

Pengaruh *Burnout* terhadap *Work Engagement* Karyawan melalui *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Mediasi

The Effect of Burnout on Employee Work Engagement through Perceived Organizational Support as a Mediating Variable

Savira Alviolita Marcelina, Puti Archianti^{*)}

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Indonesia

*e-mail korespondensi: puti@uhamka.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel :</i> Diterima: 26 Maret 2024 Disetujui: 10 Agustus 2024 Dipublikasikan: September 2024 <i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v15i3.10067 <i>Cara Mensitasi :</i> Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan melalui <i>perceived organizational support</i> sebagai Variabel Mediasi. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 15(3), 521-531. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.10067.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> dengan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model uji mediasi, dengan jumlah sampel sebanyak 230 karyawan PT. X di Kabupaten Purwakarta yang dipilih melalui <i>purposive sampling</i>. <i>Burnout</i> diukur menggunakan skala MBI (<i>Maslach Burnout Inventory</i>), <i>work engagement</i> diukur dengan skala UWES-9 (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>), sedangkan alat ukur <i>perceived organizational support</i> menggunakan skala SPOS-8 (<i>Survey of Perceived Organizational Support</i>). Hasil analisis menunjukkan <i>perceived organizational support</i> mampu memediasi secara parsial. Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh maka disimpulkan adanya pengaruh dari <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan dengan <i>perceived organizational support</i> sebagai variabel mediasi. Kata Kunci: <i>Burnout, Perceived Organization Support, Work Engagement.</i>

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> Received: 26 March 2024 Accepted: 10 August 2024 Published: September 2024 <i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v15i3.10067 <i>How to Cite :</i> Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> karyawan melalui <i>perceived organizational support</i> sebagai Variabel Mediasi. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 15(3), 521-531. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.10067.	<i>This research aims to test the effect of burnout on work engagement with perceived organizational support as a mediating variable. This research uses a quantitative approach with a mediation test model, with a sample size of 230 employees of PT. X in Purwakarta Regency selected through purposive sampling. Burnout is measured using the MBI (Maslach Burnout Inventory) scale, work engagement is measured using the UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale), while the tool for measuring perceived organizational support uses the SPOS-8 (Survey of Perceived Organizational Support) scale. The results show that perceived organizational support is able to partially mediate. Based on the results obtained, it was concluded that there was an influence of burnout on employee work engagement with perceived organizational support as a mediating variable.</i> Keywords: <i>Burnout, Perceived Organization Support, Work Engagement.</i>

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan bagian dari kehidupan manusia untuk memperoleh imbalan yang sesuai, serta mengelola tenaga kerja di sebuah perusahaan. Lebih jauh, mengelola tenaga kerja sering tidak mulus, bahkan bisa menyebabkan seseorang menjadi *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom yang meliputi kepenatan emosional, kehilangan identitas, dan penurunan kinerja individu (Prakosa *et al.*, 2020). *Burnout* adalah kondisi individu yang mengalami kelelahan dan frustrasi, seringkali disebabkan oleh ketidakmampuan pekerjaan, tujuan, gaya hidup, atau hubungan untuk memberikan hasil yang diharapkan (Wardani & Amalia, 2021). Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), *burnout* merupakan fenomena terkait pekerjaan yang mendapat perhatian serius di kalangan pekerja, dan topik ini dibahas di dalam buku ICD-11 (International Classification of Diseases 11th Revision) (WHO, 2019).

Berbeda dengan *burnout*, kondisi *work engagement* dapat diartikan sebagai kondisi mental karyawan yang ditandai dengan energi fisik yang melimpah, serta sikap antusias terhadap pekerjaan, serta perasaan seolah-olah sepenuhnya terlibat dan tenggelam dalam pekerjaan mereka (Bakker & Demerouti, 2016). Orang yang menanamkan *work engagement* dengan tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih besar pada pekerjaannya (Reijseger *et al.*, 2017). *Work engagement* karenanya merupakan faktor penting dalam kesejahteraan karyawan sehingga di sisi lain perusahaan mengkhususkan upaya untuk meningkatkan dukungan organisasi agar bisa menurunkan *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

