

Pengaruh Job Demand Terhadap Psychological Wellbeing dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik PT. Semen Padang

Muhammad Ikhlas^{1*} Syukri Lukman² Harif Amali Rivai³
2220522081_muhammad@student.unand.ac.id^{1*}
Magister Manajemen, Universitas Andalas, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demand* (JD) terhadap *psychological wellbeing* (PWB) dengan *burnout* (BO) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Semen Padang. Latar belakang didasarkan pada tingginya tuntutan kerja di industri manufaktur yang berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 248 responden. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa JD tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap PWB, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap BO. BO sendiri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap PWB, serta berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara JD dan PWB. Implikasi penelitian menekankan pentingnya manajemen JD dan intervensi BO untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan industri yang menuntut.

Kata Kunci: *job demand; psychological wellbeing; burnout*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kesejahteraan karyawan atau *employee wellbeing* telah menjadi isu penting dalam dunia kerja modern karena terkait erat dengan produktivitas, loyalitas, serta daya saing organisasi. Dalam konteks industri manufaktur, terutama industri semen, karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi berupa target produksi, jam kerja panjang, dan risiko lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan stres berkepanjangan dan *burnout*, yang pada akhirnya menurunkan *psychological wellbeing* (PWB) karyawan dan mengganggu kinerja organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi positif terhadap produktivitas dan retensi tenaga kerja (Watanabe, 2023; Mendoza & Ocasal, 2024). Penelitian lain menemukan bahwa *burnout* berkorelasi negatif dengan *psychological wellbeing* dan berperan dalam menjelaskan dampak *job demand* terhadap kesejahteraan (Tawfik, 2019; Khalkhali et al., 2024). Namun, sebagian besar studi berfokus pada sektor jasa, kesehatan, atau pendidikan. Studi di sektor manufaktur berat, khususnya industri semen, masih terbatas. Survei Sucofindo (2023) di PT Semen Padang menunjukkan adanya tekanan kerja kuantitatif maupun kualitatif yang signifikan, sehingga relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Meskipun model *Job Demands-Resources* (JD-R) telah banyak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja, *burnout*, dan *psychological wellbeing*, konteks empiris industri semen di Indonesia belum banyak dieksplorasi. Hal ini menimbulkan

kesenjangan penelitian yang perlu dijawab, yaitu bagaimana *job demand* memengaruhi *psychological wellbeing* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini merumuskan pertanyaan utama: (1) bagaimana pengaruh *job demand* terhadap *psychological wellbeing*; (2) bagaimana pengaruh *job demand* terhadap *burnout*; (3) bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *psychological wellbeing*; dan (4) bagaimana peran *burnout* sebagai mediator dalam hubungan *job demand* dengan *psychological wellbeing*. Tujuan penelitian adalah menguji hubungan tersebut secara empiris pada karyawan PT Semen Padang. Kebaruan penelitian terletak pada konteks industri semen di Indonesia yang padat tuntutan kerja dan jarang menjadi fokus studi serupa sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menekankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pekerjaan sebagai determinan kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). *Burnout* dipahami sebagai kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang memediasi hubungan *job demand* dengan *psychological wellbeing* (Maslach, 1993). *Psychological wellbeing* merujuk pada kondisi psikologis positif karyawan yang mencakup penerimaan diri, tujuan hidup, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain (Ryff & Keyes, 1995). Dengan kerangka ini, penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri semen.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada hubungan kausal antara variabel *job demand*, *burnout*, dan *psychological wellbeing* (PWB). Dengan desain ini, penelitian mampu menjelaskan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel mediasi.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan organik di pabrik PT Semen Padang. Metode *purposive sampling* digunakan untuk menentukan responden dengan kriteria tertentu, seperti lama bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional pabrik. Jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 247 orang, sehingga cukup memadai untuk analisis *statistik multivariat*.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Instrumen penelitian terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *job demand* (23 item), *burnout* (22 item), dan *psychological wellbeing* (10 item). Instrumen diadaptasi dari skala yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian sebelumnya dengan beberapa penyesuaian kontekstual. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu pada data awal untuk memastikan bahwa instrumen layak digunakan. Selain itu, data demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan juga dikumpulkan untuk memberikan gambaran responden.

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan instrumen berdasarkan studi literatur. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen (*pilot test*), diikuti dengan distribusi kuesioner kepada responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT Semen Padang dengan bantuan tim HRD untuk memastikan tingkat partisipasi

tinggi. Data yang terkumpul kemudian diseleksi, dibersihkan, dan dimasukkan ke dalam perangkat lunak statistik untuk dianalisis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal yang kompleks antara variabel laten, baik secara langsung maupun melalui mediasi. Tahapan analisis meliputi uji validitas konstruk, uji reliabilitas, pengujian model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis. Semua prosedur dilakukan secara sistematis sehingga penelitian dapat direplikasi.

