0,209	Valid
17.	Y _{1.17}	0,529	0,209	Valid
18.	Y _{1.18}	0,749	0,209	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 18 soal adalah valid. Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*. Metode *Cronbach Alpha* (α) diukur berdasarkan skala *Cronbach Alpha* (α) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.803	6

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel *employee engagement* (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel *employee engagement* sebesar $0,809 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya. Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel *burnout* (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout* (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.812	8

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel *burnout* (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel *burnout* sebesar $0,816 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Untuk hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.837	18

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari variabel kinerja karyawan (X3) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan sebesar $0,836 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yang memberikan ketentuan nilai signifikan diatas 0,05 atau sebesar 5% maka data tersebut terdistribusi dengan normal. Apabila nilai yang dihasilkan menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Employee Engagement	Burnout	Kinerja Karyawan
N		86	86	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.3023	32.5116	73.1860
	Std. Deviation	2.91878	2.88910	6.67129
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.107	.102
	Positive	.105	.082	.104
	Negative	-.103	-.107	-.102
Test Statistic		.103	.107	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c	.078 ^c	.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang meliputi employee engagement, burnout, dan kinerja karyawan memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ sehingga ketiga variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel-variabel bebas antara yang satu dengan yang lainnya. Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama

dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Employee Engagement	.761	1.315
Burnout	.761	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari kedua variabel yaitu *employee engagement* dan *burnout* memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Adapun pengambilan kesimpulan dalam uji heterokedastisitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya lebih kecil dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.287	1.867		1.225	.092
Employee Engagement	.183	.129	.135	1.421	.081
Burnout	-.128	.131	-.028	-.976	.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 2 variabel independen yaitu *employee engagement* dan *burnout* memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Untuk menguji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson (Dw). Adapun nilai Durbin Watson yang diperoleh dari analisa ditunjukkan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 14 Hasil Analisis Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.848	163.938	2	83	.000	2.202

a. Predictors: (Constant), Burnout, Employee Engagement b.
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 2,202, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 86 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,553 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 2,202 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,553 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,553 = 2,447$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.811	1.867		3.113	.003
	Employee Engagement	.851	.129	.722	6.597	.000

Burnout	-0.647	.131	-0.280	-4.952	.000
---------	--------	------	--------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 5,811 + 0,851X_1 - 0,647X_2 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 5,811. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 5,811. Hal ini menunjukkan apabila variabel *employee engagement*, *burnout*, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun sebesar 5,811.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,851$, berarti bahwa apabila nilai variabel *employee engagement* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,851 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = -0,647$, berarti bahwa apabila nilai variabel *burnout* (X_2) mengalami penurunan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,647 point.

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5.811	1.867		3.113	.003
	Employee Engagement	.851	.129	.722	6.597	.000
	Burnout	-.647	.131	-.280	-4.952	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada variabel *employee engagement* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,597 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *employee engagement* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *employee engagement* maka kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun juga akan semakin meningkat.
- Pada variabel *burnout* (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4,952 > 1,988$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *burnout* (X_2) memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya *burnout* maka kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun akan semakin naik.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 17 Hasil Analisis Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3018.826	2	1509.413	163.938	.000 ^b
	Residual	764.197	83	9.207		
	Total	3783.023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout, Employee Engagement

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 163,938 > F_{tabel} = 3,107$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa secara simultan variabel *employee engagement* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 18 Tabel Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.843	3.03434

a. Predictors: (Constant), Burnout, Employee Engagement b.
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 mendekati 1 yaitu 0,848, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu *employee engagement* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_y^2 \times 100\% &= 0,848 \times 100\% \\ &= 84,8\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel *employee engagement* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun sebesar 85,2%. sedangkan sisanya yaitu 15,2% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai *employee engagement* dan *burnout* pada kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun dapat disimpulkan bahwa:1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin *employee engagement* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, 2) terdapat pengaruh negative dan signifikan *burnout* terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka kinerja karyawan mengalami penurunan.3) terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* dan *burnout* secara