Sementara itu, *perceived organizational support* dimaknai sebagai pandangan seseorang terkait seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi masing-masing individu serta menunjukkan kesadaran terhadap kemakmuran hidup setiap orang (Eisenberger *et al.*, 1986). Dengan demikian, *perceived organizational support* menunjukkan sudut pandang karyawan berkenaan seberapa besar perusahaan memberikan dorongan & perhatian untuk keperluan karyawan. Dorongan yang diterima dari organisasi dapat membantu mengurangi tingkat *burnout* dan meningkatkan *Work Engagement* dalam diri karyawan, sehingga dapat menghasilkan hubungan yang lebih positif di antara kedua konsep tersebut. Hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* dapat dijelaskan dalam pemikiran dengan melibatkan perantara *perceived organizational support* (POS), dikarenakan *burnout* cenderung mengurangi persepsi karyawan terhadap POS. Hasil riset yang dilaksanakan oleh Ozyer *et al.* (2016) memperoleh bahwa terdapat pengaruh oleh POS terhadap *burnout* sebesar 35,3 persen. Secara lebih rinci, setiap dimensi dari *burnout* teridentifikasi menunjukkan pengaruh POS dengan angka sebesar 25 persen.

Penelitian ini berupaya menggali lebih dalam berkaitan dengan dampak *burnout* terhadap *work engagement* karyawan, dengan keterbaruan yang ditawarkan yaitu bahwa kedua variabel tersebut dimediasi oleh *perceived organizational support*. Lokasi penelitian yang dipilih disini adalah PT. X di Kabupaten Purwakarta. Penelitian ini dipandang penting karena hasil yang dicapai bisa memberikan pandangan berharga kepada pihak manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk menurunkan intensitas *burnout* dan menaikkan tingkat keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TELAAH LITERATUR

Burnout adalah situasi dimana seseorang merasakan kelelahan secara fisik dan mental dari pekerjaan yang telah dilakukan. *Burnout* merupakan kondisi individu yang ditandai dengan kepenatan

emosional, kehilangan identitas, dan kurangnya efektivitas dalam bekerja sebagai respon terhadap stres kerja (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2018). *Burnout* juga menggambarkan kondisi seseorang mengalami kelelahan emosional, fisik, serta mental yang diakibatkan dari berbagai sumber stres (Samadi *et al.*, 2023). Dengan begitu, *burnout* seseorang dapat dilihat dari perubahan fisik dan mental seseorang, biasanya individu yang merasa *burnout* tidak terlihat adanya energi untuk melakukan pekerjaan serta pemikiran yang positif terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, penting bagi karyawan untuk memiliki minat, motivasi, dan pola pikir yang positif (Hussein, 2018). Dengan demikian, salah satu kondisi yang dapat mengurangi level dari *burnout* adalah *work engagement*.

Work engagement merupakan keadaan dimana individu memiliki minat dan motivasi serta pola pikir yang positif, sehingga kondisi ini berbeda dengan *burnout*. Dari studi yang telah dilaksanakan Aryatno (2019) diperoleh bahwa sekitar 30 persen dari subjek penelitian yang menunjukkan tanda-tanda *burnout* memiliki tingkat keterlibatan kerja yang cenderung rendah. Penelitian lain oleh Wickramasinghe *et al.* (2019) serta Marti *et al.* (2019) juga mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan dan negatif antara *burnout* dan *work engagement*. Kedua peneliti ini berargumen bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami maka semakin rendah *work engagement* karyawan. Berdasarkan analisis yang telah disampaikan, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Berikutnya, hasil riset Hardianto & Ratna (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Hasil riset milik Sitanggang (2018) juga secara empiris menyatakan bahwa terdapat dampak positif dari *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Kedua kelompok penelitian ini berargumen bahwa semakin besar *perceived organizational support* maka semakin besar pula *work engagement* yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Saat membahas tentang hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) dan *burnout* pekerjaan, hasil riset Safitri & Anisah (2021) menemukan adanya hubungan negatif yang sangat kuat antara keduanya. Temuan ini sejalan dengan hasil empiris yang diperoleh Yaghoubi (2014) bahwa adanya hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Kedua hasil riset tersebut memunculkan argumen bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka dapat mengurangi tingkat *burnout* pada pekerjaan yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penggunaan angka untuk memproses data guna menghasilkan informasi yang terstruktur (Sinambela, 2020). Populasi terdiri dari 520 karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pemeliharaan pada PT. X Kabupaten Purwakarta. Sampel dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* (Sugiyono, 2017; Riyanto & Hatmawan, 2010). Berdasarkan pendekatan ini, pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan ciri-ciri populasi yang telah diketahui sebelumnya, yaitu karyawan di PT. X yang bekerja di bagian produksi dan pemeliharaan. Melalui penggunaan metode tersebut, jumlah sampel diperoleh sebanyak 230 orang.

