LAMPIRAN

LAMPIRAN A : Alat Ukur

A-1 SKALA *BURNOUT*
A-2 SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

A-1 SKALA *BURNOUT*

1) Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

2) Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

3) Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

4) Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan klien tentang hal-hal ingin mereka penuhi dan mereka peroleh dari layanan yang saya berikan.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

5) Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

6) Menghadapi orang/ klien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya “tertekan”.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

7) Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

8) Saya merasa jenuh karena pekerjaan saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

9) Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasA.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

10) Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

11) Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya "dingin" secara emosional.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

12) Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi para klien saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

13) Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustasi.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

14) Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

15) Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

16) Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stress.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

17) Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/ relaks dengan para klien.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

18) Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

19) Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

20) Saya merasa seakan hidup dan karir saya tidak akan berubah.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

21) Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan “kepala dingin”.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

22) Saya merasa para pengguna menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami.

Tidak Setuju 0	1	2 3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

A-2 SKALA
EMPLOYEE ENGAGEMENT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menganggap kelemahan dan kekurangan perusahaan adalah hal yang harus diperjuangkan oleh semua karyawan apapun kondisi perusahaan.	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa tidak diberikan kepercayaan untuk dilibatkan dalam tugas penting di perusahaan.	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa bahwa saya diberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas penting di divisi saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa peran saya tidak begitu berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat dalam peningkatan kualitas hidup manusia baik secara langsung maupun tidak langsung.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa bahwa, saya lupa waktu apabila sudah memulai suatu pekerjaan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya memikirkan hal lain di luar pekerjaan saat sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Saya membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Saya memilih pulang tepat waktu meskipun sebenarnya pekerjaan saya masih banyak.	SS	S	TS	STS
10.	Ketika saya sudah memulai suatu pekerjaan, saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.	SS	S	TS	STS
12.	Saya berpikir tentang kemungkinan bahwa saya bisa bekerja di perusahaan lain.	SS	S	TS	STS

13.	Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain.	SS	S	TS	STS
14.	Saya berpikir apabila ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya akan segera mengambilnya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya menjadikan visi-misi perusahaan adalah visi-misi Saya.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa bangga dengan pencapaian kinerja perusahaan selama ini.	SS	S	TS	STS
17.	Pekerjaan saya sekarang berbeda dengan minat saya, jadi saya kurang bersemangat dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghasilan, tunjangan, dan fasilitas yang memadai bagi saya.	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa malu ketika ada orang yang bertanya tentang pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya ingin terus mengembangkan perusahaan ini sehingga menjadi lebih maju.	SS	S	TS	STS
21.	Saya secara konsisten mampu memberikan yang terbaik pada setiap tugas yang diberikan kepada saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik apabila tidak diberi instruksi oleh atasan saya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya selalu mengusahakan terciptanya tempat kerja yang nyaman, rapi, dan bersih sehingga memudahkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja dengan baik hanya pada saat saya sedang diawasi oleh atasan saja.	SS	S	TS	STS
25.	Saya berusaha menjaga kerahasiaan data	SS	S	TS	STS

	perusahaan saya.				
26.	Saya tidak keberatan apabila sesekali menggunakan peralatan dan fasilitas pribadi untuk menyelesaikan tugas kantor.	SS	S	TS	STS
27.	Saya jarang memberikan usulan disetiap rapat.	SS	S	TS	STS
28.	Saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas kantor.	SS	S	TS	STS
29.	Saya cenderung pasif dalam hal keterlibatan karyawan di perusahaan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya bersikap proaktif memberikan usulan di dalam setiap kesempatan di kantor saya.	SS	S	TS	STS
31.	Saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan.	SS	S	TS	STS
32.	Walaupun saya merasa dapat membantu rekan saya yang mengalami kesulitan, namun saya memilih untuk tetap fokus pada pekerjaan saya..	SS	S	TS	STS
33.	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak pernah mau mencampuri urusan yang ada di divisi lain.	SS	S	TS	STS
35.	Saya sering membantu rekan saya yang kesulitan yang beda divisi dengan saya.	SS	S	TS	STS
36.	Saya mudah melakukan koordinasi dengan tim atau rekan satu divisi saya.	SS	S	TS	STS
37.	Saya melihat ada kesenjangan dalam hal kebhinekaan (Suku, Agama, dan Ras) di kantor saya.	SS	S	TS	STS
38.	Saya dan tim dapat diandalkan dalam hal kerjasama.	SS	S	TS	STS

39.	Saya sulit melebur dalam tim apabila ada tugas yang mengharuskan untuk bekerja secara tim.	SS	S	TS	STS
40.	Siapapun tim saya, saya mampu menyesuaikan diri.	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN B : DATA PENELITIAN

B-1 DATA PENELITIAN *BURNOUT*

B-2 DATA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

B-1 DATA PENELITIAN *BURNOUT*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	3	1	1	2	7	1	1	1	1	0	10	0	0	0	1	0
2	0	6	1	0	2	7	1	2	1	1	9	0	2	1	1	1
3	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0
4	3	7	2	2	6	3	2	0	1	3	8	8	1	7	0	0
5	4	3	1	3	4	4	1	1	2	1	7	1	1	9	3	3
6	7	5	4	3	7	3	2	2	3	3	8	2	2	7	4	4
7	3	6	3	1	8	3	2	6	1	4	7	2	2	3	3	3
8	5	6	4	9	2	0	2	0	0	0	10	3	0	5	0	2
9	3	10	3	1	10	5	0	0	0	0	5	0	3	5	3	1
10	8	8	8	2	8	2	1	3	1	1	5	3	2	5	1	1
11	5	6	7	2	8	6	3	3	4	2	8	5	4	5	3	4
12	5	7	2	1	5	1	1	4	2	0	10	0	1	8	1	2
13	8	8	3	0	2	7	5	9	4	0	10	5	5	8	3	3
14	5	7	2	1	5	2	0	1	1	2	8	2	1	5	0	1
15	7	5	9	2	3	8	1	8	5	3	3	2	7	3	3	3
16	5	7	3	1	5	5	1	3	1	3	7	3	3	7	3	3
17	3	3	0	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0
18	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	9	0	1	1	1	1
19	5	6	3	1	7	1	5	2	9	1	5	4	1	3	1	1
20	6	7	3	2	8	6	2	3	1	1	8	1	1	8	1	4
21	3	5	3	3	2	1	0	3	5	1	9	3	2	4	1	3
22	9	10	0	0	0	0	0	5	0	0	10	0	0	10	0	0
23	5	5	4	4	4	4	4	7	3	4	6	4	4	7	4	4
24	7	7	5	2	6	6	3	6	3	5	5	3	5	6	4	6
25	7	8	5	2	8	5	2	5	2	5	6	2	4	5	2	3
26	6	9	3	0	5	3	5	2	3	2	8	3	1	10	1	1
27	8	8	5	3	4	6	2	7	2	7	3	2	4	8	5	6
28	4	4	3	5	1	0	7	2	0	0	10	5	1	2	1	1
29	6	6	1	2	10	1	0	1	0	10	2	1	1	8	1	1
30	10	6	0	1	1	7	1	2	3	1	10	2	3	9	2	2
31	3	6	3	6	7	2	4	1	3	1	9	3	1	3	1	2
32	5	3	3	2	7	1	0	1	0	1	9	0	1	1	1	1
33	6	7	4	2	2	3	1	2	2	6	8	1	1	6	2	2
34	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	1	1	1	1	1

X17	X18	X19	X20	X21	X22
2	0	0	0	1	1
0	1	1	1	1	2
0	0	0	0	0	0
2	3	3	0	1	1
3	1	0	7	1	3
2	3	2	4	2	3
2	1	1	5	2	6
2	0	1	6	5	5
0	1	0	0	2	1
1	3	1	5	4	7
3	3	3	7	3	4
2	1	2	0	1	0
5	5	3	5	7	9
5	2	0	9	0	2
3	2	2	6	2	7
5	3	3	3	3	3
9	0	0	0	5	0
0	0	0	1	0	1
3	1	1	5	5	1
2	2	1	8	3	5
5	1	0	1	2	2
0	0	0	0	0	0
3	3	2	5	4	6
3	3	2	4	3	3
1	1	1	3	2	5
2	2	1	9	5	2
3	2	2	7	2	7
0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1
3	1	0	1	2	6
4	1	2	1	4	3
1	1	1	2	1	1
2	1	2	3	1	2
1	1	1	1	2	1

B-2 DATA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3
3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4
5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	4	3	4	3
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	4
8	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3
10	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
11	4	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
13	3	1	3	1	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3
14	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3
15	4	1	2	1	3	2	1	4	1	2	3	2	1	4	2	2
16	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1	3	2	3	3	4	3
19	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
22	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
23	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
24	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3
26	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2	4
31	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	4	4	4	4
32	1	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4
33	4	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4

X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2
3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2
3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	1
3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2
1	1	3	3	2	1	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	4	3	4
4	2	3	4	3	3	2	4
3	2	2	3	2	3	3	4
4	2	3	4	1	4	3	3
4	2	3	4	1	3	2	4
3	2	3	3	3	3	2	4
3	2	2	4	4	4	3	4
3	2	2	4	2	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	1	3	3	4	2	2	3
3	2	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	3	4	2	4
3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	4
4	1	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3	3	4
3	2	3	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	1	4	4	4	4	4

LAMPIRAN C : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

C-1 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *BURNOUT*
C-2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

C-1 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
BURNOUT

Reliabilitas Skala *Burnout*

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	60.6765	525.438	.532	.853
y2	59.8529	535.220	.422	.857
y3	62.7941	515.562	.645	.849
y4	63.7353	572.746	.087	.867
y5	61.0882	547.840	.198	.869
y6	62.6471	508.053	.624	.849
y7	63.9118	548.568	.390	.858
y8	62.9706	505.666	.648	.848
y9	63.8824	534.955	.495	.855
y10	63.5294	557.711	.184	.866
y11	58.6471	588.781	-.094	.880
y12	63.6471	535.932	.506	.855
y13	63.7941	525.744	.708	.849
y14	60.5000	529.288	.346	.862
y15	64.0294	540.029	.654	.853
y16	63.6765	526.225	.745	.849
y17	63.4118	560.674	.211	.864
y18	64.2941	538.820	.760	.852
y19	64.6176	551.516	.644	.855
y20	62.4706	498.560	.593	.850
y21	63.5000	540.015	.489	.855
y22	62.7647	495.155	.753	.844

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	42.4118	430.856	.559	.896
y2	41.5882	439.825	.447	.900
y3	44.5294	425.832	.627	.894
y6	44.3824	414.243	.658	.893
y7	45.6471	454.963	.381	.901
y8	44.7059	410.335	.702	.891
y9	45.6176	441.395	.501	.898
y12	45.3824	445.637	.469	.899
y13	45.5294	430.984	.748	.892
y14	42.2353	432.670	.378	.906
y15	45.7647	446.852	.651	.895
y16	45.4118	436.068	.714	.893
y18	46.0294	445.181	.769	.894
y19	46.3529	458.235	.619	.898
y20	44.2059	410.350	.578	.897
y21	45.2353	447.458	.476	.899
y22	44.5000	404.803	.764	.889

