



Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan

Arifani zakiah aulianti

Email : arifanizakiahaulia@gmail.com

Diterima : 02 Oktober 2023

Direvisi : 17 Oktober 2023

Dipublikasikan : 30 November 2023

Abtrak

Work Engagement didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif dari kekuatan, dedikasi, dan penyerapan, sedangkan burnout mengacu pada keadaan kelelahan dan apatis terhadap bekerja. Dalam artikel ini, kita akan membahas kedua konsep yang digunakan dalam literatur dan definisi utamanya. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif yang melibatkan uji hipotesis. Selain itu, kami memeriksa prediktor individu dan situasional untuk memeriksa aspek burnout dan keterlibatan kerja yang paling penting. Selain itu, kami meninjau dampak kelelahan dan keterlibatan, dan kami mengintegrasikan hasil penelitian dengan teori tuntutan pekerjaan—sumber daya. Meskipun keterlibatan kerja dan kelelahan terkait dengan hasil penting terkait pekerjaan, kelelahan tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil kesehatan, dan keterlibatan kerja tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil motivasi. Kami berbicara setiap hari, dan ada perubahan kecil dalam keterlibatan dan kelelahan.

Kata kunci : keterlibatan karyawan, kelelahan bekerja, dan produktivitas bekerja.

Abstract

Work Engagement is defined as a positive motivational state of vigor, dedication, and absorption, while burnout refers to a state of exhaustion and apathy towards work. In this article, we will discuss both concepts used in the literature and their main definitions. This research was conducted through a quantitative approach involving hypothesis testing. Additionally, we examine individual and situational predictors to examine the most important aspects of burnout and work engagement. Additionally, we review the impact of burnout and engagement, and we integrate the research results with job demands—resources theory. Although both work engagement and burnout are related to important work-related outcomes, burnout appears to be more strongly related to health outcomes, and work engagement appears to be more strongly related to motivational outcomes. We talk every day, and there are small changes in engagement and fatigue.

Keyword: *Work engagement, burnout, and work productivity.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menentukan keberhasilan organisasi; dengan kata lain, kualitas sebuah perusahaan atau organisasi bergantung pada semua karyawannya. Untuk

menghasilkan hasil kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan semua tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan memanfaatkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan mereka, serta memastikan bahwa mereka memenuhi waktu. Jika karyawan mengalami masalah seperti kejenuhan kerja, kelelahan kerja, atau burnout, hal itu akan mengganggu kinerja dan produktivitas perusahaan. Kelelahan kerja, juga dikenal sebagai kelelahan kerja, adalah reaksi terhadap stres kerja yang berkepanjangan yang ditandai dengan kelelahan emosional. Kelelahan kerja juga merupakan reaksi yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan, yang berdampak negatif baik pada individu maupun organisasi.

Burnout bersifat psikobiologis, yaitu ketika tekanan psikologis berpindah ke bentuk fisik, seperti merasa pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan lebih mudah sakit. Kelelahan juga bersifat kumulatif, yang berarti masalah yang dihadapi individu kadang-kadang tidak dapat diselesaikan dengan mudah dan bahkan bisa menjadi lebih besar, mengganggu kinerja dan dapat menimbulkan tekanan tambahan bagi orang lain. Dua faktor yang dapat menyebabkan kelelahan karyawan adalah faktor situasional (karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi) dan faktor individu. Faktor individu meliputi sifat individu, sikap terhadap pekerjaan, dan sifat kepribadian, sedangkan faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.

Burnout karyawan dapat dicegah dan diatasi jika mereka terlibat dalam organisasi dengan tingkat engagement yang tinggi. Oleh karena itu, pengkajian secara empirik terhadap burnout merupakan bagian penting dari kemajuan organisasi. Jika tingkat engagement atau rasa keterikatan karyawan rendah, maka burnout karyawan akan mempengaruhi mereka.