Kuesioner disebarikan secara langsung dengan mengunjungi lokasi penelitian dan membagikannya secara fisik (*offline*) kepada karyawan yang memenuhi kriteria *sampling* tersebut.

Penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu *burnout* (X1) dan *work engagement* (X2) sebagai variabel independen, serta *perceived organizational support* (Y) sebagai variabel dependen. *Burnout* diukur dengan skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang berjumlah tiga dimensi dan 22 item (Maslach, 1981); *work engagement* diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) berjumlah tiga dimensi dengan 9 item (Schaufeli & Bakker, 2004 yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana *et al.*, 2019); serta *perceived organizational support* diukur dengan skala *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS-8) berjumlah tiga dimensi dengan 8 item (Eisenberger *et al.*, 1986). Teknik analisis data dilakukan dengan uji analisis mediasi parsial (*partial mediation*). Menurut Baron & Kenny (1986), suatu variabel disebut variabel mediasi apabila variabel tersebut juga dapat memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Proses pengolahan data menggunakan bantuan *software* Jamovi 2.3.28.

HASIL ANALISIS

Hasil analisis deskriptif seperti ditunjukkan pada Tabel 1 didasarkan pada nilai standar deviasi dari sampel diperoleh terdapat variasi yang signifikan pada PT. X di Kabupaten Purwakarta sebagai obyek penelitian pada tingkat *burnout* (= 19,1) yang dialami oleh karyawan dengan sebaran yang luas; kondisi *work engagement* (= 10,5) yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan tingkat sebaran yang moderat; serta, kondisi *perceived organizational support* (= 6,9) menunjukkan konsistensi yang lebih besar. Kondisi riset menggambarkan perbedaan dalam tingkat burnout, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan di karyawan PT X di Kabupaten Purwakarta. Nilai deviasi standar yang beragam menunjukkan penyebaran nilai yang cukup besar di sekitar rata-rata, dimana hasil ini menyatakan terdapat keragaman signifikan dalam data, dan kondisi karyawan PT. X di Kabupaten Purwakarta menunjukkan variasi substansial dalam hasil yang diamati.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dengan kriteria apabila nilai validitas $\geq 0,3$ maka dinyatakan item kuesioner valid, sebaliknya apabila nilai validitas $< 0,3$ maka dikatakan item kuesioner tidak valid dan perlu adanya perubahan kata pada item atau item bersangkutan tidak digunakan (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, variabel *burnout* memiliki 14 item dan mendapatkan nilai validitas antara 0,304 sampai 0,815; serta, untuk variabel *perceived organizational support* memiliki 8 item dan mendapatkan nilai validitas antara 0,554 sampai 0,799. Hasil ini menyatakan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan untuk kedua variabel ini bisa digunakan bagi pengumpulan data di lapangan. Secara khusus, untuk variabel *work engagement* yang memiliki 9 item mendapatkan nilai validitas antara 0,615 sampai 0,8445; tetapi pada item nomor 8 dan 9 diperoleh nilai validitas kurang dari sehingga dinyatakan kedua item tersebut diabaikan dan variabel *work engagement* hanya memiliki 7 item yang valid dan bisa digunakan bagi pengumpulan data riil di lapangan.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Burnout</i>	300	1	112	48,5	19,1
<i>Work Engagement</i>	300	16	54	37,3	10,5
<i>Perceived Organizational Support</i>	300	8	40	26,9	6,9

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Item-Total Correlation	Variabel	Butir	Item-Total Correlation
<i>Burnout</i>	BO1	0,899	<i>Work Engagement</i>	WE1	0,867
	BO2	0,906		WE2	0,864
	BO3	0,897		WE3	0,847
	BO4	0,895		WE4	0,860
	BO5	0,895		WE5	0,870
	BO6	0,894		WE6	0,873
	BO7	0,897		WE7	0,869
	BO8	0,896	<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1	0,867
	BO9	0,900		POS2	0,864
	BO10	0,910		POS3	0,847
	BO11	0,907		POS4	0,860
	BO12	0,912		POS5	0,870
	BO13	0,909		POS6	0,873
	BO14	0,910		POS7	0,869
				POS8	0,862