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

C-2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
EMPLOYEE ENGAGEMENT

Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	118.4706	131.045	-.292	.888
x2	118.8529	114.553	.572	.867
x3	118.3824	117.152	.611	.867
x4	118.6471	114.417	.609	.866
x5	118.1471	120.735	.425	.871
x6	118.8824	121.622	.229	.874
x7	118.6471	114.720	.662	.865
x8	118.6765	127.680	-.143	.884
x9	118.6176	113.516	.614	.865
x10	119.3529	128.720	-.265	.881
x11	118.8529	119.099	.298	.873
x12	118.9706	118.332	.475	.869
x13	118.7647	115.882	.466	.869
x14	118.7059	119.547	.330	.872
x15	118.3529	117.690	.553	.868

x16	118.3235	117.074	.638	.867
x17	118.3824	115.698	.669	.866
x18	118.8235	113.968	.584	.866
x19	118.1176	118.107	.593	.868
x20	118.1176	118.289	.577	.868
x21	118.2353	120.428	.425	.871
x22	118.3529	116.963	.666	.866
x23	118.0000	121.879	.206	.874
x24	118.0294	122.999	.182	.874
x25	117.8529	122.493	.273	.873
x26	118.3529	121.872	.266	.873
x27	118.7059	123.971	.116	.875
x28	118.5000	116.682	.480	.869
x29	118.5000	117.409	.573	.868
x30	118.6176	119.516	.419	.870
x31	118.2941	118.638	.621	.868
x32	119.0588	125.693	-.045	.881
x33	118.1765	119.180	.583	.869
x34	119.2059	123.381	.115	.876
x35	118.5882	122.916	.157	.875
x36	118.0882	120.871	.403	.871
x37	118.3529	119.084	.338	.872
x38	118.1471	118.917	.530	.869
x39	118.6176	119.395	.428	.870
x40	117.8824	120.834	.424	.871

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2	83.6765	101.135	.642	.915
x3	83.2059	105.078	.582	.917
x4	83.4706	100.742	.699	.914
x5	82.9706	108.029	.434	.919
x7	83.4706	101.590	.721	.914
x9	83.4412	101.102	.624	.916
x11	83.6765	106.286	.313	.922
x12	83.7941	105.562	.496	.918
x13	83.5882	101.947	.556	.917
x14	83.5294	107.105	.321	.921
x15	83.1765	104.756	.591	.916
x16	83.1471	104.493	.651	.916
x17	83.2059	103.259	.676	.915
x18	83.6471	101.811	.577	.917
x19	82.9412	105.875	.570	.917
x20	82.9412	105.572	.597	.917
x21	83.0588	107.512	.454	.918
x22	83.1765	104.635	.658	.916
x28	83.3235	104.953	.437	.919
x29	83.3235	105.013	.569	.917
x30	83.4412	107.102	.407	.919
x31	83.1176	106.228	.611	.917
x33	83.0000	106.788	.568	.917
x36	82.9118	107.840	.442	.919
x37	83.1765	107.422	.282	.922
x38	82.9706	106.211	.546	.917
x39	83.4412	107.406	.383	.919
x40	82.7059	107.971	.448	.919

PUTARAN 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2	80.5000	96.258	.632	.917
x3	80.0294	100.029	.576	.918
x4	80.2941	95.729	.699	.916
x5	79.7941	102.775	.440	.920
x7	80.2941	96.275	.742	.915
x9	80.2647	96.140	.620	.918
x11	80.5000	101.045	.318	.924
x12	80.6176	100.183	.515	.919
x13	80.4118	96.795	.562	.919
x14	80.3529	102.175	.305	.923
x15	80.0000	99.576	.596	.918
x16	79.9706	99.302	.659	.917
x17	80.0294	98.272	.669	.917
x18	80.4706	96.681	.583	.918
x19	79.7647	101.034	.543	.919
x20	79.7647	100.549	.588	.918
x21	79.8824	102.046	.482	.920
x22	80.0000	99.455	.665	.917
x28	80.1471	99.766	.441	.921
x29	80.1471	100.008	.560	.919
x30	80.2647	101.898	.410	.921
x31	79.9412	101.269	.592	.919
x33	79.8235	101.544	.577	.919
x36	79.7353	102.564	.451	.920
x38	79.7941	101.017	.551	.919
x39	80.2647	102.443	.365	.921
x40	79.5294	102.802	.446	.920

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

LAMPIRAN D : UJI ASUMSI

D-1 UJI NORMALITAS
D-2 UJI LINIERITAS
D-3 UJI HIPOTESIS

D-1 UJI NORMALITAS

NORMALITAS

Npar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
x	34	83.18	10.364	55	108
y	34	47.47	22.064	12	97

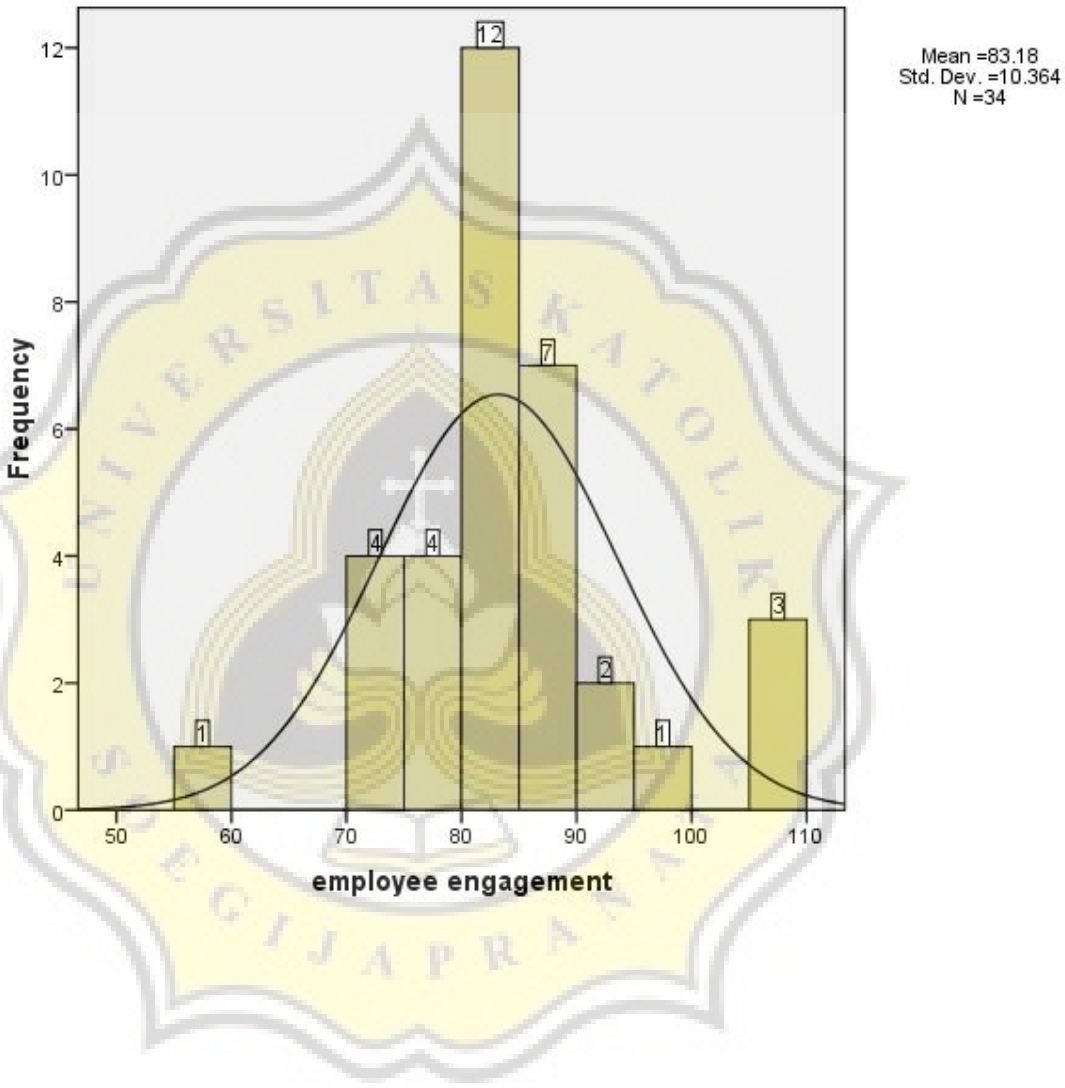
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	y
N		34	34
Normal Parameters[a]	Mean	83.18	47.47
	Std. Deviation	10.364	22.064
Most Extreme Differences	Absolute	.180	.085
	Positive	.180	.085
	Negative	-.138	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.965

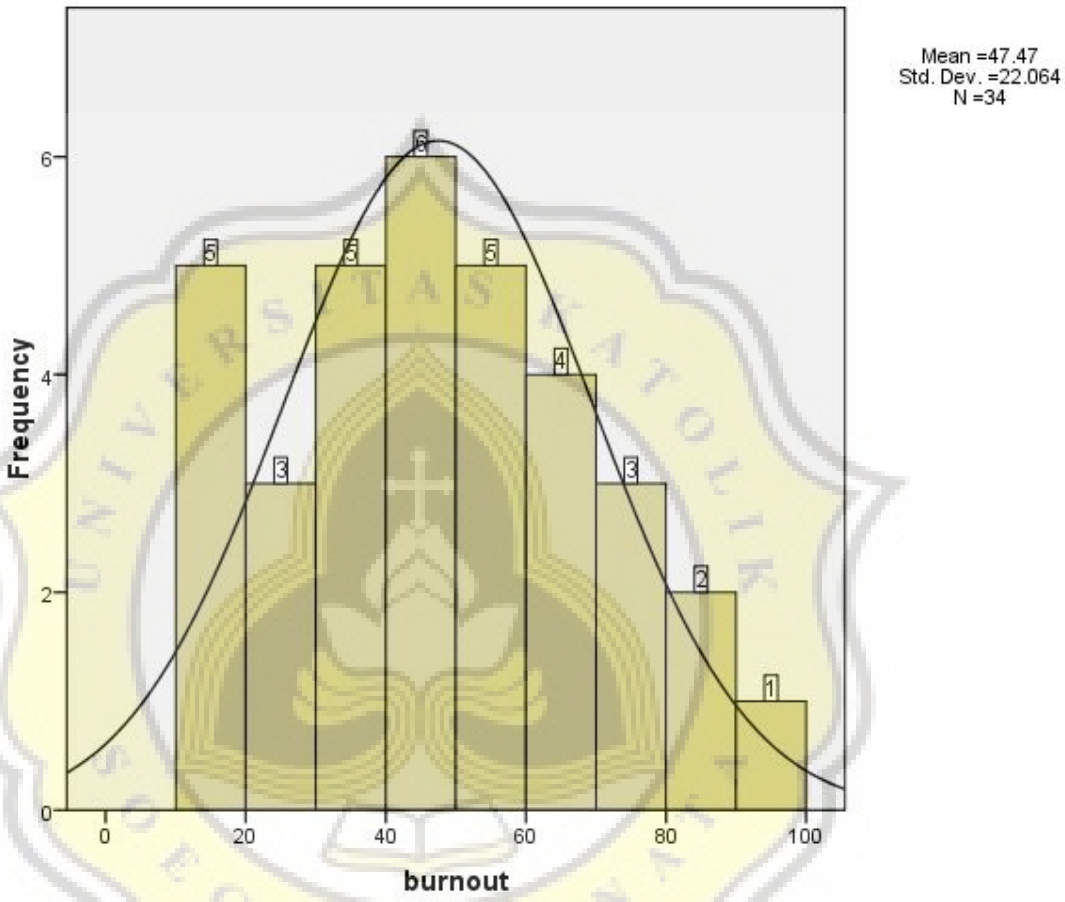
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from Data

Graph


Mean =83.18
Std. Dev. =10.364
N =34
Frequency
employee engagement
0
2
4
6
8
10
12
50
60
70
80
90
100
110
1
4
4
12
7
2
1
3

Graph


Mean =47.47
Std. Dev. =22.064
N =34
Frequency
burnout
0
2
4
6
0
20
40
60
80
100
5
3
5
6
5
4
3
2
1

D-2 UJI LINEARITAS

LINEARITAS

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
	2	Quadratic
	3	Cubic
Independent Variable		Case sequence
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations		.0001