simultan terhadap kinerja karyawan perempuan minoritas di PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andi, V. A. (2020). *Penaruh Glass Ceiling Terhadap Pengembangan Karier Perempuan (Studi Aparatur Sipil Negara Institut Agama Islam Negeri Palopo)* [IAIN Palopo].
<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1407/1/Skripsi.pdf>
- Anoraga, p. (2016). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta.
- Baron, & Greenberg. (2008). *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work 5th*. Prentice Hall.
- Budi, H. . (2012). *Massa, Teror dan Trauma Menggeledah Negativitas Masyarakat Kita*. Lamalera.
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika*, 10(2), 69–79. <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Darmadi, H. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Alfabeta.
- Fayol, H. (2013). *Industri dan Manajemen Umum*. Sir Issac and Son.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ket). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2019). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom Vol, 3(1), 29–41*. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Karsan, K., & Kruse, K. (2013). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. Mc. Graw Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Laurie, T., & Khan, R. (2017). The concept of minority for the study of culture. *Continuum Journal of Media & Cultural Studies ISSN: 31(1), 92–103*.
<https://doi.org/10.1080/10304312.2016.1264110>

- Macey, W. ., Schneider, B., Barbera, K. ., & Young, S. . (2011). *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. John Wiley & Sons.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178.
- Manalu, A., Rosyani, R., & Nainggolan, S. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) DI PT. Inti Indosawit Subur Muara Bulian Kecamatan Maro Sebo Ilir Kanupaten Batanghari. *Sosio Ekonomika Bisnis*, 17(2), 81–93. <https://ejournal.bioscientifica.com/view/journals/eje/171/6/727.xml>
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (2009). *Burnout in Organizational Settings*. Applied Social Psychology Annual.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management* (S. Empat ed.).
- Matlin, M. . (2010). *The Psychology of Women*. Wadsworth, Thomson Learning, Inc.
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 221–226. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.178>
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1), 1–7.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Özbağ, G. K., & Ceyhun, G. Ç. (2014). The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management*, 3(3), 291–309. www.elvedit.com
- Pearce, A., John, I., & Robinson, R. B. (2014). *Manajemen Strategi*. Salemba Empat.
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Rini, J. . (2002). *Wanita Bekerja*. Team e-psikologi.
- Ritzer, G. (2014). *Essentials Of Sociology*.
- Rivai, Z. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Paraktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition*. Pearson Education.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. PT. Elek Media Komputindo.
- Sara, F. (2021). *Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT*.

- Perkebunan Nusantra V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. [http://repository.uin-suska.ac.id/38650/1/GABUNGAN SKRIPSI_KECUALI_BAB V.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/38650/1/GABUNGAN_SKRIPSI_KECUALI_BAB_V.pdf)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sihombing. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-3). STIE YKPN.
- Sintiani. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam, Keterlibatan Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Staf Kantor Apac Inti Corpora Bawen)*. IAIN Salatiga.
- Situmorang, S. H. (2017). *Riset Pemasaran*. USU Press.
- Spector, P. . (2008). *Industrial And Organizational Psychology*. Wiley.
- Stoner, J. (2013). *manajemen*. Erlangga.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Statistik Untuk Peneliti*. BPFEE.
- Sukarna. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Maju.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Welbourne, T. M. (2007). Employee engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Leader to Leader*, 44, 45–51. <https://doi.org/10.1002/ltl.231>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). PT. Raja Grafindo.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Perencanaan Strategi Utama dan Globalisasi*. Mangga Media.
- Wiley, & Blackwell. (2012). *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice, and Copetitive Advantage*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yin, N. (2017). The Effect of Job Engagement on Job Burnout and Job Performance: The Moderating Effect of Organizational Justice. *International Journal of Business and Management*, 12(5), 177–191. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n5p177>