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
<i>Burnout</i>	0,909
<i>Work Engagement</i>	0,920
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,879

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Uji validitas dilakukan dengan kriteria apabila nilai validitas $\geq 0,3$ maka dinyatakan item kuesioner valid, sebaliknya apabila nilai validitas $< 0,3$ maka dikatakan item kuesioner tidak valid dan perlu adanya perubahan kata pada item atau item bersangkutan tidak digunakan (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, variabel *burnout* memiliki 14 item dan mendapatkan nilai validitas antara 0,304 sampai 0,815; serta, untuk variabel *perceived organizational support* memiliki 8 item dan mendapatkan nilai validitas antara 0,554 sampai 0,799. Hasil ini menyatakan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan untuk kedua variabel ini bisa digunakan bagi pengumpulan data di lapangan. Secara khusus, untuk variabel *work engagement* yang memiliki 9 item mendapatkan nilai validitas antara 0,615 sampai 0,8445; tetapi pada item nomor 8 dan 9 diperoleh nilai validitas kurang dari sehingga dinyatakan kedua item tersebut diabaikan dan variabel *work engagement* hanya memiliki 7 item yang valid dan bisa digunakan bagi pengumpulan data riil di lapangan.

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan kriteria bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2017; Azwar, 2012). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dirangkum pada Tabel 3, terlihat nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *burnout* sebesar 0,909; untuk variabel *work engagement* sebesar 0,920; serta, untuk variabel *perceived organizational support* sebesar 0,879. Berdasarkan perolehan nilai tersebut maka dinyatakan instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
<i>Burnout</i>	1,17	0,852
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,17	0,852

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 5. Hasil Koefisien Estimasi Mediasi

Effect	Label	Estimate (β)	SE	Z	p	% Mediation
Indirect	$a \times b$	-0,105	0,0214	-4,90	< 0,001	47,9
Direct	c	-0,114	0,0352	-3,25	0,001	52,1
Total	$c + a \times b$	-0,219	0,0364	-6,01	< 0,001	100.0

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tabel 6. Hasil Estimasi Jalur

	Label	Estimate	SE	Z	P
BO $\rightarrow$ POS	a	0,151	0,0238	6,33	< 0,001
POS $\rightarrow$ WE	b	-0,696	0,0898	-7,75	< 0,001
BO $\rightarrow$ WE	c	-0,114	0,0352	-3,25	0,001

Ket: BO = *Burnout*; WE = *Work Engagement*; POS = *Perceived Organizational Support*

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Tahap berikutnya dilakukan uji multikolinieritas. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model penelitian (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pada Tabel 4 dapat dilihat angka VIF atas *burnout* dan *perceived organizational support* adalah lebih kecil dari 10 serta mempunyai nilai *Tolerance* > 0,01. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Hasil analisis data model mediasi pada tabel 5 menunjukkan terjadinya mediasi parsial antara *burnout* dan *work engagement* melalui *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi. *Burnout* dan *work engagement* secara *direct* menunjukkan hasil yang signifikan dengan angka *p-value* sebesar 0,001 dan dinyatakan *burnout* secara signifikan mempengaruhi *work engagement*. Secara *indirect*, *perceived organizational support* dengan angka *p-value* < 0,001 juga didapati bersifat signifikan sebagai variabel mediasi yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Total efek menunjukkan *burnout* secara keseluruhan bersifat signifikan dengan angka 100.0 mempengaruhi *work engagement*, baik melalui maupun tidak melalui *perceived organizational support*.

Lebih jauh, hasil analisis koefisien estimasi mediasi pada Tabel 5 menunjukkan variabel mediasi memiliki pengaruh terhadap *burnout* dan *work engagement*. Nilai *estimate indirect effect* menunjukkan adanya besaran pengaruh mediasi dalam penelitian ini yaitu 47,9 persen ($\beta = -0,105$), atau berarti bahwa sebesar 52,1 persen ($\beta = -0,114$) merupakan pengaruh langsung (*direct effect*) dari *burnout* terhadap *work engagement* tanpa melalui *perceived organizational support* sebagai mediasi. Hasil analisis data ini juga menemukan bahwa *perceived organizational support* secara signifikan menjadi mediator antara *burnout* dan *work engagement*. Model mediasi yang terbentuk pada penelitian ini yaitu bahwa *perceived organizational support* merupakan mediasi parsial dikarenakan variabel independen masih memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ketika mediator diberikan (Baron & Kenny, 1986).

