

PENGARUH AGILE WORK PRACTICE TERHADAP SAFETY COMPLIANCE DAN EMOTIONAL FATIGUE MELALUI JOB DEMAND PADA WARTAWAN INDONESIA

THE INFLUENCE OF AGILE WORK PRACTICE ON SAFETY COMPLIANCE AND EMOTIONAL FATIGUE THROUGH JOB DEMAND IN INDONESIAN JOURNALISTS

M. Ridswan Ztryya Mulya^{*1}, Abdul Haeba Ramli^{**}

^{*}Sekolah Bisnis, Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara, Kebun Jeruk, Jakarta 11510, Indonesia

^{**}Departemen Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara, Kebun Jeruk, Jakarta 11510, Indonesia

Riwayat artikel:

Diterima
28 Februari 2023

Revisi
16 Juni 2023

Disetujui
1 Agustus 2023

Tersedia online
30 September 2023

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Abstract: *The purpose of this study were to identify the influence of agile work practices both directly and indirectly on job demand, emotional fatigue and safety compliance for Indonesian television journalists after two years of being hit by the co-19 pandemic in 2019-2021. In this study, the method used to analyze and determine the level of significance and interrelationships between variables is to use the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS) analysis tool. The results of a study of 218 journalists spread across almost all parts of Indonesia show that agile work practices have a negative effect both directly and indirectly on job demand and emotional fatigue. Job demand has a negative effect on safety compliance. The results and implications of this study have been discussed and assessed as having an empirical influence on both theory and practice on television mass media companies in Indonesia.*

Keywords: *agile work practices, emotional fatigue, job demands, safety compliance, structural equation modeling*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *agile work practice* baik secara langsung dan tidak langsung terhadap *job demand*, *emotional fatigue* dan *safety compliance* terhadap wartawan televisi Indonesia pasca dua tahun dari hantaman pandemi covid-19 pada tahun 2019-2021. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan keterkaitan antar variabel adalah dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM PLS). Hasil penelitian terhadap 218 wartawan yang tersebar hampir di seluruh wilayah indonesia memperlihatkan *agile work practice* berpengaruh negatif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *job demand* dan *emotional fatigue*. *Job demand* berpengaruh negatif terhadap *safety compliance*. Hasil dan implikasi dari penelitian ini telah didiskusikan dan dinilai memberikan pengaruh empiris baik teori maupun praktik terhadap perusahaan media massa televisi di Indonesia.

Kata kunci: *agile work practice, emotional fatigue, job demand, safety compliance, structural equation modeling*

¹ Corresponding author:
Email: ridswan@student.esaunggul.ac.id

PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah banyak menimbulkan masalah dan menyedot perhatian masyarakat luas di seluruh belahan dunia. Tak hanya di Indonesia, bencana kemanusiaan yang terjadi dalam kurun waktu 2 tahun, yakni pada 2019 hingga 2021 menyebabkan dampak serius pada kesehatan dan berkurangnya populasi manusia. Selain itu, pandemi covid-19 juga mengakibatkan terganggunya stabilitas ekonomi dari berbagai lapisan seperti pada tingkat lokal, nasional hingga global (Anngundari *et al.* 2023). Salah satu gejala akibat covid-19 adalah turunnya omzet perusahaan yang mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi dan tidak sedikit diantaranya melakukan pemutusan harian kerja (PHK). Hal ini juga terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang industri media massa (Ispriadi *et al.* 2020). Pengurangan karyawan media massa secara signifikan, berimbas pada bertambahnya beban kerja bagi karyawan yang masih dipertahankan agar tetap dapat memproduksi berita yang dibutuhkan masyarakat (Syah *et al.* 2022).

Melihat fenomena dan urgensi dalam upaya memenuhi target produksi berita yang cepat serta valid, diperlukan sistem kerja yang dapat beradaptasi dengan tepat terhadap perubahan kondisi yang tengah terjadi. Salah satu solusi yang disarankan Junker *et al.* (2021) yakni agar perusahaan menerapkan mekanisme *agile work practice* karena terbukti dapat menjaga ritme kerja serta memiliki pencapaian target kinerja yang tinggi.