Case Processing Summary

	N
Total Cases	34
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

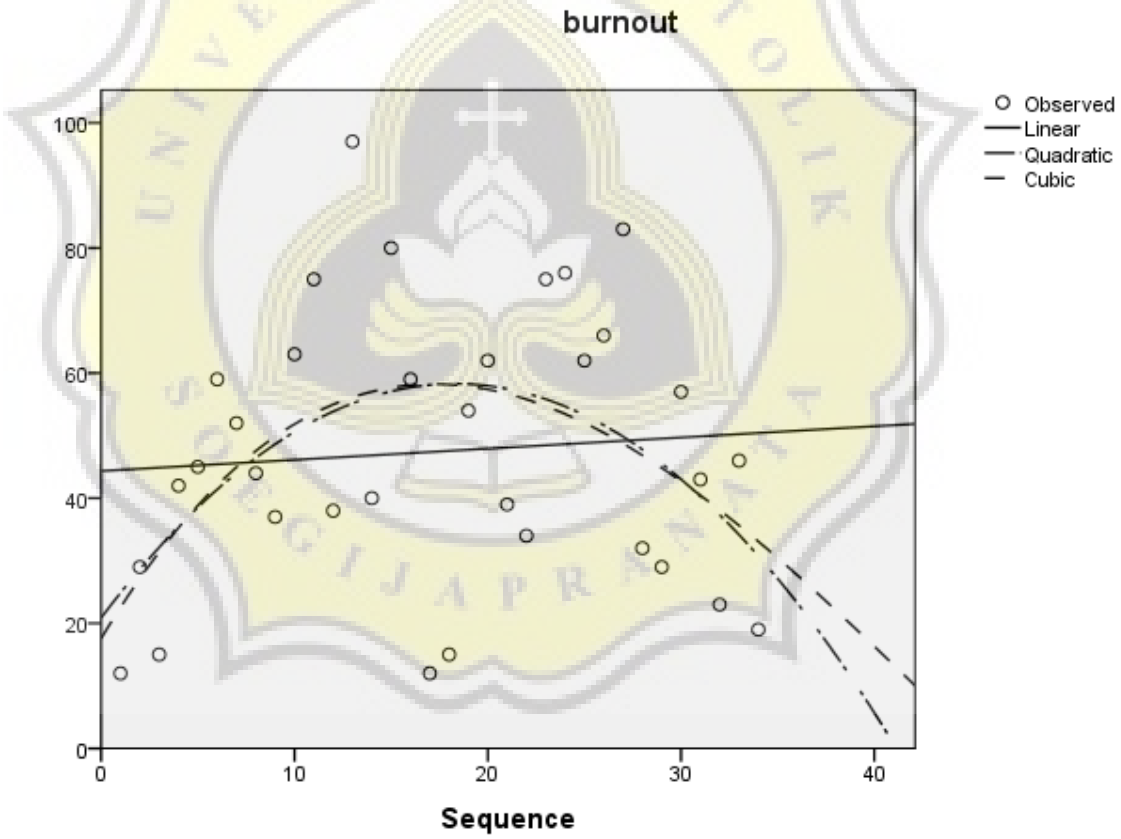
Variable Processing Summary

		Variables
		Dependent
		y
Number of Positive Values		34
Number of Zeros		0
Number of Negative Values		0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.007	.210	1	32	.650	44.342	.179		
Quadratic	.202	3.915	2	31	.030	20.888	4.088	-.112	
Cubic	.204	2.562	3	30	.073	17.593	5.142	-.186	.001



LAMPIRAN D-3 : UJI HIPOTESIS

ANALISA DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x	83.1765	10.36448	34
y	47.4706	22.06359	34

Correlations

		X	Y
x	Pearson Correlation	1	-.671**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	34	34
y	Pearson Correlation	-.671**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN E : Surat Perijinan

E-1 Surat Ijin Penelitian

E-2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

E-1 Surat Ijin Penelitian

E-2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

BURNOUT DITINJAU DARI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BPR RESTU GROUP

SKRIPSI

THERESIA OLGA VANIA CHRISTIANTY

12.40.0121

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2016

BURNOUT DITINJAU DARI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN BPR RESTU GROUP

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

THERESIA OLGA VANIA CHRISTIANTY

12.40.0121

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

22 September 2016

Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Dekan,

Dr. M. Sih Setija Utami, M.Kes

Dewan Penguji

1. Dr. M. Sih Setija Utami, M.Kes .....
2. Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi, M.Si .....
3. Dra. R. A. Praharesti Eriany, M.Si .....

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus, kedua orangtua, serta segenap keluarga dan teman-teman yang tidak pernah berhenti memberikan semangat dan cinta.

MOTTO

Just think about how far you've already come before you think about giving up.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan berkat yang tak berkesudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Keberhasilan yang penulis capai tidak lain dan tidak bukan karena *support* dan bimbingan dari berbagai pihak yang sangat berarti nilainya bagi penulis.

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sangat besar kepada :

1. Ibu Dr. M. Sih Setija Utami, M.Kes, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing atas kesabaran dan kesediaan untuk meluangkan waktunya dalam setiap bimbingan bagi penulis dari awal, proses hingga akhir penyusunan skripsi.
3. Bapak Drs. M. Suharsono, M.Si, Selaku Dosen Wali Kelas 02 angkatan 2012 yang mendampingi penulis selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
4. Keluarga besar Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang selama ini memberikan ilmu yang tidak terhingga nilainya.

5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis dalam segala urusan administrasi dan perijinan selama penulis melakukan studi.

6. Bapak Ir. Constantinus, MM., Selaku Komisaris PT BPR Restu Group dan Bapak Darussalam, SE., Selaku Direktur Utama PT BPR Restu Klepu Makmur, serta Mbak Ayu selaku Sekretaris Direksi PT BPR Restu Klepu Makmur yang telah memberikan ijin penelitian dan sangat membantu penulis selama proses pengambilan data.

7. Seluruh karyawan bagian *Account Officer* PT BPR Restu Group atas kesediaan dan kerjasama dalam membantu kelancaran proses penyusunan skripsi.

8. Papa FX. Bambang Santoso, SE, M.Pd, Mama BC. Endang Winarni Budi Utami, kedua adikku MC. Laras Dessyanawaty dan Yohannes Ivan Pradipta Santoso, serta seluruh keluarga dan kerabat dekat yang telah yang telah banyak memberikan dukunngan, doa, semangat, dan nasihat dalam penyusunan skripsi.

9. Laurentius Brahma Adi Raharja, terima kasih sudah bersedia menjadi seorang teman, sahabat, keluarga dan kekasih di waktu yang bersamaan, memberikan semangat, doa, dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi penulis.

10. Yolanda Budiyani, dan Citra Dewi S., teman seperjuangan penulis yang banyak membantu selama proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.

11. Sahabat-sahabat penulis : Citra, Grace, Ajeng, Pram, Danang, Tanto yang mengisi kisah masa kuliah penulis selama 3,5 tahun di Kota Semarang ini menjadi lebih berwarna.

12. Teman-teman kelas 02 angkatan 2012, terimakasih untuk 3,5 tahun lebih kita bersama-sama dalam keceriaan dan kebersamaannya.

13. Semua pihak yang telah terlibat dan mendukung selama proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, penulis menyadari atas karya sederhana ini yang tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga sedikit banyak karya yang telah penulis selesaikan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 6 September 2016

Penulis

Burnout ditinjau dari _Employee Engagement_ pada Karyawan PT BPR Restu Group

Theresia Olga Vania Christianty

12.40.0121

2016

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan PT BPR Restu Group. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan skala *burnout* dan *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil nilai r_{xy}= -0,671 ($p<0,05$), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout*. Subyek penelitian ini berjumlah 34 karyawan yang bekerja di PT BPR Restu Group dengan masa kerja minimal 3 tahun dan dengan jabatan *account officer*. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Kata kunci : *burnout*, *employee engagement*.

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pengesahan iii
Halaman Persembahan iv
Halaman Motto v
Ucapan Terima Kasih vi
Abstrak ix
Daftar Isi x
Daftar Tabel xiii
Daftar Lampiran xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Tujuan 9
C. Manfaat 9
1. Manfaat Teoritis 9
2. Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
A. *Burnout* 11
1. Pengertian *Burnout* 11
2. Aspek-aspek *Burnout* 12
3. Faktor yang mempengaruhi *Burnout* 14
B. *Employee Engagement* 16
1. Pengertian *Employee Engagement* 16
2. Aspek – aspek *Employee Engagement* 17
C. Hubungan *Employee Engagement* dengan *Burnout* 19
D. Hipotesis 26

BAB III METODE PENELITIAN 27
A. Metode Penelitian yang Digunakan 27
B. Identifikasi Variabel Penelitian 27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 28
1. *Burnout* 28
2. *Employee Engagement* 28
D. Subjek Penelitian 29
1. Populasi 29
2. Teknik Pengambilan Sampel 30
E. Metode Pengumpulan Data 30
1. Alat Pengumpulan Data 30
2. *Blueprint* dan Cara Penilaiannya 31
a. Skala *Burnout* 32
b. Skala *Employee Engagement* 33
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 35
1. Uji Validitas Alat Ukur 35
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur 36
G. Metode Analisis Data 37
BAB IV PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN 38
A. Orientasi Kancah Penelitian 38
B. Persiapan Penelitian 39
1. Penyusunan Alat Ukur 40
2. Permohonan Ijin Penelitian 44
C. Pelaksanaan Penelitian 45
D. Uji Validitas dan Reliabilitas 47
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 50
A. Hasil Penelitian 50

1. Uji Asumsi.....50
2. Uji Hipotesis.....51
B. Pembahasan.....51
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....56
A. Kesimpulan.....56
B. Saran.....56
DAFTAR PUSTAKA.....59

DAFTAR TABEL

Tabel-1 Blue Print Skala *Burnout*..... 33

Tabel-2 Blue Print Skala *Employee Engagement*..... 35

Tabel-3 Sebaran Nomor Item *Burnout*..... 41

Tabel-4 Sebaran Nomor Item *Employee Engagement*..... 43

Tabel-5 Rincian Nomor Item Valid dan Gugur Skala *Burnout*..... 48

Tabel-6 Rincian Nomor Item Valid dan Gugur Skala *Employee Engagement*..... 49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur 63

A-1 Skala *Burnout*..... 64

A-2 Skala *Employee Engagement*..... 69

Lampiran B. Data Penelitian..... 74

B-1 Data Penelitian *Burnout*..... 75

B-2 Data Penelitian *Employee Engagement*..... 78

Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas..... 82

C-1 Uji Validitas dan Reliabilitas *Burnout*..... 83

C-2 Uji Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement*..... 88

Lampiran D. Uji Asumsi..... 95

D-1 Uji Normalitas..... 96

D-2 Uji Linearitas..... 100

D-3 Uji Hipotesis..... 103

Lampiran E. Surat Perijinan..... 105

E-1 Surat Ijin Penelitian..... 106

E-2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian..... 109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang sudah semakin modern ini laju informasi-komunikasi, ekonomi, industri dan teknologi mengalami perubahan serta perkembangan yang menakjubkan. Begitu banyak peralatan, media, dan juga teknologi baru yang diciptakan untuk semakin memajukan industri dalam berbagai bidang.

Terutama kemajuan di bidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dapat mengimbangi dan memenuhi tuntutan kemajuan teknologi pada masa ini agar tidak tertinggal dengan kompetitor sejenis. Oleh karena itu tidak hanya bersaing di dalam hal kuantitas saja, namun yang lebih penting adalah dengan mengedepankan dan memperhatikan kualitas dari suatu organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan mengupayakan peningkatan kualitas pada sisi internal perusahaan seperti kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi.