Salah satu cara untuk mengidentifikasi pekerja yang mengalami kelelahan adalah dengan melihat seberapa terikat karyawan dengan perusahaan mereka. Jika kita dapat mengetahui seberapa terikat karyawan dengan perusahaan mereka, kita dapat mengetahui bahwa karyawan memiliki persepsi yang positif tentang perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, yang tentunya akan menghambat lalai., karena ini berarti bibit burnout sudah terdeteksi serta bisa segera cepat ditangani oleh perusahaan. pada perusahaan, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia serta dorongan buat mengendalikan kinerja, dan merupakan fondasi strategis yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan (Leiter & Bakker, 2010)

Problem yang dihadapi oleh perusahaan baik barang maupun jasa di dunia kerja sangatlah kompleks, seperti menetapkan target produksi, keuntungan, meningkatkan produktivitas, dan menekankan biaya produksi., penjualan dan pemasaran, administrasi serta pemberdayaan sumber daya alam dan manusianya. Semua masalah ini berkaitan dengan manusia karena mereka sangat penting untuk tenaga kerja. Ini termasuk hubungan karyawan-atasan, lingkungan kerja, dan tata tertib. Di dunia kerja, ada masalah pembagian tugas dan tanggung jawab kerja hingga pembayaran gaji karyawan. Penanganan sumber daya manusia yang salah di tempat kerja akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan kerja, stres, dan kelelahan adalah masalah, Hubungan antara kelelahan dan keterlibatan

sangat kompleks karena kedua konstruksi tersebut memengaruhi perilaku dan interaksi karyawan secara independen, termasuk OCB, absensi, dan kinerja.(Putri, 2017)

Selain itu, produktivitas kerja sangat penting untuk keberhasilan proyek konstruksi karena akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan proyek, manajer konstruksi bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Nasir et al., 2016; Dai et al., 2009; Dai & Goodrum, 2012). Oleh karena itu, untuk menghadapi kesulitan yang terkait dengan kemampuan untuk mengidentifikasi komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja (Mojahed & Aghazadeh, 2008; Darmawan et al., 2020). Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui penggunaan efektif tenaga kerja dan sumber daya pendukung lainnya (Hughes & Thorpe, 2014; Putra et al., 2017).

Sebaliknya, tingkat produktivitas yang rendah adalah hasil dari stres fisik dan mental (Meliá & Becerril, 2007). Sumber daya fisik dan mental karyawan dapat secara bertahap dan terus menerus dikurangi oleh pekerjaan dengan tekanan yang tinggi. Ini berbahaya bagi kesehatan mereka dan dapat menyebabkan kejenuhan kerja (Fatimah et al., 2018; Djaelani et al., 2021). Stres kerja disebabkan oleh beban kerja dan kejenuhan kerja, menurut penelitian oleh Yu & Li (2020; Issalillah et al. (2021); Mardikaningsih et al. (2022). Kondisi ini sering terjadi di lingkungan kerja, terutama di konstruksi, di mana hubungan kerja yang kompleks dan lingkungan kerja yang penuh tekanan terjadi selama siklus hidup proyek (Baskoro et al., 2021; Darmawan & Djaelani, 2021; Naufalia et al., 2022). Sehubungan dengan Leung et al. (2011) dan Al-Bouwarthan et al. (2019)

Produksi karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja (Anjanarko & Jahroni, 2022). Menurut Oah et al. (2018), jumlah tugas yang dilakukan dalam satu unit waktu dianggap sebagai beban kerja. Tanggung jawab kerja dan beban kerja yang berlebihan adalah beberapa contoh konstruksi yang saling berkaitan yang disebut sebagai beban kerja. Ketika orang diminta untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada sumber daya yang mereka miliki, pekerjaan mereka menjadi penuh tekanan, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka lelah, cemas, dan depresi (Shirom et al., 2006). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Feng dan Ren (2021), beban kerja akan menghabiskan sumber daya fisik dan mental seseorang. Pekerja konstruksi menghadapi tekanan fisik dan

psikologis karena pekerjaan dengan intensitas tinggi, berbahaya, dan kompleks yang mereka lakukan dalam waktu yang lama, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kelelahan (Demorauti et al., 2001). Ini berarti beban kerja bergantung pada permintaan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Jika tugas terlalu berat atau tingkat kesulitannya melebihi kemampuan pekerja, itu akan berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka (Djaelani & Darmawan, 2016).

Menurut Wah (1999), survei global terhadap CEO menemukan lima masalah umum saat mempekerjakan karyawan. Bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengelola "engagement kerja" mereka adalah salah satu dari lima tantangan. Sebuah konsep manajemen bisnis yang disebut keterlibatan karyawan, juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan, menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi adalah mereka yang sangat terlibat

dalam pekerjaan mereka dan penuh semangat. tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang (Mujiarsih dan Ratnaningsih, 2012: 1-12).