Agile work practice didefinisikan sebagai sebuah sistem kerja yang dikembangkan secara langsung untuk mengatasi timbulnya perubahan yang cepat dan memungkinkan tim untuk merespon secara efektif terhadap segala bentuk perubahan dengan merampingkan informasi dan pengambilan keputusan Conboy (2009) dan Sherehiy dan Karwowski (2014). *Agile work practice* telah banyak diterapkan pada perusahaan yang bergerak di bidang inovasi bisnis dan pengembangan perangkat lunak serta terbukti efektif menjawab tantangan pekerjaan yang memiliki karakter dan spesifikasi beragam (Rietze dan Zacher, 2022).

Penelitian Rietze dan Zacher (2022) mengungkapkan, terdapat hubungan erat antara *agile work practice* dengan *job demands* dan *emotional fatigue*. Penerapan *agile work practice* dapat menurunkan *job demands* dan *emotional fatigue*. Li *et al.* (2013) dan Huck-Fries *et al.* (2019) mendefinisikan *Job demands* sebagai aspek fisik,

sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan/ atau mental yang berkelanjutan sehingga oleh karena itu akan berkaitan dengan fisiologis dan psikologis. Ayu *et al.* (2015) dan Tuomivaara *et al.* (2017) menemukan adanya pengaruh langsung dari *job demand* terhadap *work engagement*, sehingga setelah langkah prioritas disetujui, personel tim *agile work practice* dapat mengerjakan tugas dengan fokus dan tidak terganggu oleh perubahan kondisi disekitarnya.

Dalam keseharian bekerja, *emotional fatigue* memiliki tanda-tanda yang mudah dikenali seperti timbulnya rasa lelah secara mental atau terkurasnya emosi sehingga menyebabkan turunnya prestasi, kompetensi, dan efektivitas pada diri seorang karyawan (Baeriswyl *et al.* 2016). Meski begitu, penerapan *agile work practice* harus diimbangi dengan kepatuhan karyawan terhadap *Standart Operational Procedure* atau SOP (Nahrgang *et al.* 2011). Penelitian yang dilakukan Li *et al.* (2013) menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap SOP. Semakin tinggi *job demands*, dapat menyebabkan *turnover* dan mengakibatkan karyawan mengabaikan keselamatan diri.

Berangkat dari penelitian Rietze dan Zacher (2022) dan Li *et al.* (2013) maka penelitian peran *agile work practice* terhadap pola kerja wartawan media televisi juga perlu dilakukan. Hal ini didasarkan pada penerapan *Agile work practice* dalam dunia kerja jurnalistik menurut Lehtniemi (2015) juga memerlukan kemampuan multiskill dan disiplin untuk menjawab setiap tantangan dalam menghasilkan sebuah berita. Selain itu, wartawan media televisi dalam menunaikan tugas peliputan, sering kali berada dalam posisi dan lokasi kerja yang mengancam kesehatan dan keselamatan diri mereka (Seruni, 2022)

Peneliti melakukan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan Rietze & Zacher (2022) dan Li *et al.* (2013) yang menggunakan variabel *agile work practice* sebagai variabel independen dan variabel *Job Demand*, *emotional fatigue*, dan *safety compliance* sebagai variabel dependen. Peneliti menilai perlunya analisis pengaruh langsung *agile work practice* terhadap *Job Demand* dan *emotional fatigue*, pengaruh tidak langsung *agile work practice* terhadap *emotional fatigue* yang dimediasi *job demand*, serta pengaruh langsung *job demand* terhadap *safety compliance* pada wartawan Indonesia pasca dua tahun hantaman pandemi covid-19.