Peningkatan kualitas karyawan ini menjadi penting karena Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting di dalamnya. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Fathoni (2006, h.10) bahwa peranan administrasi sangat menentukan

dalam kelangsungan hidup suatu pemerintahan, namun yang lebih menentukan lagi, yaitu manusianya. Baik buruknya administrasi sangat tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, dan manakala kualitas sumber daya yang dimiliki baik, maka proses administrasi berjalan baik serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Kemampuan mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan seringkali tidak mulus seperti yang diharapkan, ada kalanya permasalahan juga ikut mewarnai proses di dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut data dari *German Statistics Office*, dengan pengumpulan data kolektif antara tahun 2012-2014 dengan menggunakan alat ukur *engagement* Gallup, hasil analisis yang didapatkan menunjukkan bahwa tiga unsur *engagement* untuk mengurangi kelelahan kerja yaitu, menerima pujian biasa dan pengakuan untuk pekerjaan yang baik, memiliki bahan dan peralatan untuk memberikan kualitas kerja, dan merasa bahwa pendapat mereka dipertimbangkan di tempat kerjanya. Pekerja yang memberi penilaian rendah untuk ketiga item diatas sebesar 24% dari seluruh pekerja di Jerman atau kurang lebih sekitar 2,7 juta karyawan mengatakan bahwa mereka mengalami *burnout*, dan hanya 15% karyawan yang *engaged*, 31% merasakan stres. Setiap tahunnya pekerja yang mengalami *burnout* dan stres menyebabkan Jerman harus kehilangan 9 miliar euro setiap tahunnya akibat penurunan produktivitas (Nink, 2015, h. 1).

Dari hasil penelitian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa *burnout* dapat berpengaruh besar terhadap kerugian suatu perusahaan, dimana apabila karyawan mengalami *burnout* maka produktivitas karyawan tersebut menurun dan tidak bisa maksimal yang kemudian berpengaruh terhadap kerugian perusahaan.

Adanya standar yang ditetapkan oleh perusahaan berkaitan dengan peraturan, *deadline* kerja, upah (*financial*), *jobdesk*, lingkungan, bahkan selalu dituntut selalu memberikan yang terbaik terhadap klien memberikan dampak positif dan negatif pada karyawan. Dampak positif berupa meningkatnya motivasi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak negatif bisa terlihat dari menurunnya kinerja karyawan karena mendapat stressor yang tinggi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja dan permasalahan yang tidak dapat terselesaikan akan membuat karyawan menjadi stres.

Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan fisik, mental, dan emosional (Sihotang, 2004, h. 9-16).

Dalam Schaufeli & Enzmann (dalam Llorens-Gumbau dan Salanova-Soria, 2014, h. 3-11) keadaan seperti ini disebut dengan

burnout, *burnout* menurut Schaufeli & Enzmann yaitu keadaan pikiran negatif dan terus-menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter *burnout* merupakan konsekuensi stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesonal kerja (Hakanen & Koivumaki, 2014, h. 12-18). Kelelahan yang dimaksud mengacu pada perasaan ketegangan, terutama kelelahan kronis akibat pekerjaan berat. Pada dimensi yang kedua, sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan secara umum dan dengan rekan kerjanya, juga kehilangan minat di dalam pekerjaannya dan terakhir merasa bahwa ia sudah kehilangan makna untuk apa dia bekerja (Maslach, Jackson, dan Leiter dikutip Hakanen & Koivumaki, 2014, h. 12-18).

Faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut Maslach, et al. (Puspitasari & Handayani, 2014, h. 59-68) yaitu faktor individu dan faktor situasional. Pada faktor individu ini meliputi karakteristik individu, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian, pada faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan yang kurang baik, misalnya saja ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja, hal ini merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat memicu terjadinya *burnout* dalam diri karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga dapat memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, serta perasaan berhasil pada diri karyawan (Sihotang, 2004, h. 9-16).

Banyaknya karyawan yang mengalami *burnout* bisa diketahui melalui bagaimana rasa keterikatan (*engagement*) yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan mengetahui bagaimana rasa keterikatan (*engagement*) karyawan pada perusahaan tersebut kita dapat mengetahui bahwa berarti karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan tempat ia bekerja sehingga ini menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan tentunya ini akan menghambat laju tingginya *burnout* pada karyawan, karena ini berarti bibit *burnout* sudah terdeteksi dan bisa segera cepat ditangani oleh perusahaan. Dalam perusahaan, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi strategis yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan.

Keterikatan pegawai di definisikan oleh Harte, Schmidt & Hayes sebagai keterlibatan dan kepuasan individu, serta antusiasme dalam bekerja (Little & Little, 2006, h. 111-113). Keterikatan pegawai secara statistik memiliki korelasi dengan produktivitas, keuntungan, keamanan, retensi pegawai dan kepuasan pelanggan. Apabila pegawai memiliki antusiasme dan terlibat secara total dalam pekerjaannya, maka secara pribadi pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk menghasilkan kinerja terbaik (Britt dikutip Metzler dalam Murnianita, 2012, h. 1-128).

Peneliti akan melakukan penelitian tentang terjadinya *burnout* ditinjau dari *employee engagement* pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Restu Group. Visi dari BPR Restu Group yaitu menjadi penyedia jasa yang terkemuka dan profesional yang memberikan nilai lebih kepada konsumen, karyawan, dan para pemegang saham. Misi BPR yaitu menyediakan jasa yang berkualitas dengan menjunjung tinggi terwujudnya : kepuasan konsumen, proses yang *cost effective*, sumber daya, manusia yang produktif dan berkomitmen. Motto dari BPR Restu Group yaitu “Solusi keuangan anda”. *Corporate Values* yang ada di BPR Restu Group : *Responsible*, Bertanggung jawab dalam mengemban amanah; *Excellent*, Cerdas dalam bekerja dan beraktivitas untuk menghasilkan yang terbaik; *Sincere*, Ikhlas dalam segala hal; *Truthful*, Jujur dalam perkataan dan perbuatan, *Understandable*, Mampu berkomunikasi dengan santun, Tepat dan Bijaksana.

Dari hasil wawancara peneliti dengan komisaris PT BPR Restu Grup, karyawan dengan jabatan *Account Officer* (AO) cenderung memiliki tendensi yang lebih besar untuk mengalami *burnout* dikarenakan *jobdesk* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya, misalnya saja *jobdesk* utama *Account Officer* (AO) adalah mencari calon debitur untuk kredit, menghubungi calon debitur untuk melakukan pengikatan kredit, dan kemudian mengelola debitur yang menjadi kelolaannya. Namun kemudian, pekerjaan AO masih ditambah dengan tetap menghubungi dan mencari debitur yang memiliki permasalahan seperti kredit macet, padahal ini seharusnya menjadi tugas Pengawas Kredit. Kondisi ini kemudian berdampak pada timbulnya kelelahan dan kejenuhan kerja pada karyawan baik secara psikologis maupun fisik yang kemudian dapat berimbas kepada *burnout* serta menurunnya kinerja pada karyawan.

Tidak hanya banyaknya pekerjaan atau target yang harus dicapai *Account Officer* namun masih ada juga permasalahan-permasalahan lain yang dirasakan oleh *Account Officer* di BPR Restu Group, beberapa karyawan yang sudah peneliti wawancara mereka mengatakan bahwa kontribusi yang mereka berikan kurang mendapatkan tanggapan yang positif dari atasan, selain itu juga permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan kurang mendapatkan solusi yang baik dari atasan. Mereka juga mengatakan bahwa target yang ada untuk mendapatkan calon debitur dengan kenyataan bahwa saat menemukan satu saja membutuhkan proses

yang panjang dan waktu yang sangat lama, pertama *Account Officer* harus melakukan *interview* dengan calon debitur terkait dengan apa dan bagaimana usaha yang dimiliki calon debitur, kemudian menjelaskan tentang bagaimana penghitungan kredit, peraturan dan ketentuan umum kepada calon debitur, lalu mengumpulkan dan melengkapi dokumen dari calon debitur tersebut tidak hanya melalui wawancara saja namun harus melakukan kunjungan peninjauan langsung ke tempat tinggal atau tempat usaha calon debitur yang bersangkutan dan terakhir harus menganalisa arus keuangan usaha calon debitur dan memastikan bahwa seluruh data informasi yang diterima telah diyakini kebenarannya dan sesuai dengan aslinya. Selain mencari calon-calon debitur yang akan menggunakan jasa kredit BPR Restu, tugas *Account Officer* juga mengelola debitur yang dikelolanya. Hal yang telah disampaikan diatas sangatlah tidak mudah karena tidak semua hal dapat berjalan dengan baik seperti apa yang kita inginkan, ada kalanya ditengah jalan usaha debitur mengalami permasalahan yang mengakibatkan kredit macet, dan ini berpengaruh pada *Account Officer* itu sendiri, dimana harus mencari jalan keluar agar tidak mengalami kerugian pada BPR Restu Group.

Pada penelitian sebelumnya Llorens-Gumbau dan Salanova-Soria (2014, h. 3-11) mengemukakan bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dengan *engagement*. Berdasarkan pendapat ahli di atas mengenai *burnout* dan *engagement*, dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa tinggi rendahnya *engagement* atau rasa

keterikatan pada karyawan akan mempengaruhi *burnout* pada karyawan.

Mengacu pada pendapat ahli di atas, maka dapat diasumsikan bahwa apabila karyawan memiliki *engage* yang tinggi pada organisasi, maka *burnout* dapat dicegah dan dapat diatasi. Oleh karena itu, pengkajian secara empirik terhadap *burnout* merupakan hal yang penting bagi kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan pertanyaan penelitian: "Apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Group ?". Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan tersebut peneliti mengajukan judul sebagai berikut, *burnout* ditinjau dari *employee engagement* pada karyawan BPR Restu Group.

B. Tujuan Penelitian

Peneliti bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan *Employee Engagement* dengan *Burnout* pada karyawan BPR Restu Group.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang hubungan *Employee Engagement* dengan *Burnout* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen perusahaan PT BPR Restu Group dalam melakukan intervensi dalam meningkatkan aspek *employee engagement* dan menurunkan aspek *burnout*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout menurut Maslach merupakan sindrom kejenuhan emosi, depersonalisasi, dan pencapaian personal (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009, h. 204-216). Cherniss (1987, h. 1-126) menyatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat.

Menurut Schaufeli & Enzmann, *Burnout* didefinisikan sebagai suatu hal yang "persisten, negatif, pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan pikiran, pada individu yang 'normal' *burnout* ditandai sebagian besar oleh kelelahan yang disertai dengan stres, mengalami penurunan motivasi, rasa kompetensi yang berkurang, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja. (Llorens-Gumbau & Salanova-Soria, 2014, h. 3-11).

Menurut Kreitner & Kinicki (2005, h. 1-126), *burnout* sebagai kondisi kelelahan emosional dan sikap-sikap negatif dari waktu ke waktu. Kreitner dan Kinicki menjelaskan sikap-sikap negatif tersebut antara lain adalah fatalisme, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidakpuasan dan melarikan diri.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kondisi kelelahan emosional yang terjadi secara berkepanjangan dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku negatif.

2. Aspek-aspek *burnout*

Menurut Pines dan Aronson (dalam Rahmati, 2015, h. 49-55), *burnout* memiliki tiga aspek, yaitu : a) Kelelahan fisik, yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah; b) Kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol, 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 (Sutjipto dalam Diaz, 2007, h. 1-126); c) Kelelahan mental, yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain, merasa

tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak cakap, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup (Sutjipto dalam Diaz, 2007, h. 1-126).

Menurut Maslach (dalam Leon, Halbesleben, dan Paustian-Underdahl, 2015, h. 87-96), *burnout* memiliki tiga aspek utama dari *burnout* yaitu, Kejenuhan Emosional (*Emotional Exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*), dan Pencapaian Personal (*Personal Accomplishment*)

Pada aspek pertama yaitu Kejenuhan Emosi, seseorang yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosi dan kewalahan saat menghadapi pekerjaannya dan aktivitas yang dijalani setiap harinya. Kejenuhan emosi ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis yang maksimal (Maslach dalam Diaz, 2007, h. 1-126)

Pada aspek kedua yaitu Depersonalisasi, menurut Maslach (Schaufeli, dalam Diaz, 2007, h. 1-126) merupakan perkembangan dari dimensi kejenuhan emosi. Ia menjelaskan depersonalisasi adalah

coping (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Perilaku tersebut adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek.