Untuk menunjukkan dampak positif bekerja pada kualitas hidup bersama, konsep keterlibatan kerja diperkenalkan. Namun, seperti yang dinyatakan oleh Schaufeli et al. (2012,3 : 71-92), *“engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”*. bahwa keterlibatan sebagai keadaan yang positif, emosional, dan motivasi pikiran dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Berdasarkan gagasan Schaufeli et al., engagement dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang melibatkan semangat kerja dan keinginan yang kuat untuk bekerja keras bahkan dalam kondisi yang sulit. Dedikasi ini terkait dengan pengalaman kerja yang signifikan dan dedikasi dalam sinyal kerja yang menjadi kebanggaan dan sumber inspirasi bagi individu. ada dalam sistem imbalan organisasi yang akan meningkatkan kinerja organisasi jika karyawan melakukannya.

Burnout

Istilah "burnout" digunakan untuk menggambarkan suatu kondisi di mana seseorang mengalami penurunan energi fisik dan mental setelah mengalami stres yang berkepanjangan karena cacat fisik atau pekerjaan (HARUN, 2021). Herbert Freudenberger, seorang ahli psikologi klinis yang telah mengenal respons stres yang ditunjukkan oleh karyawan yang melayani masyarakat, adalah orang pertama yang mengatakan tentang burnout (HARUN, 2021). Kemudian, penelitian tentang kelelahan berfokus pada karyawan yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan, seperti perawat, perawat, guru, pengacara, dokter, dan pekerjaan lain yang membutuhkan banyak waktu untuk berinteraksi dengan orang yang membutuhkan bantuan.

Harun (2021) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan adalah respons yang menyebabkan kelelahan, yang berdampak negatif pada orang, perusahaan, dan pengguna layanan yang bersangkutan. Selain itu, kelelahan adalah sindrom psikologis, serta kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Adanya hubungan sosial yang kompleks membuat hal ini menjadi lebih sulit bagi seseorang. Selain itu, pekerjaan melibatkan konsep diri dan orang lain. Jenis stres ini tidak sama dengan stres pada umumnya karena ketiga komponen ini membatasi burnout sebagai proses di mana karyawan yang sangat berdedikasi terhadap perusahaan merasa tersisih dari pekerjaannya sebagai akibat dari stres yang mereka alami di tempat kerja.

Harun (2021) menyatakan bahwa kelelahan adalah sindrom yang menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Ini disebabkan oleh perasaan stres yang intens dan berkepanjangan, dan ditunjang oleh perasaan rendahnya self esteem dan self efficacy. Harun (2021) juga mengatakan bahwa kelelahan kerja, juga dikenal sebagai burnout, adalah transaksi yang memiliki tiga tahap. Tahap pertama adalah stres, yang merupakan perasaan ketidakseimbangan antara sumber individu (sumber daya) dan tuntutan (tuntutan). Tuntutan ini datang dari dalam diri seseorang dan dari lingkungannya. Tahap kedua adalah ketegangan, atau strain, yang merupakan respons emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan. Ini

ditunjukkan dengan perasaan gelisah, tegang, dan lelah. Tahap ketiga adalah beradaptasi. Ini mencakup perubahan sikap dan tingkah laku seseorang setelah dua tahap sebelumnya, seperti kecenderungan untuk menjauhkan diri dan

Ada tiga komponen kelelahan: a) Kelelahan fisik, yaitu kelelahan yang menyebabkan sakit dan energi fisik. Sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, flu sering, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan adalah beberapa tanda sakit fisik. Energi fisik digambarkan sebagai

suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya c) Kelelahan mental, yaitu suatu kondisi yang disebabkan oleh rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Tanda-tanda kelelahan mental ini termasuk merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, dan kurang bersimpati

Karakteristik organisasi, persepsi organisasi, persepsi peran, karakteristik individu, dan hasil adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan. Karyawan yang terlibat (engaged) dalam suatu perusahaan berarti mereka memiliki komitmen emosional yang kuat terhadap perusahaan mereka. Mereka benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka, bahkan lebih dari perusahaan mereka sendiri. Mereka bekerja untuk tujuan perusahaan, bukan hanya untuk gaji atau promosi (Christianty & Widhianingtanti, 2016). Oleh karena itu, karyawan yang bekerja untuk tujuan organisasi tidak akan mudah terjebak dalam kondisi stres yang berlarut-larut, yang pada gilirannya akan menyebabkan mereka lelah. Sebaliknya, jika karyawan tidak terlibat dan terikat cukup dengan perusahaan, perusahaan akan membuat karyawan mudah stres yang kemudian menimbulkan burnout.