Hasil estimasi jalur pada Tabel 6 menunjukkan hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Jalur tidak langsung yang melalui mediator ditandai dengan huruf *a* dan *b*. Hubungan antara *burnout* dan *perceived organizational support* yang ditandai huruf *a* memiliki angka 0,151; sementara hubungan antara *work engagement* dengan *perceived organizational support* yang ditandai huruf *b* memiliki angka -0,696. Sedangkan jalur langsung antara *burnout* dan *perceived organizational support* yang ditandai dengan huruf *c* memiliki angka -0,114.

Pembahasan

Burnout dan Work Engagement

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung, *burnout* berpengaruh secara negatif dengan *work engagement*. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi seseorang merasakan *burnout* maka semakin rendah rasa *work engagement* pada individu itu sendiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Barkhowa (2020) yang mendapatkan bahwa apabila seorang karyawan merasakan *burnout* pada saat melakukan pekerjaannya, maka bisa menurunkan rasa *work engagement* dalam dirinya. Maulana & Sudarsi (2024) menjelaskan bahwa *burnout* mengakibatkan pegawai cenderung semakin tidak maksimal dalam bekerja. *Burnout* juga bisa terjadi kepada seorang pegawai ketika kondisi emosionalnya belum stabil serta stress yang dialami pegawai tersebut selama berkepanjangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja, dimana semakin tinggi tingkat *burnout* pegawai maka semakin rendah *work engagement* yang dimilikinya. Namun demikian, hasil penelitian berbeda diperoleh Yunina & Larassaty (2024) yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Argumen serupa dapat diambil dari hasil penelitian ini juga, bahwa tidak terdapat pengaruh yang tetap antara *burnout* terhadap *work engagement*. Hasil ini memberikan konsistensi dalam literatur dan menegaskan bahwa, setidaknya dalam konteks penelitian ini, tingkat kelelahan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi keterlibatan di tempat kerja. Hasil serupa yang diperoleh dalam penelitian sebelumnya lebih lanjut mendukung generalisasi hasil, yaitu menunjukkan kurangnya hubungan antara kelelahan dan keterlibatan kerja. Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan sebaiknya meninjau ulang tugas dan tanggung jawab karyawan guna memastikan keseimbangan beban kerja yang telah diberikan.

Work Engagement dan Perceived Organizational Support

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *Work Engagement* dengan *burnout*, yang berarti tingginya *work engagement* membuat karyawan memiliki *burnout* yang rendah (Christianty & Widhianingtanti, 2017). Dengan demikian, *work engagement* yang baik mampu membuat para karyawan tidak jenuh dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi berarti mereka memiliki motivasi yang tinggi serta pemikiran yang positif dalam pekerjaannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa *work engagement* yang tinggi juga dapat memperkuat *perceived organizational support* karyawan dalam pekerjaan mereka, dimana kondisi ini membuat mereka sehingga cenderung melihat organisasi sebagai entitas yang peduli terhadap kesejahteraan dan keberhasilan mereka. Kondisi ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Mufarrihah *et al.* (2020) dimana ia berargumen *perceived organizational support* berperan terhadap *work engagement* sehingga persepsi yang dimiliki karyawan dapat menentukan keterlibatan mereka secara penuh terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni, apakah itu persepsi positif

ataupun persepsi negatif. Hal ini dapat diartikan sebagai semakin tinggi *work engagement* dan *perceived organizational support*, maka semakin rendah tingkat *burnout* pada karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hafiza *et al.* (2023) memperoleh hasil bahwa apabila *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka *work engagement* karyawan juga semakin tinggi, atau sebaliknya apabila *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan rendah maka *work engagement* karyawan semakin rendah. Artinya, jika karyawan berpersepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi pekerjaan dan peduli tentang kesejahteraannya maka dirinya menunjukkan dedikasi, semangat, dan fokus saat bekerja. Hasil serupa juga diperoleh pada studi yang dilakukan Wijaya & Apsari (2022) yang menemukan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement*, yang berarti ketika individu memiliki *work engagement* yang baik maka dirinya juga memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diuraikan, perusahaan dinilai perlu melakukan upaya untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan diantaranya mengurangi beban kerja yang berlebih, serta memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan, karena upaya-upaya ini dipandang dapat menyebabkan turunnya *burnout* yang dirasakan karyawan. Perusahaan juga dianggap perlu meningkatkan *perceived organizational support* dengan secara berkala melakukan evaluasi terhadap dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, terutama dukungan mengenai kepedulian perusahaan terhadap masalah-masalah yang sedang dihadapi karyawan. Upaya yang bisa dijalankan perusahaan untuk secara nyata menghargai kontribusi karyawan adalah memberikan *reward* dan *punishment* apabila karyawan mencapai ataupun tidak mencapai target kerjanya, serta lebih memperhatikan keluhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan kecintaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Burnout dan Perceived Organizational Support