Pada aspek ketiga yaitu Pencapaian Personal, adalah tendensi untuk mengevaluasi upaya dan usaha atau prestasi seseorang dengan pemikiran negatif.

Menurut Green, Walkey, & Taylor, "*emotional exhaustion and cynicism are considered the core burnout dimensions*" (Gonzalez-Roma, dkk, 2006, h. 165-174). Pendapat Green, Walkey, & Taylor mengatakan bahwa kejenuhan emosional dan sinisme dianggap sebagai dimensi utama di dalam *burnout*.

Dari aspek-aspek yang telah dikemukakan oleh tokoh diatas dapat peneliti simpulkan bahwa aspek- aspek dari *burnout* yaitu kejenuhan emosi, depersonalisasi, dan pencapaian personal.

3. Faktor yang mempengaruhi *burnout*

Menurut Cherniss (Tawale, dkk, 2011, h. 74-84) mengatakan bahwa *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja dan *burnout* dapat ditemukan pada tingkat yang berbeda dari analisis individu, lingkungan kerja, dan budaya yang lebih besar seperti masyarakat.

Faktor yang dikemukakan oleh Cherniss sama halnya seperti apa yang dikemukakan oleh De Cenzo & Robbins (1996, h. 433), menurut De Cenzo & Robbins faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* dapat diidentifikasi sebagai berikut, karakteristik organisasi, persepsi organisasi, persepsi peran, karakteristik individu, dan hasil.

Karyawan yang terlibat (*engaged*) di dalam suatu perusahaan berarti karyawan tersebut telah menetapkan komitmen emosional sepenuhnya pada perusahaan dimana seseorang tersebut bekerja, dan komitmen emosional berarti bahwa karyawan tersebut benar-benar peduli tentang pekerjaan mereka bahkan mereka peduli terhadap perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk gaji saja atau hanya untuk promosi berikutnya, namun bekerja atas nama tujuan perusahaan tempat mereka bekerja (Kruse, 2012, h. 1). Dengan demikian karyawan yang bekerja atas nama tujuan organisasi tidak akan mudah terjebak dalam kondisi stres yang berlarut-larut yang berikutnya akan menjadikan karyawan tersebut *burnout*. Sebaliknya apabila karyawan tidak cukup *engaged* (terlibat dan terikat) pada perusahaan akan membuat karyawan menjadi mudah stres yang kemudian menimbulkan *burnout*.

Dari beberapa faktor tersebut diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*. Maka peneliti secara khusus mengambil *employee engagement* atau keterlibatan karyawan yang akan digunakan sebagai variabel bebas pada penelitian kali ini,

dimana *employee engagement* atau keterlibatan karyawan berasal dari diri karyawan atau seperti yang telah disebutkan diatas yaitu faktor yang disebabkan oleh individu.

B. *Employee Engagement*

1. Pengertian *employee engagement*

Maslach & Leiter mengemukakan definisi *Engagement* sebagai energi, keterlibatan, dan efikasi sebagai kebalikan langsung dari tiga dimensi utama *burnout* (Leon, Halbesleben, Paustian-Underdahl, 2015, h. 87-96)

Kahn (1990, h. 692-724) mengemukakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya : dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang ia miliki di organisasi. Kahn juga menyebutkan bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara fisik maupun psikologis saat melaksanakan peran organisasional.

Menurut Hallberg & Schaufeli (dalam Leon, Halbesleben, Paustian-Underdahl, 2015, h. 87-96)., *Engagement* adalah kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan keterikatan emosi positif dengan pekerjaan dan terdiri atas vigor (digambarkan sebagai ketahanan mental dan energi tingkat tinggi dalam bekerja), dedikasi (perasaan signifikan dan antusiasme dalam bekerja), dan absorpsi (mampu menjaga konsentrasi penuh dan menjadi sangat asyik dalam pekerjaan).

Dari tokoh diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa *employee engagement* yaitu merupakan keterlibatan karyawan yang ditandai dengan keterikatan emosi positif terhadap tujuan organisasi yang mampu mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional.

2. Aspek-aspek *employee engagement*

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (Albrecht, 2010, h. 159-171) *employee engagement* dibagi menjadi dua aspek, yaitu *employee engagement feelings* dan *employee engagements behavior*. Pada aspek pertama yaitu *employee engagement feelings* terdapat empat komponen, yaitu *Feeling of urgency*, *Feeling of being focused*, *Feeling on intensity*, dan *Feeling of enthusiasm*. Pada aspek kedua yaitu *employee engagement behavior* akan memperlihatkan beberapa perilaku, antara lain perilaku *Persistence*, Proaktif, Perluasan Peran (*Role Expansion*), dan perilaku Siap (sedia) terhadap Perubahan (*Adaptability*).

Sejalan dengan aspek yang telah dikemukakan oleh tokoh diatas, menurut Schaufeli & Bakker (Balducci, Fraccaroli, Schaufeli, 2010, h. 143-149) *engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu (1) kognitif, ditunjukkan dengan adanya kepercayaan serta dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) afektif, ditunjukkan oleh rasa memiliki, kebanggaan dan keterikatan dengan organisasi; (3) perilaku, ditunjukkan oleh kemauan bekerja keras dan keinginan untuk tinggal di dalam organisasi.

Berbeda dengan kedua tokoh diatas, Gonzalez-Roma, dkk (2006, h. 165-174) mengemukakan bahwa *work engagement* ditandai dengan vigor, dedikasi, dan absorpsi. Vigor dicirikan dengan memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi ditandai dengan rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Absorpsi ditandai dengan mampu sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaan dan menjadi sangat asyik dalam pekerjaannya, dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang dilakukannya.

Dari ketiga tokoh diatas dapat peneliti simpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* yaitu *employee engagement feelings* dan *employee engagement behavior*.

C. Hubungan antara *Employee Engagement* dengan *Burnout*

Dalam dunia kerja permasalahan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan baik jasa maupun barang sangatlah kompleks seperti ditentukannya target produksi, keuntungan, peningkatan produktivitas, penekanan biaya produksi, penjualan dan pemasaran, administrasi serta pemberdayaan baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya (Dwivedi dalam Diaz, 2007, h. 1-126). permasalahan tersebut memiliki kaitan dengan manusia selaku kunci dari tenaga kerja. Hubungan antar karyawan dan atasan, suasana dan tata tertib kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab kerja sampai dengan pembayaran hak yang berupa gaji terhadap karyawan adalah sebagai permasalahan yang ada di dalam dunia kerja (Das dlm Dwivedi, dikutip Diaz). Kishore (dikutip Diaz, 2007. h. 1-126) mengungkapkan apabila terjadi penanganan yang salah pada sumber daya manusia dalam dunia kerja akan berdampak buruk pada perusahaan. Permasalahan itu adalah ketidakpuasan kerja, stres hingga *burnout*.

Bagi karyawan *Account Officer* permasalahan yang mereka hadapi bukan hanya apa yang tertera pada *jobdesk* saja akan tetapi bertambah dengan adanya tanggung jawab dan kewajiban mereka sebagai seorang karyawan yang juga harus bisa membuat relasi yang baik dengan klien mereka. Dimana sebagai ujung tombak suatu perusahaan mereka tidak hanya harus bisa mencerminkan visi dan misi perusahaan tercermin di dalam diri setiap karyawan *Account Officer* dengan mencari dan meyakinkan klien, namun mereka juga

harus bisa tegas dalam menangani kasus seperti terjadinya kredit macet oleh klien mereka. Kedua hal tersebut tentu sangat bertolak belakang, di satu sisi mereka harus bisa menjalin relasi dengan sosok yang akrab, ramah dengan klien, di sisi lain mereka harus bisa tegas untuk bisa meyakinkan klien agar tidak terjadi kredit macet.

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (dalam Albrecht, 2010, h. 157-171), ada dua unsur dalam *employee engagement* yaitu, *employee engagement feelings* dan *employee engagement behavior* dengan masing-masing empat komponen di dalamnya. Kedua unsur ini saling berkaitan dalam membentuk *engagement* seseorang. Apabila *engagement* seseorang dalam bekerja tinggi, maka akan berdampak pada kesediaan untuk terikat dan terlibat di dalam perusahaan tempat seseorang itu bekerja.

Employee engagement feelings dapat dilihat dengan ke empat komponen yang ada di dalamnya yaitu *feeling of urgency, feeling of being focused, feeling on intensity,* dan *feeling of enthusiasm.* Pada *feeling of urgency* perasaan yang muncul antara lain seperti perasaan bahwa diri penting, diberikan kepercayaan untuk dilibatkan ke dalam suatu peran, merasa bahwa peran ataupun jabatan yang diemban adalah penting dan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apabila seseorang merasa bahwa peran dan kehadirannya penting dan berpengaruh terhadap perusahaan maka seseorang tersebut akan berusaha dengan sepenuh hati dan juga bekerja keras dengan total agar tidak mengecewakan orang lain yang dapat berdampak negatif pada perusahaannya.

Feeling of being focused adalah perasaan bahwa seseorang tersebut menjadi benar-benar fokus hanya pada satu hal saja. Apabila seseorang sudah menjadi fokus pada pekerjaan dan tugas-tugasnya, biasanya seseorang tersebut akan menjadi lupa waktu akan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, dan hal ini hanya akan terjadi apabila seseorang tersebut benar-benar menyukai pekerjaannya, segala hal yang sangat disukai seseorang pasti akan menyita seluruh perhatian terhadap hal yang disukai tersebut (Albrecht, 2010, h. 157-171).

Feeling on intensity disini berarti bahwa seberapa keras usaha seseorang. Intensitas karyawan yang tinggi akan mengarah kepada tujuan perusahaan. Biasanya gaji yang diberikan oleh perusahaan bukan menjadi alasan yang utama seseorang mencintai pekerjaannya, namun lebih pada pekerjaan yang benar-benar disukai, dan juga atmosfir pada lingkungan kerjanya. Hal ini membuat seseorang tidak mudah melepaskan pekerjaannya dan juga seseorang tersebut akan berorientasi kepada tujuan dan visi-misi perusahaan, karena pekerjaannya yang sekarang sudah menjadi bagian darinya (Albrecht, 2010, h. 157-171).

Feeling of Enthusiasm ditunjukkan dengan seberapa tinggi gairah atau hasrat seseorang terhadap pekerjaannya. Antusias karyawan yang tinggi akan mengarah terhadap totalitas dalam melakukan apa yang menjadi pekerjaan karyawan tersebut (Albrecht, 2010, h.157-171).

Ada empat komponen di dalam *employee engagement behavior* yaitu *persistence*, proaktif, perluasan peran, dan *adaptability*. Keempat komponen ini muncul dalam kebiasaan seseorang yang *engage* atau memiliki keterikatan. *Persistence* adalah perilaku seseorang yang sering muncul dan juga telah menjadi kebiasaan. Apabila *engagement* pada karyawan telah menjadi kebiasaan maka akan berdampak pada kesediaan karyawan untuk tetap mengerjakan apa yang menjadi pekerjaannya dengan semaksimal mungkin tanpa perlu diawasi oleh atasan (Albrecht, 2010, h. 157-171).