Work Engagement

Engagement kerja sangat penting untuk mempertahankan karyawan, menjaga kepuasan pelanggan, dan mencapai kinerja organisasi yang optimal. Bagaimana seorang pimpinan memimpin untuk mendorong lebih banyak upaya dan kepuasan karyawannya sangat terkait dengan meningkatnya komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi karyawan dan membuat mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Karyawan tidak sekedar puas bekerja tapi mereka merasa bangga dan menyenangkan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses dan berhasil harus memiliki rencana untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Karena karyawan lebih terbuka untuk mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan melakukan hal-hal baru untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi.

Tempat kerja yang menunjukkan hubungan yang kuat antara perusahaan dan nilai-nilai individu mendorong partisipasi karyawan. Di satu sisi, perusahaan mempromosikan nilai-nilai mereka dengan karyawan mereka dan mendorong mereka untuk menjadi setia. Perusahaan-perusahaan ini sangat memperhatikan nilai-nilai mereka, mengartikulasikan nilai-nilai mereka dengan jelas, dan memberlakukan kebijakan untuk memastikan nilai-nilai tersebut menjadi dasar pengambilan keputusan penting. Dilain pihak Perusahaan responsif terhadap nilai-

nilai karyawan bawa ke pekerjaan mereka. Mereka menganggap nilai profesional karyawan sebagai sumber daya yang memastikan mereka berdedikasi untuk pekerjaan mereka. Pekerja tidak datang dengan nilai yang sama, jadi perusahaan mendukung partisipasi dengan menerima berbagai cara bekerja. Dengan demikian, pendekatan yang jelas dan responsif terhadap kesesuaian nilai-nilai pribadi dan organisasi mendorong perspektif yang beragam dari karyawan untuk mencapai tujuan utama yang mencerminkan nilai-nilai tersebut..

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Energi dan fokus yang dihasilkan dari keterlibatan kerja memungkinkan karyawan membawa potensi penuh mereka ke pekerjaan mereka, meningkatkan kualitas pekerjaan inti, dan memiliki motivasi untuk sepenuhnya berfokus pada pekerjaan mereka..

Menurut Bakker et al. (2002), keterlibatan kerja adalah ketika pikiran berada dalam keadaan positif, penuh, dan berhubungan dengan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan absorption. Menurut Ivanovic, Galicic, dan Krstevska (2010), karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan memiliki energi dan semangat yang tinggi. Kepribadian (Zamralita, 2013), kekuatan (Aprilia, Priyatama, & Satwika, 2015), resiliensi (Steven & Prihatsanti, 2018), kesehatan mental (Chairinnisa & Suhariadi, 2018), stres kerja (Vanindya & Etikariena, 2018), turnover (Rachmatan & Kubatini, 2018), dan kekuatan mental dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.

Dalam konteks keterlibatan kerja, konsep hubungan yang positif dengan orang lain dikemukakan oleh (Ryff, 1995) bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang positif dengan orang lain akan memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang hangat dan ramah dengan orang lain, memiliki rasa percaya yang kuat dengan orang lain, dan peduli dengan kesejahteraan orang lain, sehingga dapat menimbulkan perasaan empati, afeksi, dan empati. Ini tidak cocok dengan

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain; mereka merasa bahwa memberi tahu dan berbagi dengan satu departemennya adalah hal yang paling penting bagi mereka; lingkungan kerja dan rekan kerja membantu satu sama lain mengenal satu sama lain..

Dalam menerapkan keterlibatan kerja, autonomi dikatakan (Ryff, 1995) bahwa karyawan yang memiliki tingkat autonomi yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk mengendalikan tekanan sosial, membuat keputusan tanpa tekanan atau campur tangan dari orang lain, mengatur bagaimana mereka bertindak, dan mengevaluasi diri mereka untuk menjadi orang yang lebih baik. Problem dengan studi pendahuluan adalah karyawan merasa tidak bertanggung jawab. Ini karena mereka tidak berani membuat keputusan tentang tindakan selanjutnya yang dianggap tidak terlalu beresiko.