Berdasarkan fenomena tersebut maka tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi pengaruh *agile work practice* terhadap tuntutan pekerjaan (*job demands*), kelelahan secara emosional (*emotional fatigue*), dan kepatuhan keselamatan dalam bekerja (*safety compliance*) yang dimediasi *job demands* (*job demands*) pada wartawan saat menunaikan tugas peliputan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan kepada wartawan televisi nasional dengan sampel berjumlah 218 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah kameraman dan reporter yang telah bekerja di media televisi minimal telah dua tahun bekerja. Studi ini merupakan jenis penelitian eksploratif kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM PLS) dan *software* yang digunakan adalah *Smart Partial Least Squares* (*smart PLS*).

Pengumpulan data pada penelitian ini, menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuisioner secara online menggunakan aplikasi *google form*. Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang berasal dari kuesioner variabel *agile work practice*, *job demand*, *emotional fatigue*, dan *safety compliance* yang diperoleh dari responden. Pengukuran indikator variabel *agile work practice* diadopsi dari penelitian Stettina *et al.* (2011) dan Moe *et al.* (2009) sebanyak 9 pernyataan. Pengukuran indikator variabel *job demands*, untuk dimensi *workload* mengadopsi penelitian Spector & Jex (1998) dan Stanton *et al.* (2002) sebanyak 1 pernyataan, dimensi *time pressure* mengadopsi dari penelitian Skaalvik (2020) sebanyak 6 pernyataan, dan dimensi *work interruptions* mengadopsi dari penelitian Clasen (2012) sebanyak 1 pernyataan. Pengukuran indikator variabel *emotional fatigue* mengadopsi dari penelitian Frone & Tidwell (2015) sebanyak 6 pernyataan. Selanjutnya pengukuran indikator variabel *safety compliance*, mengadopsi dari penelitian Li *et al.* (2013) sebanyak 3 pernyataan. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan skala 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Kerangka konseptual penelitian yang dikembangkan untuk menganalisis pengaruh *agile work practice* baik secara langsung dan tidak langsung terhadap *job demand*, *emotional fatigue* dan *safety compliance* terhadap wartawan televisi Indonesia pasca dua

tahun dari hantaman pandemi covid-19 pada tahun 2019-2021 seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Agile Work Practise berpengaruh negatif terhadap *Emotional Fatigue*

Hipotesis 2:

Agile work practice berpengaruh negatif terhadap *Job Demands*

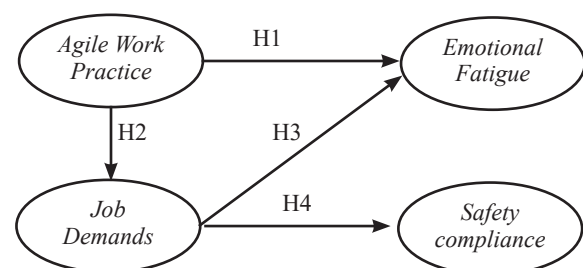
Hipotesis 3:

Agile Work Practise berpengaruh negatif terhadap *emotional fatigue* melalui *Job Demands*