Tabel 1. Variabel Operasional

No	Variabel	Dimensi	Jumlah Item	Skala	Sumber
1.	Job demand ((JD))	Work pressure Cognitive demands Emotional demands Role conflict Hassles	23	Likert	Bakker, A.B. (2014)
2	Burn Out (BO)	Exhaustion Personal Accomplishment Cynicism	22	Likert	Widhianingtanti & Lujtelaar (2022)
3	Psychological wellbeing (PWB)	Self Acceptance Positive Relations Autonomy Environmental- Mastery Purpose in Life Personal Growth	10	Likert	Pradhan and Hati (2019)

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 248 responden karyawan organik PT Semen Padang dengan tingkat pengembalian kuesioner 100%. Responden didominasi oleh laki-laki (96,7%), mayoritas berusia antara 41–50 tahun (45,2%), dan lebih dari separuh memiliki masa kerja ≥ 21 tahun (54%). Dari segi pendidikan, sebagian besar lulusan SLTA (37,1%), sedangkan jabatan mayoritas berada pada level Band 4 (50,8%).

Table 2. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Man	240	96.7
	Woman	8	3.3
Age (Years)	≤ 30	20	8.1
	31–40	60	24.2
	41–50	112	45.2
Variable	Measurement	n	%
Education Level	≥ 51	56	22.5
	Senior High School	92	37.1
	Diploma	38	15.3
	Bachelor	88	35.5
	Magister	30	12.1
Work-length (Years)	≤ 10	42	16.9
	11–20	72	29.0
	≥ 21	134	54.0

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji validitas dan Realibilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis SEM, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi item-total di atas 0,30 dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, sehingga semua item dinyatakan valid dan reliabel.

Table 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Item	r-calculated	Cronbach's Alpha	Result
Job Demand (JD)	JD1 – JD23	0.446–0.734	0.912	Valid & Reliable
Burnout (BO)	BO1 – BO22	0.434–0.666	0.894	Valid & Reliable
Psychological Wellbeing (PWB)	PWB1 – PWB10	0.489–0.599	0.821	Valid & Reliable

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

- 1. *Job Demand* (JD) berada pada tingkat sedang (mean = 2,89). Indikator tertinggi adalah tuntutan konsentrasi dan ketelitian, sedangkan terendah adalah konflik peran.
- 2. *Burnout* (BO) juga pada kategori sedang (mean = 3,41). Dimensi kelelahan emosional cukup tinggi, namun depersonalisasi rendah, dan prestasi pribadi relatif tinggi.
- 3. *Psychological Wellbeing* (PWB) tergolong baik (mean = 3,86), ditunjukkan oleh rasa pencapaian, hubungan positif, serta kemampuan adaptasi.

Hasil analisis SEM-PLS

Model penelitian dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan tahapan *uji outer model* dan *inner model*. *Outer model* menunjukkan semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit.

Hasil uji inner model menunjukkan hubungan antarvariabel sebagai berikut:

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Relationship	Path Coefficient (β)	t-statistics	p-value	Result
JD → BO	0.734	22.987	0.000	Significant
BO → PWB	-0.536	10.877	0.000	Significant
JD → PWB	0.003	0.033	0.974	Not Significant
JD → BO → PWB	-0.394	9.121	0.000	Significant