Menurut konsep mastery lingkungan (Ryff, 1995), karyawan dengan mastery lingkungan yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi mental mereka. Kemampuan ini juga dipengaruhi oleh lamanya masa kerja karyawan tersebut di

suatu perusahaan, seberapa lama mereka bekerja di sana, dan seberapa sering mereka merasa nyaman dengan tata letak barang di dalam ruangan.

Jika seorang karyawan memiliki tingkat tujuan hidup yang tepat, dia akan merasa hidupnya bermanfaat bagi dirinya sendiri, memiliki rasa keterarahan dan tujuan, dan memiliki pemahaman tentang arti dari kehidupan yang telah ia jalani baik di masa lalu maupun saat ini. Hal ini sesuai dengan hasil dari masalah bagi karyawan yang saat ini bekerja tidak memenuhi tujuan hidup mereka..

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang secara psikologis mendukung pekerjaan mereka dan menganggap kinerja mereka sebagai penghargaan. Kinerja adalah salah satu hasil dari keterlibatan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka akan menganggap pekerjaan mereka sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Menurut Lodahl dan Kejner dalam Cilliana dan Mansoer (2010:153), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai seberapa dekat seseorang secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja meningkat jika seseorang lebih terlibat dengan pekerjaannya. Saat anggota organisasi menghadapi situasi yang penting untuk dibahas bersama, keterlibatan kerja akan meningkat.

Sharagay dan Ahearon dalam Safaria (2013) menemukan bahwa ada hubungan yang mendalam dan kompleks antara keterlibatan kerja dan individu; hubungan ini berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan, yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja adalah bagian dari citra diri seseorang, dan keterlibatan kerja adalah cara penting untuk memenuhi kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan ekspresi diri. Keterlibatan kerja, menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246), adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja sangat penting bagi banyak orang.

Work engagement ditandai dengan hubungan yang kuat dengan perusahaan. Kepuasan secara intrinsik adalah syarat penting untuk keterlibatan kerja, yang memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan sempurna (Sumarto, 2009). Jika ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, maka orang akan mencurahkan lebih banyak usaha dan energi untuk pekerjaan mereka karena mereka tahu bahwa pekerjaan mereka akan memenuhi kebutuhan mereka, yang berarti mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang lebih terlibat atau terlibat dalam pekerjaan mereka akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka (fung et al., 2014).

Metode Penelitian

Responden

Dalam penelitian ini, sampelnya adalah analisis karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan. dengan karakteristik jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan dan jangka waktu kerja antara 3 hingga 10 tahun. Identitas subjek, jenis

kelamin, usia, dan lama bekerja di perusahaan adalah bagian dari kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Skala likert yang digunakan adalah skala sikap.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data yang kami lakukan, ditemukan beragam hasil uji hipotesis pada kedua variabel. Berikut penjelasan pada keduanya:

Tabel 1. Hasil uji hipotesis

Variabel	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Burnout and Work Engagement</i>	0.031	0.600	Tidak Signifikan

Menurut tabel uji Korelasi Pearson Product-Moment di atas, nilai sig. (2-tailed) adalah 0.600 dengan nilai signifikan tersebut lebih dari 0.05. Jadi, terdapat hubungan antara kelelahan dan keterlibatan kerja, atau H_0 diterima. Hasil analisis korelasi Pearson Product-Moment menunjukkan nilai korelasi 0,031, yang menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel berada dalam kategori sangat rendah, hubungan mereka saling mempengaruhi.

Pembahasan

Menurut hasil wawancara, rasa tanggung jawab karyawan adalah faktor yang menyebabkan perbedaan dalam penelitian ini. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebut tanggung jawab sebagai suatu keadaan di mana seseorang merasa harus bertanggung jawab atas segala sesuatu yang mereka lakukan. Sejalan dengan teori organisasi berbasis gender, struktur organisasi, dan ideologi organisasi yang menganggap bahwa asertibitas dan rasionalitas tampak lebih penting pada karyawan pria karena faktor psikologis memengaruhi keterlibatan mereka di tempat kerja. Dipercaya bahwa karyawan pria dan laki-laki memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, yang pada gilirannya akan menyebabkan lebih banyak pekerja terlibat dalam pekerjaan mereka. Tetapi struktur, budaya, dan ideologi organisasi membuat peran wanita terbatas. Hal ini memengaruhi tingkat keamanan psikologis dan keterlibatan kerja perempuan dalam perusahaan..