Komponen *employee engagement behavior* yang berikutnya yaitu proaktif dan perluasan peran dapat ditunjukkan dengan perilaku bersedia melakukan hal yang melebihi *jobdesk* yang telah ditentukan oleh perusahaan, atau dengan kata lain seseorang tersebut melakukan totalitas dan apabila karyawan tersebut diminta untuk mengerjakan sesuatu seratus persen maka akan karyawan tersebut akan siap memberikan seribu persen. Karyawan dengan perilaku proaktif yang tinggi akan memajukan perusahaan tidak hanya dengan sebatas *jobdesk* saja namun akan mengerjakan lebih dari yang diminta perusahaan (memperluas perannya di dalam perusahaan tersebut), bahkan akan melakukan hal-hal positif yang mengarah pada tujuan juga visi-misi perusahaan dengan senang hati (Albrecht, 2010, h. 157-171).

Pada komponen terakhir dari *employee engagement behavior* yaitu *adaptability* atau perilaku siap sedia terhadap perubahan adalah

perilaku dimana seorang karyawan yang mudah untuk beradaptasi baik dengan situasi maupun lingkungan yang baru dan juga tidak mudah mempermasalahkan perbedaan yang ada. *Adaptability* yang tinggi pada karyawan akan memudahkan karyawan dalam bersosialiasi dan juga menjadi bekal untuk setiap saat diberi kesempatan untuk berkembang dengan cara dimutasi ke bagian atau ke cabang perusahaan yang berada di lain tempat (Albrecht, 2010, h. 157-171).

Hubungan antara *burnout* dan *engagement* sangat kompleks, dimana kedua konstruksi tersebut telah terbukti secara independen mempengaruhi perilaku karyawan dan interaksinya, termasuk OCB, absensi dan kinerja karyawan (Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009, h. 1452-1465).

Berdasarkan teori mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dalam sub bab ini akan dirumuskan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut, yaitu *employee engagement* dan *burnout* pada karyawan.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa keterikatan (*engaged*) yang rendah di dalam perusahaan, sedangkan mereka yang tidak mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa keterikatan yang tinggi di dalam perusahaan. Contohnya, karyawan akan tetap berkomitmen dan memegang teguh nilai-nilai, visi-misi serta tujuan di perusahaannya tanpa diawasi dan disuruh oleh atasannya, mereka tidak hanya bekerja untuk gaji dan promosi berikutnya, namun mereka bekerja

atas nama perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan secara emosional pada perusahaan akan lebih mudah tertekan, dan ketika diberi tugas oleh atasannya maka ia akan melakukannya dengan terpaksa dan setengah-setengah karena ia tidak terlalu peduli dengan perusahaan mereka.

Alasan yang mendukung penggunaan *employee engagement* dalam penelitian mengenai *burnout* adalah karena sudah terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa *employee engagement* dan *burnout* memiiki hubungan yang erat namun secara berseberangan (kontradiksi). Admasachew & Dawson (2011, h. 29-33) menjelaskan bahwa *burnout* dan *engagement* dapat bekerja sama untuk mempengaruhi perilaku yang sama dalam kontradiksi.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan yang *engaged* akan siap untuk menghadapi tantangan di suatu perusahaan karena karakteristiknya yang memiliki keterlibatan yang kuat ditandai oleh adanya antusiasme dan rasa bangga serta inspirasi. Karyawan yang *enggaged* akan dengan senang hati untuk terlibat dalam proses dan dinamika di suatu perusahaan. Karyawan yang *engaged* akan menunjukan energi yang tinggi, tidak mudah lelah, dan rela memberikan tenaganya di dalam kemajuan perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak *engaged* tidak memiliki semua itu, ia tidak tertarik untuk memajukan organisasi dan tidak berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Leon, Halbesleben, dan Paustian-Underdahl (2015, h. 87-96) dengan penelitiannya yang berjudul *A Dialectical Perspective on*

Burnout and Engagement, penelitian ini bertujuan untuk merekonsiliasi perspektif yang sudah ada melalui pendekatan alternatif untuk memberikan pandangan yang berbeda terhadap *burnout* dan *engagement* berdasarkan teori dialektika. Hasil dari penelitian ini adalah dukungan empiris dari model konseptual antara *burnout* dan *engagement* menunjukkan hasil yang saling bertentangan.

Llorens-Gumbau & Salanova Soria (2014, h. 3-11) dengan penelitiannya yang berjudul *Loss and Gain Cycles ? a Longitudinal Study about Burnout, Engagement, and Self-Efficacy*, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan signifikan antara ketiga variabel penelitian pada saat yang sama, yaitu bahwa kendala atau gangguan berhubungan negatif dengan *burnout*, yang pada gilirannya berhubungan positif dengan *self-efficacy* dari waktu ke waktu, fasilitator berhubungan positif dengan *engagement* dan *self-efficacy*.

Bria, dkk (2014, h. 103-111), dengan penelitiannya yang berjudul *Maslach Burnout Inventory-General Survey : Factorial Validity and Invariance among Romanian Healthcare Professionals*, penelitian ini berdasarkan survey terhadap 1190 Ahli kesehatan di Roma dari tiga Rumah Sakit Daerah tersebut. Hasilnya adalah hipotesis pertama diterima yaitu ketiga faktor penyebab yang diuji dengan MBI-GS memiliki fit unggul atas satu dan dua faktor struktur masing-masing.

Hakanen & Koivumaki (2014, h. 12-18) dengan penelitiannya yang berjudul *Engaged or Exhausted-How Does it Affect Dentists' Clinical Productivity ?,* memiliki hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa work *engagement* memiliki hubungan positif dengan prosedur pembayaran, namun kelelahan tidak berhubungan kepada produktivitas.

Rahmawati (2013, h. 1-15) dengan penelitiannya yang berjudul Hubungan antara Stres Kerja dengan *Burnout* pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout*, tingkat stres kerja pekerja bagian operator, dan peran stres kerja terhadap tingkat *burnout*. Hasil penelitian ini ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja perusahaan batubara.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *employee engagement* mempengaruhi *burnout*.

D. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout*, semakin tinggi *employee engagement* maka *burnout* akan menjadi rendah begitu juga sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka *burnout* akan menjadi semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2013, hal. 5).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian yang terdapat dalam penelitian ini harus ditentukan terlebih dahulu sebelum metode pengumpulan data dan analisa data ditentukan. Pengidentifikasian variabel penelitian membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisa yang digunakan.

Variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan tergantung.

Kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Tergantung : *Burnout*
2. Variabel Bebas : *Employee Engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut batasan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam variabel ini :

1. *Burnout*

   Burnout adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kondisi kelelahan emosional yang terjadi secara berkepanjangan dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku negatif. Adapun tiga aspek dari *burnout* yaitu kejenuhan emosi, depersonalisasi dan pencapaian personal. *Burnout* diungkapkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala yang diadaptasi dari skala *Maslach Burnout Inventory* yang disusun berdasarkan tiga dimensi yang meliputi *Emotional Exhaustion* (Kejenuhan Emosi), *Depersonalization* (Depersonalisasi), dan *Personal Accomplishment* (Pencapaian Personal). Skala tersebut berupa *rating scale* dengan rentang skala 0-10. Semakin tinggi skor *burnout* maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan mengalami *burnout*, sebaliknya semakin rendah skor *burnout* maka semakin rendah pula kecenderungan *burnout* pada karyawan.

2. *Employee Engagement*

   Employee engagement yaitu merupakan keterlibatan karyawan yang ditandai dengan keterikatan emosi positif

terhadap tujuan organisasi yang mampu mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional. *Employee engagement* diungkapkan dengan skala *employee engagement* yang disusun oleh peneliti berdasarkan dua aspek menurut teori Macey yang meliputi *employee engagement feelings* dimana pada aspek pertama ini memiliki empat komponen, antara lain *Feeling of urgency, Feeling of being focused, Feeling on intensity,* dan *Feeling of enthusiasm,* dan pada aspek kedua yaitu *employee engagement behavior* akan memperlihatkan beberapa perilaku seperti perilaku *Persistence*, Proaktif, Perluasan Peran (*Role Expansion*), dan Perilaku Siap (sedia) terhadap Perubahan (*Adaptability*). Skala *employee engagement* disusun dengan menggunakan metode skala Likert. Semakin tinggi skor *employee engagement* maka semakin tinggi kecenderungan *engagement* pada karyawan, sebaliknya semakin rendah skor *employee engagement* maka semakin rendah kecenderungan *engagament* pada karyawan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Salah satu langkah yang perlu diambil dalam melakukan sebuah penelitian adalah menentukan populasi. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Azwar, 2013, h. 35).

Ciri-ciri populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Restu Group, dengan jabatan AO (*Account Officer*).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel penelitian adalah memberikan batasan pada populasi apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada di luar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah di definisikan (Azwar, 2013, hal. 35). Pada penelitian ini sampel yang akan diambil menggunakan teknik penarikan sampel secara kluster (*Cluster Random Sampling*), yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap individual (Azwar, 2013, h. 87).

Kriteria sampel yang dipakai yaitu karyawan tetap BPR Restu Group yang masa kerjanya minimal 3 tahun dengan jabatan *Account Officer*, dengan jumlah 34 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala sikap Likert. Skala sikap ini disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2013, h. 97).

Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap.

Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Skala ini diberi nilai satu sampai empat (Azwar, 2013, h. 98).

Instrumen *burnout* yang akan digunakan oleh peneliti berasal dari instrumen *burnout* yang dibuat oleh Maslach (dalam Bria,dkk, 2014, h. 104) yang dinamakan *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS). MBI-GS ini dikembangkan oleh Maslach setelah instrumen *burnout* versi pertama di bidang pelayanan sosial dan dikenal sebagai *MBI-Human Service Survey* (MBI-HSS) dan instrumen *burnout* versi kedua di desain bagi para pendidik yang lebih dikenal dengan *MBI-Educators Survey* (MBI-ES). Berbeda dengan kedua alat ukur sebelumnya yang memiliki total item 22, alat ukur MBI-GS terdiri dari 16 item pertanyaan yang dibagi menjadi tiga skala yang sama dengan MBI-HSS dan MBI-ES. Reliabilitas Instrumen MBI-GS yang diukur dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, didapatkan hasil pada semua skala memiliki nilai konsistensi internal diatas .70, yaitu pada aspek EE didapatkan skor 0.90, pada aspek Depersonalisasi didapatkan skor 0.76, dan pada aspek PA didapatkan skor 0.76. (dalam Bria, dkk, 2014, h. 106).

2. *Blueprint* dan Cara Penilaiannya

Penelitian ini menggunakan dua macam skala yaitu skala mengungkapkan *Burnout* dan skala untuk mengungkapkan *Employee Engagement*.

a. Skala *Burnout*

Burnout pada karyawan diukur dengan menggunakan skala *burnout* dari Maslach yang digunakan oleh peneliti. Skala ini digunakan berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (dalam Bria, dkk, 2014, h. 103-111) yaitu Kejenuhan Emosi, Depersonalisasi, dan Pencapaian Diri.

Alasan dipilihnya aspek-aspek sesuai dengan Maslach karena telah terbukti validitas dan reliabilitasnya dari berbagai penelitian sebelumnya dan telah diuji dengan berbagai contoh di berbagai belahan dunia. Tentunya skala ini akan disesuaikan untuk penelitian ini.

Tiap aspek terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*).

Subyek diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan yang ada dengan memilih satu jawaban yang paling mendekati dengan apa yang subyek rasakan, dengan skala 1-10 yang berisi tingkat Sangat Tidak Setuju (=0) sampai Sangat Setuju (=10).