Hasil penelitian ini memperoleh bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya *perceived organizational support* mampu menumbuhkan perasaan dan sikap positif pada karyawan sehingga membuat karyawan merasa perusahaan menghargai kontribusi yang telah mereka diberikan. Kondisi tersebut juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mengurangi *burnout* yang mereka alami akibat tuntutan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu seperti milik Appelbaum *et al.* (2019), Datubara *et al.* (2024), dan Yew & Ramos (2019), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *burnout*, ataupun sebaliknya bahwa semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan.

Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian milik Rismawan & Wijono (2021) dengan studi kasus pada perawat yang menemukan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* terhadap *burnout*; yang berarti bahwa sebagian perawat menganggap ketika mereka memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, maka mereka semakin mengalami berbagai beban dan tekanan kerja dan hal tersebut membuat *burnout* mereka semakin tinggi pula, serta tingginya ekspektasi organisasi terhadap diri mereka untuk menunjukkan emosi positif atas *perceived organizational support* yang diterima sehingga membuat tinggi *burnout* mereka.

Perbandingan hasil yang diperoleh antara penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *burnout* bisa memiliki arah hubungan

yang berbeda, dimana terindikasi bahwa penyebabnya adalah populasi penelitian yang berbeda. Upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk dapat mengembangkan *perceived organizational support* adalah dengan memberikan peluang untuk memberikan pelayanan secara lebih fokus, sehingga meningkatkan efektivitas pelayanan dan mengurangi tingkat *burnout* di antara karyawan. Salah satu strategi yang bisa diambil adalah melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait shift kerja, yang memungkinkan mereka bekerja dalam shift yang sesuai dengan kondisi individu sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan konsentrasi. Upaya selanjutnya yang dapat dilakukan adalah perlu ditinjau kembali cara perusahaan dalam memberikan dukungan kepada karyawan apakah sudah layak atau belum, termasuk dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang diperoleh, disimpulkan bahwa *burnout* terhadap *work engagement* melalui *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji mediasi, *burnout* kepada *work engagement* lebih besar pengaruhnya dibandingkan melalui variabel mediasi *perceived organizational support*, yang berarti peran variabel mediasi teridentifikasi dapat memperkecil besaran pengaruh dari kedua variabel itu.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu jumlah responden tidak mencapai setengah dari populasi yang ada pada penelitian ini, sehingga dikhawatirkan dapat mempengaruhi hasil yang dicapai. Karenanya diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti beberapa organisasi pada daerah yang terdapat banyak perusahaan industri sehingga dapat diperbandingkan perbedaannya, serta dapat menambahkan variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti *organizational citizenship behavior*, *perilaku presenteeism*, *hustle culture*, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and work satisfaction: The role of workplace climate and perceived organizational support. *Journal of Surgical Research*, 234(1), 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>.
- Apsari, F. Y., & Wijaya, V. M. (2022). Work engagement dengan perceived organizational support pada karyawan yang melakukan work from home. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 95-107. <https://doi.org/10.33508/exp.v10i1.3886>.
- Aryatno, R. M. (2019). The relationship between work engagement and burnout in Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri. *Psychological Research and Intervention*, 2(2), 82-88. <https://doi.org/10.21831/pri.v2i2.30361>.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas (edisi 4)*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Barkhowa, M. K. (2020). Pengaruh job resources terhadap work engagement melalui burnout karyawan industri manufaktur di Salatiga. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 241-261. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261>.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.

- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351-373. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>.
- Datubara, N., Lumapow, H. R., & Naharia, M. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap burnout pada guru di Yayasan Don Bosco Manado. *Psikopedia*, 5(3), 235-242. <https://doi.org/10.53682/pj.v5i3.9550>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada karyawan Panghegar Stone Quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1-6. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>.
- Hafiza, H. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement karyawan perhotelan di Kota Padang. *Psibernetika*, 16(2), 91-98. <https://10.30813/psibernetika.v16i2.4539>.
- Hussein, S. (2018). Work engagement, burnout and personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911-923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>.
- Marti, F., Giannarelli, D., Mitello, L., Fabriani, L., Latina, R., & Mauro, L. (2019). Correlation between work engagement and burnout among registered nurses: An Italian hospital survey. *Professioni Infermieristiche*, 72(1), 42-49. <https://doi.org/10.7429/pi.2019.72042>.
- Maulana, F., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh tuntutan pekerjaan, self efficacy dan burnout terhadap work engagement (Studi pegawai Dinas Sosial Kota Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3181-3189. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4359>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151- 164. <https://dx.doi.org/10.22146/gamajop.56396>.
- Ozyer, K., Berk, A., & Polatci, S. (2016). Does the perceived organizational support reduce burnout? A survey on Turkish health sector. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 2(1), 22-27. <https://www.zelusinternational.com/index.php/IJBAMR/article/view/122>.
- Permadiani, A. K. (2024). Peran perceived organizational support sebagai pemediasi pengaruh work-family conflict terhadap job burnout pada karyawan PT. Solo Murni. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/121881/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Prakosa, M. M., Nursalam, N., & Yuswanto, T. J. A. (2020). Komitmen organisasional dan penurunan burnout syndrome perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"*, 12(1), 6-9. <https://doi.org/10.33846/sf12102>.
- Pratiwi, A. K., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara spiritualitas kerja dengan burnout pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 269-273. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20195>.

- Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 117–130. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9435-z>.
- Riyanto & Hatmawan. (2020). *Metode penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen*. Deepublish.
- Rismawan, A., & Wijono, S. (2021). Perceived organizational support and burnout among nurses: A finding from Salatiga, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 214–227. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34125>.
- Samadi, S. A., Biçak, C. A., Osman, N., Abdalla, B., & Abdullah, A. (2023). Job burnout and job satisfaction among healthcare service providers in a daycare center for individuals with autism spectrum disorders in low-resource settings. *Brain Sciences*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/brainsci13020251>.
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2021). Keterkaitan antara job insecurity dan perceived organizational support dengan job burnout di masa pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 18–37. <https://doi.org/10.35891/jip.v8i1.2488>.
- Sari, M. D. I., Widiana, H. S., & Yuliasesti, E. (2019). Pengaruh workplace spirituality dan perceived organizational support terhadap burnout dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 248–257. <http://dx.doi.org/10.17977/um023v8i22019p248>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scales (UWES)*. Utrecht University, Occupational Health Psychological Unit.
- Sinambela, L. P. (2020). Penelitian kuantitatif. *PRISMAKOM (Jurnal Pengembangan Manajemen, Bisnis, Keuangan, Dan Perbankan)*, 17(1), 21–36. <http://www.jurnal.stieyasaanggana.ac.id/index.php/yasaanggana/article/view/55/25>.
- Sitanggang, F. T. (2018). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan marketing PT. Infomedia Nusantara. *Publikasi Ilmiah*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7480>.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological capital, job insecurity, dan burnout*. Penerbit NEM.
- WHO. (2019). *Kelelahan merupakan "fenomena pekerjaan": Klasifikasi penyakit internasional*. Edisi tanggal 29 Mei. https://www-who-int.translate.goog/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=sc.
- Wickramasinghe, N., Dissanayake, D., & Abeywardena, G. (2019). Relationship between burnout and work engagement among Sri Lankan collegiate cycle students. *European Journal of Public Health*, 29 (Supplement_4), ckz186-560. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz186.560>.
- Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., & Toomaj, H. G. (2014). Study of perceived organizational support's relationship with job burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6), 315–324. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i6/961>.
- Yew, V. G. W., & Ramos, H. M. (2019). The relationship between perceived organizational support, age, and burnout: Implications for the Malaysian higher education workplace. *International Journal of Employment Studies*, 27(2), 35–57. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.956063459609167>.
- Yunina, D. S., & Larassaty, A. L. (2024). Pengaruh job resources terhadap work engagement melalui burnout. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 314–329. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54087>.