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

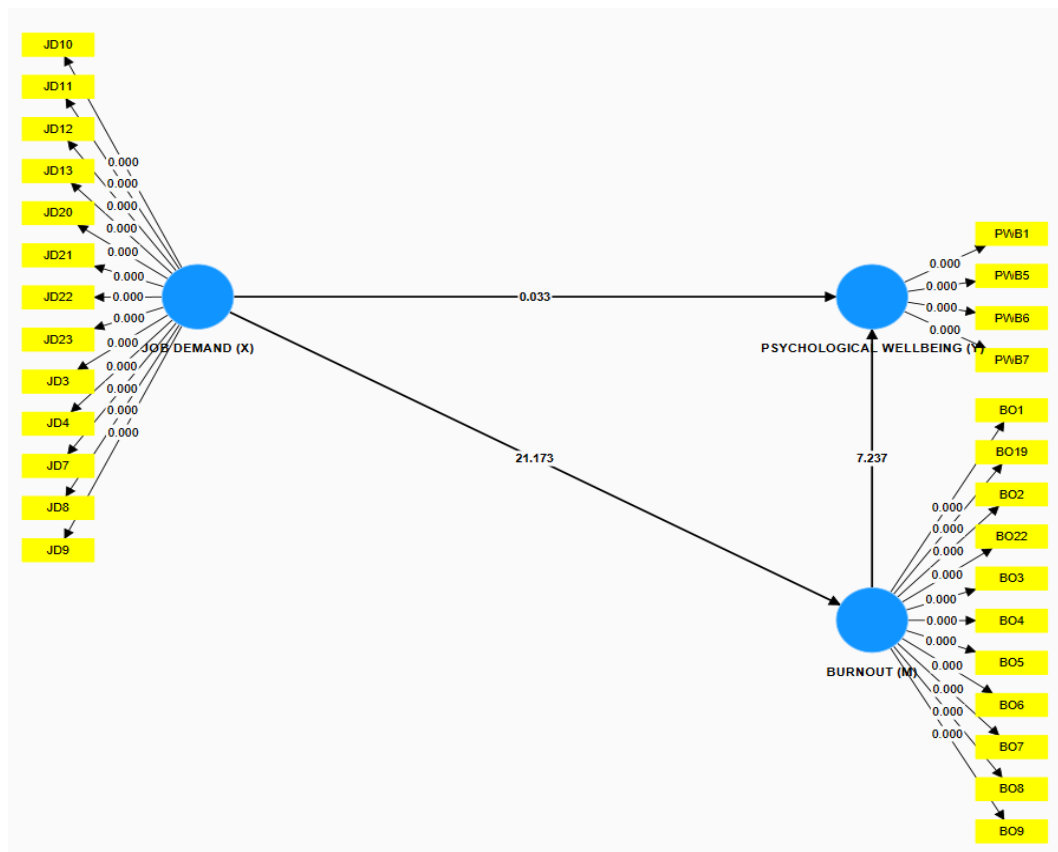


Figure 1. Path diagram hasil SmartPLS
 Sumber: hasil SmartPLS (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, artinya semakin tinggi tuntutan kerja yang dialami karyawan, semakin besar potensi mengalami kelelahan emosional. Selanjutnya, *burnout* terbukti menurunkan *psychological wellbeing*, yang berarti kondisi stres kerja yang tinggi berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis.

Namun, pengaruh langsung *job demand* terhadap *psychological wellbeing* tidak signifikan. Hal ini memperkuat bukti bahwa *burnout* menjadi mediator utama yang menjembatani hubungan keduanya. Dengan kata lain, tingginya tuntutan kerja tidak secara langsung menurunkan kesejahteraan, melainkan melalui proses *burnout* terlebih dahulu.

Temuan ini mendukung model *Job Demands–Resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya akan meningkatkan risiko *burnout*, sehingga mengurangi kesejahteraan psikologis. Implikasi praktisnya adalah perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dengan dukungan sumber daya (misalnya pelatihan, pengembangan, serta dukungan sosial) agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job demand* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, yang berarti semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin besar pula potensi karyawan mengalami kelelahan emosional. Selanjutnya, *burnout* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *psychological wellbeing*, sehingga kondisi kelelahan yang tinggi akan menurunkan kesejahteraan psikologis, baik dalam aspek rasa pencapaian, kemampuan adaptasi, maupun kualitas hubungan interpersonal. Menariknya, *job demand* tidak berpengaruh langsung terhadap *psychological wellbeing*, melainkan secara tidak langsung melalui *burnout*. Dengan demikian, *burnout* terbukti menjadi mediator penting yang menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan PT Semen Padang.

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja agar lebih proporsional dengan kapasitas karyawan, misalnya melalui perencanaan kerja yang lebih realistis serta pembagian tugas yang adil. Perusahaan juga perlu memperkuat dukungan organisasi dengan menyediakan pelatihan, program kesehatan mental, maupun layanan konseling untuk meminimalkan risiko *burnout*. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikatif akan sangat membantu menjaga *psychological wellbeing* karyawan. Dari sisi individu, karyawan diharapkan mampu mengembangkan strategi koping yang sehat seperti manajemen waktu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan fasilitas kesejahteraan yang disediakan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti *job resources*, resiliensi, atau dukungan sosial guna memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *psychological wellbeing*, serta menggunakan desain *longitudinal* agar dapat mengamati dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

Referensi

- Apriani, D., Pamungkas, I., & Sihombing, S. (2017). Pengaruh tekanan dan kesempatan terhadap kecurangan akademik. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 8(2), 255–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Khalkhali, H. R., Hosseini, S. H., & Rafiee, Z. (2024). Burnout and its impact on psychological wellbeing: Evidence from industrial workers. *Industrial Health Journal*, 62(1), 45–56.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (1993). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mendoza, J., & Ocasal, R. (2024). Employee wellbeing and productivity: Insights from organizational psychology. *Journal of Applied Behavioral Science*, 60(2), 215–230.

- Munirah, & Nurkhin, A. (2018). *Fraud akademik di kalangan mahasiswa: Faktor penyebab dan implikasinya*. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 16(1), 12–25.
- Pamungkas, I. (2018). Rationalization and fraud: Evidence from academic sector. *International Journal of Business, Economics and Law*, 16(5), 22–29.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The measurement of psychological wellbeing: Testing of Ryff's six-factor model in Indian context. *Cogent Psychology*, 6(1), 1602940. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1602940>
- Rifaldi, M. (2020). Fraud triangle theory dalam konteks akademik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 88–101.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sucofindo. (2023). *Laporan hasil survei tekanan kerja karyawan PT Semen Padang*. Jakarta: PT Sucofindo.
- Tawfik, D. S., Profit, J., Webber, S., & Sexton, J. B. (2019). Burnout in the healthcare workforce: The impact on psychological wellbeing. *The Lancet*, 394(10212), 1716–1720.
- Watanabe, T. (2023). Work wellbeing and organizational outcomes: Evidence from East Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(3), 611–629.
- Widhianingtanti, A., & Van Looijelaar, G. (2022). Burnout among Indonesian workers: Validation of Maslach Burnout Inventory. *Indonesian Journal of Psychology*, 39(1), 55–68.