Tabel 1
Blueprint Skala *Burnout*

Aspek-Aspek	Item		Total
	Favorable	Unfavorable	
Kejenuhan Emosi	4	-	4
Depersonalisasi	9	1	10
Pencapaian Personal	-	8	8
Jumlah	13	9	22

b. Skala *Employee Engagement*

Employee Engagement karyawan diukur menggunakan skala *employee engagement* yang disusun oleh peneliti. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* yang dibagi memjadi dua yaitu, pada aspek pertama *employee engagement feelings* terdapat empat komponen, antara lain, *Feeling of urgency, Feeling of being focused*, *Feeling on intensity*, dan *Feeling of enthusiasm*. Pada aspek kedua yaitu *employee engagement behavior* akan memperlihatkan beberapa perilaku, antara lain perilaku *Persistence*, Proaktif, Perluasan Peran (*Role Expansion*), dan Perilaku Siap (sedia) terhadap Perubahan (*Adaptability*).

Semakin tinggi skor *employee engagement* maka semakin rendah *burnout* yang terjadi pada karyawan, sedangkan semakin rendah skor *employee engagement* maka akan semakin tinggi *burnout* yang ditemukan pada karyawan. Skala yang akan peneliti berikan akan dibedakan menjadi dua kelompok item pernyataan, yaitu item *favorable* dan item

unfavorable. Item *favorable* yaitu item yang sesuai dengan pernyataan, sedangkan item *unfavorable* yaitu item yang bertentangan dengan pernyataan yang sebenarnya.

Subyek diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan yang ada dengan memilih satu dari pilihan jawaban yang tersedia yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor untuk pilihan jawaban pada pernyataan yang bersifat *favorable* diberi nilai secara bertingkat yaitu untuk jawaban Sangat Setuju (SS) nilainya 4, jawaban Setuju (S) nilainya 3, jawaban Tidak Setuju (TS) nilainya 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 1. Untuk item pernyataan yang tergolong *unfavorable* yaitu jika subyek menjawab Sangat Setuju (SS) nilainya 1, jawaban Setuju (S) nilainya 2, jawaban Tidak Setuju (TS) nilainya 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) nilainya 4.

Tabel 2
Blueprint Skala *Employee Engagement*

Aspek-Aspek	Komponen	Item		Total
		Favorable	*Unfavorable*	
Employee Engagement Feelings	*Feeling of Urgency*	2	1	3
	Feeling of Being Focused	2	1	3
	Feeling on Intensity	2	2	4
	Feeling of Enthusiasm	2	2	4
Employee Engagement Behavior	*Persistence*	2	2	4
	Proaktif	2	2	4
	Perluasan Peran	2	2	4
	Adaptability	2	2	4
Total		16	14	30

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2015, h.7) suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur yang berupa skala secara tepat dan cermat menjalankan fungsi alat ukurnya atau sejauhmana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstrak, karena alat ukur yang digunakan berdasarkan konstruksi teoritis yang berisi tentang faktor-faktor yang hendak diukur (Azwar, 2015, h. 116).

Teknik korelasi yang digunakan dalam pengukuran validitas ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yaitu dengan cara menguji koefisien korelasi antara X dan Y, dengan jumlah subyek yang diselidiki dan standar deviasi dari variabel X dan Y (Hadi, 2004, h. 236).

Setelah memperoleh koefisien korelasi, maka diperlukan koreksi atau perhitungan kembali, dimana hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kelebihan bobot (*over estimate*). Kelebihan bobot dapat terjadi karena skor item dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, sehingga angka korelasi menjadi besar (Azwar, 2015, h. 10). Korelasi terhadap hasil penghitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus *Part Whole*.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sering diartikan dengan keterpercayaan, konsistensi dan keajegan. Meskipun reliabilitas sering diartikan dalam bermacam-macam konsep, namun sebenarnya reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya apabila perbedaan yang terjadi sangat besar dari waktu ke waktu. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak dapat dikatakan akurat karena konsisten akurasi menjadi syarat (Azwar, 2015, h.7).

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini menggunakan pendekatan konsistensi internal. Pada pendekatan internal, prosedurnya hanya memerlukan satu kali penggunaan sebuah tes pada sekelompok individu sebagai subjek (*single trial administration*). Oleh karena itu, pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2015, h. 39).

G. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang peneliti peroleh akan diolah menggunakan metode statistika karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan metode statistik dapat memberikan hasil yang objektif. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah Korelasi *Product Moment*. Korelasi *Product Moment* dipakai mencari ada tidaknya hubungan antara *employee engagement* sebagai variabel bebas dan *burnout* sebagai variabel tergantung. Selanjutnya untuk perhitungan uji hipotesis peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*.

BAB IV
PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu memahami kancah atau tempat penelitian dan persiapan segala sesuatu yang berkenaan dengan jalannya penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan BPR Restu Group. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Pusat BPR Restu Klepu Makmur Bergas, kantor BPR Restu Klepu Makmur cabang Salatiga, dan di kantor BPR Restu Klepu Makmur cabang Boyolali. Perlu diketahui bahwa peneliti tidak meneliti sendiri namun bersama dengan Yolanda Budiyani bersama-sama melakukan penelitian pada karyawan *Account Officer* BPR Restu Group selama penelitian berlangsung, dan dengan menggunakan variabel tergantung yang sama pula yaitu *burnout*.

Pengambilan data diambil di kantor pusat dan kantor cabang BPR Restu Klepu Makmur dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan BPR Restu Semarang, peneliti disarankan untuk melakukan penelitian di BPR Restu Klepu Makmur pada kantor pusat dan cabang.
2. Kriteria subjek yang memenuhi syarat tercapainya tujuan penelitian.

Peneliti mengambil masa kerja minimal 3 tahun dengan alasan jenjang karir yang berlaku pada PT BPR Restu Group, diawali dengan masa kontrak kerja karyawan selama kurang dari dua tahun, setelah masa kontrak berakhir karyawan akan di tes dan dilihat performanya selama masa kontrak lalu kemudian diangkat menjadi karyawan tetap, dan setelah sudah menjadi karyawan tetap. Setelah menjadi karyawan tetap itulah seorang karyawan membutuhkan waktu untuk mengalami berbagai macam penyesuaian mulai dari lingkungan kerja yang baru, bertemu dengan rekan kerja sekantor dan juga penyesuaian terhadap jobdesk karyawan tersebut, dan hal ini cukup membutuhkan waktu yang lama untuk bisa terbiasa dengan rutinitas tersebut.

Pada tahun ketiga karyawan sudah menjadi karyawan tetap di PT BPR Restu Group, dan menurut Anoraga (dalam Muslimin, 2013, h. 111-122) lamanya masa kerja seseorang dapat memberikan dampak positif maupun negatif, dan pada pola perilaku negatif, masa kerja dapat berdampak sebagai wujud kejemuan atau kebosanan kerja. Pekerjaan yang dilakukan terus menerus secara monoton dalam waktu yang lama akan membuat seseorang semakin bosan pada aktivitas kerja tersebut.

B. Persiapan Penelitian

Dalam penelitian, ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan. Berikut ini adalah persiapan yang dilakukan peneliti :

1. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penyusunan alat ukur, dimulai dengan menentukan aspek-aspek yang akan digunakan untuk membuat skala berdasarkan konsep yang telah dikemukakan dalam teori. Peneliti menggunakan dua macam alat ukur berupa skala yaitu skala *burnout* dan skala *employee engagement*.

a. Skala *Burnout*

Skala *Burnout* disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout* yaitu : kejenuhan emosi, depersonalisasi, dan pencapaian personal. Skala ini terdiri dari 22 item yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu item *favorable* sebanyak 13 item dan item *unfavorable* sebanyak 9 item dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaran item *favorable* dan *unfavorable* dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3

Sebaran item *favorable* dan *unfavorable Burnout*

Aspek *Burnout*	Penyebaran Pernyataan		Total
	F	UF	
Kejenuhan Emosi	1, 2, 3, 14	-	4
Depersonalisasi	5, 6, 8, 10, 13, 15, 16, 20, 22	11	10
Pencapaian Personal	-	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8
Total	13	9	22

b. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan dua aspek dari *employee engagement* yaitu aspek pertama *employee engagement feelings* yang terdiri dari empat komponen yaitu : *feeling of urgency, feeling of being focused*, *feeling on intensity* dan *feeling of enthusiasm* dan aspek kedua *employee engagement behavior* yang terdiri dari empat komponen yaitu : *persistence*, proaktif, perluasan peran, dan

adaptability. Skala ini terdiri dari 40 item yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu item *favorable* sebanyak 24 item dan item *unfavorable* sebanyak 16 item, dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaran item *favorable* dan *unfavorable* dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4

Sebaran item *favorable* dan *unfavorable Employee Engagement*

Aspek *Employee-Engagement*	Komponen	Penyebaran Pernyataan		Total
		F	UF	
Employee Engagement Feelings	*Feeling of Urgency*	1, 3, 5	2, 4	5
	Feeling of being Focused	6, 8, 10	7, 9	5
	Feeling on Intensity	11, 13, 15	12, 14	5
	Feeling of Enthusiasm	16, 18, 20	17, 19	5
Employee Engagement Behavior	*Persistence*	21, 23, 25	22, 24	5
	Proaktif	26, 28, 30	27, 29	5
	Perluasan Peran	31, 33, 35	32, 34	5
	Adaptability	36, 38, 40	37, 39	5
Total		24	16	40

2. Permohonan Ijin Penelitian

Sebelum melakukan penelitian dan mengumpulkan data, peneliti terlebih dahulu meminta ijin secara informal lalu kemudian setelah diterima dan diperbolehkan untuk melakukan penelitian, peneliti juga mengajukan surat perijinan penelitian kepada pihak-pihak terkait secara tertulis. Prosedur untuk mendapatkan penelitian yaitu :

a. Peneliti mengisi blanko penelitian untuk mendapatkan surat pengantar dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang yang ditujukan kepada Pimpinan BPR Restu Group.
b. Pada tanggal 2 Mei 2016, peneliti mendapatkan surat perijinan penelitian kepada pihak BPR Restu Group dengan nomor surat 3079/B.7.3/FP/V/2016.
c. Pada tanggal 29 Mei 2016, peneliti mendapatkan surat perijinan penelitian kepada pihak BPR Restu Klepu Makmur dengan nomor surat 3528/B.7.3/FP/V/2016.
d. Kemudian secara informal pimpinan BPR Restu Group dan pimpinan BPR Restu Klepu Makmur membuat kesepakatan bahwa pada tanggal 14 juni 2016 hingga 16 juni 2016 peneliti diperbolehkan untuk menyebar kuesioner.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai yang berarti bahwa pengambilan data hanya dilakukan sekali dan digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi, serta analisis data. Alasan peneliti menggunakan *try out* terpakai adalah karena terbatasnya jumlah populasi karyawan *Account Officer* dengan masa kerja minimal 3 tahun.

Peneliti melakukan pengambilan data selama 3 hari berturut-turut dari tanggal 14 juni 2016 hingga tanggal 16 juni 2016, dari ketiga tempat yang peneliti kunjungi yaitu Kantor Pusat BPR Restu Klepu Makmur yang berada di Bergas, Kantor Cabang BPR Restu Klepu Makmur yang berada di Salatiga, dan Kantor Cabang BPR Restu Klepu Makmur yang berada di Boyolali. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah *Cluster Random Sampling*, yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap individual (Azwar, 2013, h. 87).

Peneliti mulai melakukan penyebaran kuesioner pada hari pertama yaitu tanggal 14 juni 2016 di Kantor Pusat BPR Restu Klepu Makmur yang berada di Bergas, dengan jumlah subyek sebanyak 21 (dua puluh satu) orang. Pengerjaan pengisian kuesioner berlangsung selama kurang lebih 20 menit dan peneliti mencatat gangguan yang terjadi selama pengisian kuesioner seperti berikut pada saat peneliti sudah memberikan waktu untuk mulai mengerjakan masih ada subyek yang terlambat hadir, kemudian ada beberapa subyek yang sempat terganggu oleh pesan singkat dan

telepon, dan ruangan yang disiapkan kurang luas sehingga subyek berdesakan dan tidak mendapatkan cukup meja untuk mengerjakan kuesioner.