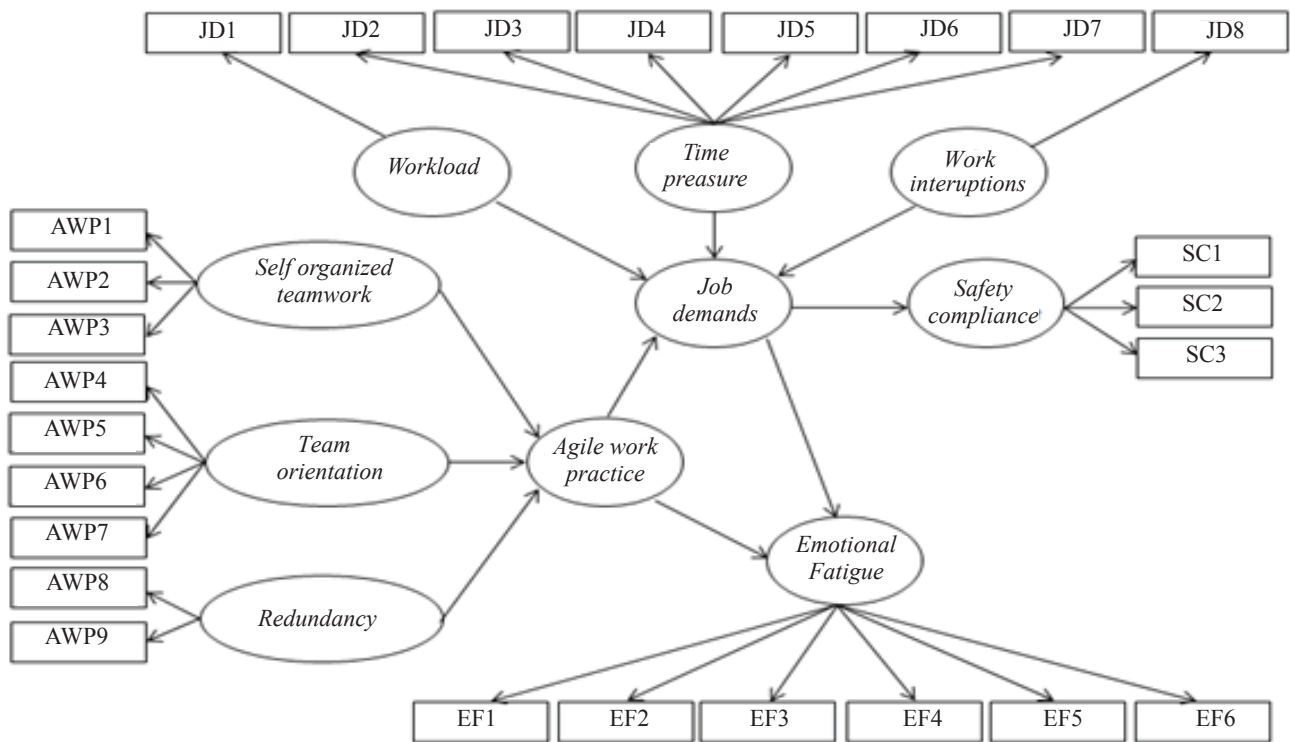
Hipotesis 4:

Job Demands berpengaruh negatif terhadap *Safety compliance*

Variabel laten eksogen dalam penelitian ini adalah *agile work practice*. *Agile work practice* meliputi tata kelola kerja dalam suatu tim yang didalamnya terdapat kolaborasi berbagai mekanisme kerja yang memperlihatkan transparansi, adaptasi dan inspeksi sebagai wujud pengembangan secara langsung untuk mengatasi timbulnya perubahan yang cepat dan memungkinkan anggota tim dapat merespon secara efektif dengan merampingkan informasi dan pengambilan keputusan. *Agile work practice* terdiri dari tiga dimensi (*self organized teamwork*, *team orientation*, dan *redundancy*) dan sembilan indikator seperti yang terlihat pada Gambar 2, yakni aspek pengambilan keputusan penting (AWP1), penyampaian visi misi perusahaan (AWP2), kesepakatan mencapai tujuan pekerjaan (AWP3), kebebasan berpendapat (AWP4), menghargai ide anggota/ tim (AWP5), kemampuan individu (AWP6), koreksi silang hasil rekan kerja (AWP7), mudah memberi bantuan (AWP8), dan rasa saling membantu (AWP9).