Hasil survei berdasarkan demografi menunjukkan bahwa usia karyawan dengan skor burnout tertinggi berada di rentang usia 46 hingga 55 tahun; 48 dari responden diberi kategorisasi sedang pada variabel keterlibatan pekerjaan, dan 41 dari responden diberi kategorisasi sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, meskipun karyawan di rentang usia tersebut cenderung mengalami kelelahan, mereka tetap merasa terlibat dengan pekerjaan mereka.

Karena kedua konstruksi tersebut memengaruhi perilaku dan interaksi karyawan secara independen, termasuk OCB, absensi, dan kinerja, hubungan antara burnout dan keterlibatan kerja sangat kompleks. Karyawan yang sangat terlibat

dalam organisasi dapat mencegah dan mengatasi kelelahan. Oleh karena itu, pengkajian lelah secara empirik sangat penting bagi kemajuan organisasi. Tingkat engagement atau keterikatan yang rendah akan menyebabkan karyawan menjadi lelah. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja untuk tujuan organisasi tidak mudah tertekan oleh stres berlarut-larut. Sebaliknya, jika karyawan tidak cukup terlibat dan terikat dengan perusahaan, mereka akan lebih mudah mengalami stres, yang pada gilirannya akan menyebabkan kelelahan.

Kesimpulan

Peneliti dapat sampai pada kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan. Oleh karena itu, peneliti secara khusus mengambil keterlibatan atau keterlibatan karyawan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Keterlibatan atau keterlibatan karyawan dapat berasal dari diri karyawan atau disebabkan oleh individu, seperti yang disebutkan di atas.

Karakteristik organisasi, persepsi organisasi, persepsi peran, karakteristik individu, dan hasil adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan. Perusahaan yang ingin sukses harus memiliki strategi untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Karena karyawan rela mengidentifikasi nilai-nilai organisasi dan melakukan inovasi yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi.

Keyakinan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaan mereka, atasan mereka, dan lingkungan kerja merupakan komponen kognitif keterlibatan kerja. Aspek emosional mencakup persepsi karyawan terhadap organisasi dan pimpinannya. Aspek fisik, di sisi lain, mencakup tenaga fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka. Secara sederhana, keterlibatan berarti hadir secara fisik dan psikologis selama melakukan tugas sebagai seorang karyawan.

Ada kemungkinan bahwa burnout dan keterlibatan kerja adalah konsep penting untuk memprediksi hasil yang signifikan bagi setiap karyawan dan organisasi pada umumnya. Karakteristik individu seperti sumber daya pribadi dan kepribadian juga dikaitkan dengan burnout dan work engagement, tetapi dengan cara yang berlawanan. Burnout tampaknya disebabkan oleh sumber daya pekerjaan, bukan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Meskipun engagement dan burnout dalam pekerjaan dikaitkan dengan hasil pekerjaan,

Keterlibatan dalam pekerjaan tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil kesehatan, dan kecelakaan tampaknya lebih kuat terkait dengan motivasi. Oleh karena itu, kebosanan dan keterlibatan kerja adalah bentuk pengalaman yang sangat berbeda, dan para peneliti dan praktisi harus mempertimbangkan hal ini. Selain itu, meskipun kami memahami kedua fenomena tersebut secara menyeluruh, ada beberapa pertanyaan yang belum terjawab. Penelitian dan praktik harus terus menyelidiki proses yang terkait dengan kelelahan dan keterlibatan kerja karena mereka menjelaskan berbagai macam tindakan organisasi.

Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389–411.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351–373.
- Dzinnur, Cilda Thesisa Ilmawan, and Arif Rachman Putra. "Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan Burnout." *Journal of Trends Economics and Accounting Research 3.2* (2022): 49-55.
- Ekhsan, M., & Hidayati, W. (2022, September). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. In *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* (pp. 520-526).
- Firdaus, Rizq Rafi. "Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening." (2019).
- Harun, Y. N. (2021). HUBUNGAN WORK ENGAGEMENT DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN KANTOR POS MAKASSAR. UNIVERSITAS BOSOWA.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1(9).
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373.
- Putri, A. S. (2017). Hubungan antara Work Engagement dengan Burnout Karyawan PT. X
- Qodariah, Qodariah. "Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia." *Stability: Journal of Management and Business 2.1* (2019).
- Utami, Larasati Putri. "Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan." *Acta Psychologia 2.2* (2020): 161-172.