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian



Gambar 2. Model SEM pengaruh *agile work practice* baik secara langsung dan tidak langsung terhadap *job demand*, *emotional fatigue* dan *safety compliance*

Job demands meliputi aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan/ atau mental yang berkelanjutan sehingga oleh karena itu akan berkaitan dengan fisiologis dan psikologis. *Job demands* terdiri dari tiga dimensi (*workload*, *time pressure*, dan *work interruptions*) dan delapan indikator seperti yang terlihat pada Gambar 2, yakni aspek pekerjaan yang dapat dilakukan bersamaan (JD1), hari kerja tak pernah berakhir (JD2), kesibukan mengurus administrasi (JD3), kewalahan dalam menyelesaikan tugas (JD4), ketersediaan waktu istirahat (JD5), kepentingan menyusun administrasi pekerjaan (JD6), menentukan prioritas pekerjaan (JD7), keputusan meninggalkan pekerjaan karena kondisi mendesak (JD8).

Emotional fatigue dapat diartikan sebagai munculnya tanda-tanda kelelahan mental yang mudah dikenali baik dan mengakibatkan turunnya prestasi, kompetensi, dan efektivitas pada diri pribadi. Emotional fatigue disebabkan rasa stres jangka panjang terhadap pekerjaan (Skaalvik, 2020). Emotional fatigue terdiri dari enam indikator seperti yang tampak pada Gambar 2 yang terdiri dari aspek kelelahan secara emosional saat menyelesaikan tugas (EF1), kesulitan mengekspresikan emosi (EF2), rasa stres saat menyelesaikan tugas (EF3), menutupi rasa lelah secara emosional (EF4),

emosi terkuras setiap menyelesaikan tugas (EF5), dan keinginan menghindari hal yang dapat menguras energi (EF6).

Safety compliance merupakan sejauh mana karyawan menaati peraturan keselamatan dalam melaksanakan tugas sebagai bentuk keterikatan diri terhadap pekerjaan, kepentingan, antusias, serta tantangan didalamnya. *Safety compliance* terdiri dari 3 indikator seperti pada Gambar 2, yakni kepatuhan terhadap *Standart Operational Procedure* (SOP) (SC1), penggunaan alat pelindung diri saat bertugas (SC2), dan kondisi tubuh aman saat melaksanakan tugas (SC3).

HASIL

Pengujian validitas yang digunakan adalah uji validitas konvergen dengan menggunakan *Outer Loadings* (OL) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Uji *outer loadings* dalam program SmartPLS menggunakan *Rule of Thumb* >0,6 untuk dapat dinyatakan valid seperti yang terlihat pada Tabel 1. Empat indikator variabel laten eksogen *agile work practice* yang dinyatakan valid karena koefisien *Rule of Thumb* >0,6 adalah AWP2, AWP3, AWP4, AWP5.

Terdapat empat indikator variabel laten endogen *job demands* yang dinyatakan valid, yakni JD2, JD4, JD5, JD7. Sementara untuk variabel *emotional fatigue*, terdapat empat indikator valid yakni EF1, EF2, EF3, EF6. Untuk variabel *safety compliance*, hanya satu indikator valid, yakni SC2.

Sementara itu, nilai AVE disebut valid jika memiliki koefisien $>0,5$. Uji reliabilitas yang menggunakan indikator Cronbach's alpha dan *Composite Reliability*. Variabel disebut reliabel jika koefisien reliabilitas Cronbach's alpha dan *Composite Reliability* 0,7 hingga 0,9, yang artinya semakin melebihi 0,7 maka dapat dikatakan sebuah indikator dalam variabel laten semakin andal dan konsisten (Cronbach, 1951). Tavakol & Dennick (2011) menyarankan jika terdapat nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,7 maka menghilangkan indikator yang memiliki korelasi rendah. Sebaliknya, Tavakol & Dennick (2011) juga menyarankan jika terdapat koefisien indikator lebih dari 0,9 maka dapat mengurangi indikator yang memiliki kriteria sama meski menggunakan kalimat yang berbeda.

Hasil yang diperoleh menunjukkan *output Cronbach's alpha, Composite Reliability dan Average Variance Extracted* pada variabel *agile work practices, job demands, emotional fatigue, dan safety compliance* sudah dapat disebut *reliabel* karena memiliki koefisien lebih dari 0,7. Begitu juga pada variabel *agile work practices, job demands, emotional fatigue, dan safety compliance* sudah dapat disebut valid karena memiliki koefisien lebih dari 0,5. Hasil selengkapnya diperlihatkan pada Tabel 2.

Setelah mengetahui kecocokan model secara keseluruhan, dilanjutkan dengan melakukan uji pengaruh signifikansi variabel eksogen terhadap endogen. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi hubungan satu arah (*one tailed*) indikator dengan variabel laten maupun antar variabel, menggunakan uji-t dengan tingkat signifikansi dan t. Selain uji-T, *P Value* juga diperlukan untuk membandingkan tingkat signifikansi antar variabel. Hipotesis dapat diterima jika *P Value* $<5\%$ atau $<0,05$. Selanjutnya, *original sample* digunakan sebagai nilai koefisien regresi dan untuk melengkapi persamaan regresi. Hasil *original sampel, T Value, dan P Value* dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan tabel uji hipotesis, menunjukkan bahwa *agile work practices* berpengaruh negatif terhadap *emotional fatigue* diartikan bahwa perusahaan media yang ingin menurunkan *emotional fatigue* atau kelelahan secara emosional yang dialami wartawan, dapat dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan *agile work practices* seperti memastikan setiap anggota dalam tim bekerja secara profesional dan mengerti dengan target yang harus dicapai. Hal ini sesuai dengan penelitian Rietze & Zacher (2022) yang menyebutkan *agile work practice* terbukti dapat meningkatkan kepercayaan karyawan tentang kenyamanan secara psikologis diruang lingkup kerjanya, sehingga menurunkan *emotional fatigue*.

Agile work practices berpengaruh negatif terhadap *job demands*, dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan *agile work practices* dapat menurunkan *job demands*. Sehingga jika perusahaan meningkatkan *agile work practices* maka wartawan dapat menentukan skala prioritas kerja sehingga rasa kewalahan yang dialami dapat diminimalisir. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Schaufeli & Bakker (2004); Skaalvik (2020) dan Rietze & Zacher (2022), yakni pengaturan kerja tim *agile* diatur sedemikian rupa sehingga dapat mencegah individu mendapatkan *job demands* yang terlalu tinggi dengan menentukan skala prioritas dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 1. Outer Loadings

	AWP	EF	JD	SC
AWP2	0,828			
AWP3	0,721			
AWP4	0,713			
AWP5	0,781			
JD2		0,740		
JD4		0,775		
JD5		0,851		
JD7		0,839		
EF1			0,872	
EF2			0,822	
EF3			0,895	
EF6			0,879	
SC2				1,000

Tabel 2. Cronbach's alpha, composite reliability dan average variance extracted

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
AgileWork Practise (AWP)	0,775	0,847	0,581
Emotional Fatigue (EF)	0,890	0,924	0,752
Job Demands (JD)	0,815	0,878	0,644
Safety compliance (SC)	1,000	1,000	1,000

Tabel 3. Uji hipotesis model penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Original Sample (O)	P Value	T Value	Keterangan
H1	AgileWork Practise berpengaruh negatif terhadap Emotional Fatigue	-0,101	0,000	1,770	Berpengaruh negatif dan signifikan
H2	Agile work practice berpengaruh negatif terhadap Job Demands	-0,264	0,000	4,223	Berpengaruh negatif dan signifikan
H3	Agile Work Practise berpengaruh negatif terhadap emotional fatigue melalui Job Demands	-0,185	0,000	3,861	Berpengaruh negatif dan signifikan
H4	Job Demands berpengaruh negatif terhadap Safety compliance	-0,171	0,048	1,985	Berpengaruh negatif dan signifikan

Agile work practices berpengaruh negatif terhadap emotional fatigue melalui job demands, dapat diartikan rasa lelah secara emosional yang dialami wartawan dapat dikurangi dengan meningkatkan agile work practices melalui job demands dengan cara tidak memberikan tugas tambahan kepada wartawan yang telah selesai mengerjakan tugas, saat libur akhir pekan, dan saat cuti. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rietze & Zacher (2022) dan Tuomivaara et al. (2017) bahwa dengan melakukan perencanaan skala prioritas dan membuat kesepakatan bersama, agile work practice memiliki potensi mitigasi stres bagi setiap anggota tim yang gesit dan secara tidak langsung memengaruhi emotional fatigue melalui job demands seperti beban kerja, tekanan waktu, dan gangguan kerja.

Job demand berpengaruh negatif terhadap safety compliance, dapat diartikan semakin tingginya job demand, menyebabkan turunnya safety compliance seperti abai dalam menerapkan Standart Operational Procedure (SOP) seperti penggunaan peralatan keselamatan diri wartawan saat menjalankan tugas peliputan. Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yakni Li et al. (2013); Hofmann & Stetzer (1996) dan Masia & Hons (2010) yang mengungkapkan adanya tanggung jawab, stres, konflik sosial, dan tumpang tindih job demands menyebabkan wartawan terlalu fokus terhadap apa yang tengah dikerjakan dan cenderung mengabaikan keselamatan dirinya.

Implikasi Manajerial

Temuan ini memberikan pemahaman bahwa dalam menerapkan agile work practice, jika perusahaan media ingin menurunkan emotional fatigue atau kelelahan emosional yang sering dialami oleh karyawan maka dapat meningkatkan sistem agile work practice dengan cara membuat karyawan dapat bekerja secara profesional dan mengerti akan tujuan yang ingin dicapai bersama berdasarkan visi misi yang telah ditentukan perusahaan. Rasa lelah secara emosional yang dialami karyawan, dapat dikurangi dengan meningkatkan agile work practices melalui job demands dengan cara tidak memberikan tugas tambahan kepada karyawan yang telah selesai mengerjakan tugas, saat libur akhir pekan, dan/atau saat cuti. Terkait kepatuhan pada keselamatan saat melakukan pekerjaan, perusahaan sebaiknya membuat kebijakan untuk mengurangi job demand karena dari hasil penelitian menunjukkan, tingginya job demand membuat karyawan abai terhadap kepatuhan keselamatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil H1, H2, H3, dan H4 memiliki nilai T-value diatas 1,65 sehingga dapat diartikan bahwa hasil olah data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa yang pertama adalah

penerapan *agile work practice* dapat secara langsung menurunkan tingkat *job demand* dan *emotional fatigue* yang dirasakan wartawan saat melakukan tugas peliputan. Hal yang sama ditunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dengan menerapkan *agile work practice* dapat menurunkan *emotional fatigue* melalui *job demand* sehingga dapat mengurangi rasa stres berlebihan yang dirasakan wartawan. Kedua, semakin tinggi pemberian tugas (*job demand*) kepada wartawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, cenderung menyebabkan turunya kepatuhan menjaga keselamatan diri saat menunaikan tugas peliputan.

Saran

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan atau limitasi yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil analisis dan kesimpulan yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan mediasi *job demands* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *agile work practice* terhadap *emotional fatigue*, serta pengaruh *job demands* terhadap *safety compliance*. Selanjutnya, peneliti merekomendasikan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan variabel moderasi atau penambahan variabel mediasi seperti *burnout* berdasarkan penelitian Schaufeli & Bakker (2004), dimana *burnout* memiliki prediksi dan kemungkinan konsekuensi yang berbeda terhadap *job demands*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anngundari WC, Suroso AI, Setiawan B. 2023. Strategi dan model bisnis usaha kuliner pasca pandemi: studi kasus rumah makan XYZ. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 9(1): 239–251. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.239>
- Ayu DR, Maarif MS, Sukmawati A. 2015. Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 1(1):12. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.239>
- Baeriswyl S, Krause A, Schwaninger A. 2016. Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers - work-family conflict as mediator in the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology* 7(MAY): 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Clasen J. 2012. Instrument for the stress-related analysis of freelance work based on the ISTA by Semmer, Zapf, and Dunckel. *Zeitschrift fur Arbeitsund Organisationspsychologie* 56(3): 123–142. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000089>
- Conboy K. 2009. Agility from first principles: Reconstructing the concept of agility in information systems development. *Information Systems Research* 20(September): 329–354. <https://doi.org/10.1287/isre.1090.0236>
- Cronbach LJ. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16(3): 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Frone MR, Tidwell MCO. 2015. The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the three-dimensional work fatigue inventory (3d-wfi). *Journal of Occupational Health Psychology* 20(3): 273–288. <https://doi.org/10.1037/a0038700>
- Hofmann, D.A. and Stetzer, A. 1996. A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology* 49(2): 307–339. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x>
- Huck F V, Barbara P, Manuel W, Helmut K. 2019. The role of work engagement in agile software development: Investigating job demands and job resources. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences* 7048–7056. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2019.844>
- Ispriadi BDS, Putri DA, Dewani PK. 2020. Eksistensi media cetak pada masa pandemi covid-19. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 9(2): 127–134. <https://doi.org/10.33366/jisip.v9i2.2233>
- Junker TL, Bakker AB, Gorgievski MJ, Derks D. 2021. Agile work practices and employee proactivity: A multilevel study. *Human Relations* 1–29. <https://doi.org/10.1177/00187267211030101>
- Lehtniemi N. 2015. Nerdistan – Designia – Journoland : Best practices in multiskilled digital journalism teamwork 1–45.
- Li F, Jiang L, Yao X, Li Y. 2013. Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis and Prevention* 51(2013):243–251. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.11.029>
- Masia U, Hons B. 2010. The relationship of work stress and job insecurity with workplace safety compliance, job satisfaction and commitment in a mine. The relationship of work stress and job insecurity with workplace safety compliance,

- job satisfaction and commitment in a mine 60(4): 982–992.
- Moe NB, Dingsøyr T, Røyrvik EA. 2009. Putting agile teamwork to the test - an preliminary instrument for empirically assessing and improving agile software development. *Lecture Notes in Business Information Processing* 31 LNBIP: 114–123.
- Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA. 2011. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology* 96(1): 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Rietze S, Zacher H. 2022. Relationships between agile work practices and occupational well-being: the role of job demands and resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(3):1–24. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031258>
- Schaufeli WB, Bakker AB. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25(3): 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seruni PM. 2022. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Wartawan di Provinsi Riau. *Amnesti : Jurnal Hukum* 4(2): 120–132.
- Sherehiy B, Karwowski W. 2014. The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics* 44(3): 466–473.
- Skaalvik C. 2020. Emotional exhaustion and job satisfaction among Norwegian school principals: relations with perceived job demands and job resources. *International Journal of Leadership in Education* 1–25.
- Spector PE, Jex SM. 1998. Development of four self-report measure of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* 3(4): 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Stanton JM, Stanton JM, Sinar EF, Balzer WK, Smith PC. 2002. Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology* 55(1): 167–194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>
- Stettina JC, Heijstek W. 2011. Five agile factors: helping self-management to self-reflec. *Communications in Computer and Information Science* 172: 84–96. https://doi.org/10.1007/978-3-642-22206-1_8
- Syah TYR, Alimwidodo PC, Lianti L, Hatta H. 2022. Perceived price as antecedent of satisfaction and loyalty: learn from fast food multinational restaurants in Indonesia. *Central European Business Review* 11: 1–22. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.304>
- Tavakol M, Dennick R. 2011. Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education* 2: 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tuomivaara S, Lindholm H, Käsälä M. 2017. Short-term physiological strain and recovery among employees working with agile and lean methods in software and embedded ict systems. *International Journal of Human-Computer Interaction* 33(11): 1–49. <https://doi.org/10.1080/10447318.2017.1294336>