Pada hari kedua, tanggal 15 juni 2016, peneliti kemudian beralih ke Kantor Cabang BPR Restu Klepu Makmur yang berada di Salatiga dengan subyek sebanyak 6 (enam) orang. Selama proses pengerjaan kuesioner berlangsung dengan baik, tenang, pencahayaan cukup, suhu udara juga memadai, ruangan yang disiapkan untuk mengerjakan juga cukup leluasa yang kemudian membuat subyek mengisi dengan serius semua kuesioner yang peneliti berikan.

Pada hari ketiga, yaitu pada tanggal 16 juni 2016, peneliti mengunjungi Kantor Cabang BPR Restu Klepu Makmur yang terletak di Boyolali, dengan jumlah subyek sebanyak 7 (tujuh) orang. Selama proses pengerjaan kuesioner peneliti mencatat bahwa ruangan yang diberikan untuk mengerjakan kuesioner terbuka dan membuat karyawan yang melintas bisa dengan mudah terlihat oleh subyek, kemudian ada beberapa karyawan lain yang menyapa subyek, dan karena mungkin ada beberapa hal penting ada juga karyawan yang menanyakan tentang suatu hal ke subyek, hal ini menyebabkan subyek menjadi tidak bisa konsentrasi secara penuh dalam pengerjaan kuesioner.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah melakukan penelitian, peneliti melakukan pencatatan hasil dan membuat tabulasi data skala penelitian kemudian melakukan penghitungan hasil data. Penghitungan validitas menggunakan alat bantu komputer dengan Program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows*. Penghitungan validitas item pada skala *burnout* dan *employee engagement* pada karyawan BPR Restu Group menggunakan teknik korelasi *Part Whole*. Untuk penghitungan reliabilitasnya menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil analisis validitas dan reliabilitas alat ukur yang dibuat sebagai berikut :

1. Validitas dan Reliabilitas *Burnout*

   Berdasarkan hasil validitas terhadap skala *burnout* pada karyawan BPR Restu Group diperoleh hasil bahwa dari 22 item terdapat 17 item valid dan 5 item gugur. Korelasi berkisar antara 0,378-0,769. Hasil selengkapnya item valid dan item gugur pada skala *burnout* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5

Sebaran Item Valid dan Gugur Skala *Burnout*

Aspek *Burnout*	Penyebaran Pernyataan		Total
	F	UF	
Kejenuhan emosi	1, 2, 3, 14	-	4
Depersonalisasi	**5**, 6, 8, **10**, 13, 15, 16, 20, 22	**11**	7
Pencapaian Personal	-	**4**, 7, 9, 12, **17**, 18, 19, 21	6
Total	11	6	17

Keterangan : yang bercetak tebal merupakan item gugur.

Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach skala *burnout* adalah sebesar 0,902. Hasil perhitungan reliabilitas skala *burnout* selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-2.

2. Validitas dan Reliabilitas *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil validitas terhadap skala *employee engagement* pada karyawan BPR Restu Group diperoleh hasil bahwa dari 40 item terdapat 27 item valid dan 13 item gugur. Korelasi berkisar antara 0,305- 0,742. Hasil selengkapnya item valid dan item gugur pada skala *employee engagement* dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6

Sebaran Item Valid dan Gugur Skala *Employee Engagement*

Aspek *Employee-Engagement*	Komponen	Penyebaran Pernyataan		Total
		F	UF	
Employee Engagement Feelings	*Feeling of Urgency*	**1**, 3, 5	2, 4	4
	Feeling of being Focused	**6**, **8**, **10**	7, 9	2
	Feeling on Intensity	11, 13, 15	12, 14	5
	Feeling of Enthusiasm	16, 18, 20	17, 19	5
Employee Engagement Behavior	*Persistence*	21, **23**, **25**	22, **24**	2
	Proaktif	**26**, 28, 30	**27**, 29	3
	Perluasan Peran	31, 33, **35**	**32**, **34**	2
	Adaptability	36, 38, 40	**37**, 39	4
Total		16	11	27

Keterangan : yang bercetak tebal merupakan item gugur

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala *employee engagement* pada karyawan BPR Restu Group adalah sebesar 0,922. Hasil perhitungan skala *employee engagement* selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C-1

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi. Uji asumsi ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran item normal atau tidak, linear atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

1) Burnout

Uji normalitas terhadap *Burnout* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z* maka diperoleh nilai K-S Z = 0,498 (nilai p > 0,05), yang berarti data *burnout* memiliki distribusi normal

2) Employee Engagement

Uji normalitas terhadap *Employee Engagement* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Z* maka diperoleh nilai K-S Z = 1,047 (nilai p > 0,05), yang berarti data *employee engagement* memiliki distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan program *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) *Release* 16.0 for Windows.

Hasil uji linearitas didapatkan koefisien F_{linear} r_{xy} sebesar 0,210 dengan p > 0,05 yang berarti bahwa hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* bersifat tidak linear.

2. Uji Hipotesis

Uji korelasi *Product Moment* memberikan hasil nilai r_{xy} = -0,671 (nilai p < 0,05), yang berarti ada hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan BPR Restu Group. Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin rendah kecenderungan *burnout* pada karyawan, dan sebaliknya jika semakin rendah *employee engagement* maka semakin tinggi kecenderungan *burnout* pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan korelasi *Product Moment* diperoleh r_{xy} = -0,671 dengan p<0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan BPR Restu Group. Semakin tinggi *employee engagement*

maka semakin rendah kecenderungan *burnout* pada karyawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah *employee engagement* maka semakin tinggi kecenderungan *burnout* pada karyawan. Artinya, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Leon, Halbesleben, dan Paustian-Underdahl (2015, h. 87-96) dengan penelitiannya yang berjudul *A Dialectical Perspective on Burnout and Engagement*, hasil dari penelitian ini adalah dukungan empiris dari model konseptual antara *burnout* dan *engagement* menunjukkan hasil yang saling bertentangan.

Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi maka ia tidak akan mudah mengalami *burnout*, begitu pula sebaliknya, karyawan dengan *engagement* rendah maka ia akan mudah mengalami *burnout*.

Penelitian ini memberikan informasi dan hasil tambahan berupa sumbangan efektif sebesar 45%, hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* mempengaruhi kecenderungan *burnout* pada karyawan sebesar 45%, sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti karakteristik organisasi, persepsi terhadap organisasi, persepsi terhadap peran, dan karakteristik individu. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi berarti memiliki ketahanan untuk tidak mudah mengalami *burnout*.

Hasil penelitian *burnout* pada karyawan di BPR Restu Group memiliki Mean Empirik (Me) sebesar 47,47 dan Standart Deviasi Empirik (SDE) sebesar 22,063 dengan hasil kategori rendah

berjumlah 8 orang, kategori sedang berjumlah 20 orang, dan kategori tinggi berjumlah 6 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan *account officer* pada PT BPR Restu Group mengalami *burnout*, walaupun setelah dilakukan penelitian terdapat enam orang yang mengalami *burnout*, namun terdapat jumlah yang lebih besar yaitu sebanyak 20 karyawan memiliki kecenderungan untuk mengalami *burnout* ataupun tidak. Jumlah tersebut tidak sedikit dan membutuhkan perhatian yang khusus agar sebanyak 20 karyawan tersebut tidak bergerak kearah *burnout*.

Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus segera melakukan penanganan dengan perlunya memonitoring situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan lebih lanjut agar karyawan yang berada pada kategori sedang tidak mengalami *burnout*, karena apabila banyak karyawan yang mengalami *burnout* maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak buruk tidak hanya pada target-target yang telah ditetapkan perusahaan namun juga keberlangsungan dan perkembangan perusahaan kedepannya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* pada karyawan di BPR Restu Group memiliki Mean Empirik (Me) sebesar 83,18 dan Standart Deviasi Empirik (SDE) sebesar 10,364 dengan hasil kategori rendah berjumlah 5, kategori sedang berjumlah 23, dan kategori tinggi berjumlah 6. Hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* pada karyawan BPR Restu Group tergolong sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan disini memiliki

kecenderungan *employee engagement* yang sedang. Kecenderungan *employee engagement* yang sedang tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPR Restu Group dapat mengarah kepada *engagement* ataupun tidak, oleh karena itu perusahaan kiranya dapat berusaha untuk lebih meningkatkan *engagement* pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan *account officer* pada PT BPR Restu Group memiliki *engagement* yang tinggi, walaupun setelah dilakukan penelitian baru terdapat enam orang yang memiliki *engagement* tinggi, namun terdapat jumlah yang lebih besar yaitu sebanyak 23 karyawan memiliki kecenderungan untuk berpotensi memiliki *engagement*. Jumlah tersebut tidak sedikit dan membutuhkan dukungan dan lingkungan sekitar yang mendukung agar sebanyak 23 karyawan tersebut dapat memiliki rasa *engage* terhadap PT BPR Restu Group.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kelemahan-kelemahan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini, antara lain :

1. Peneliti tidak bisa mengatur ruangan dengan bebas karena ruangan disediakan dan ditentukan oleh perusahaan tempat peneliti mengambil data.
2. Beberapa responden yang tidak bisa berkonsentrasi disebabkan oleh faktor eksternal seperti teman responden yang bertanya terkait pekerjaan, terganggu oleh pesan singkat dan telepon yang harus segera dijawab, ruangan terbuka yang bisa melihat karyawan lain berlalu-lalang, ada karyawan lain yang menyapa

responden, saat ada responden yang belum selesai diganggu oleh responden yang sudah selesai.

3. Peneliti memiliki keterbatasan waktu karena waktu yang ditentukan untuk mengisi kuesioner dibatasi karena kemudian responden harus segera kembali bekerja.
4. Peneliti seharusnya merahasiakan nama subyek namun di angket yang peneliti susun tertera kolom untuk responden mengisi nama/ inisial responden.
5. Pada halaman permohonan ijin untuk pengisian angket, peneliti lalai mencantumkan tanda tangan dan nama terang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan BPR Restu Group. Adanya hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan BPR Restu Group diterima. Semakin tinggi kemungkinan terjadinya *employee engagement* pada karyawan, maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami oleh karyawan, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini memberikan informasi dan hasil tambahan berupa sumbangan efektif sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti karakteristik organisasi, persepsi terhadap organisasi, persepsi terhadap peran, dan karakteristik individu.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan, yaitu :

1. Bagi karyawan dan perusahaan

   Bagi karyawan *Account Officer*, khususnya karyawan dengan tingkatan *burnout* yang sedang hingga tinggi hendaknya perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab yang berpotensi menimbulkan burnout yang dihadapi, berusaha menghilangkan penyebab tersebut, meninjau kembali tujuan hidup, memperhatikan keseimbangan antara waktu bekerja dengan beristirahat, dan menyadari perlunya bantuan medis maupun psikologis agar terhindar dari kondisi kehilangan kendali.

   Bagi perusahaan, kiranya dapat lebih memperhatikan *jobdescription* yang telah dibuat, agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang seharusnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan tema yang sama, diharapkan untuk :

   a. Lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang belum diungkap dalam penelitian ini,
   b. Memperhatikan kembali bagaimana responden mengisi skala penelitian, peneliti sebaiknya memastikan bahwa saat mengisi skala bersama-sama di dalam ruangan responden tidak bisa saling berdiskusi bertukar jawaban,
   c. Memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang diungkap dalam penelitian ini dengan memperhatikan kondisi yang

tepat ketika melakukan penelitian dan memperhatikan kondisi yang tepat ketika melakukan penelitian dan memperluas lagi lingkup penelitian,

d. Melengkapi penelitian dengan wawancara dan observasi yang lebih mendalam dengan metode kualitatif sehingga lebih menggali faktor-faktor lain yang melatarbelakangi *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

Admasachew, L., & Dawson, J. 2011. *The Association Between Presenteeism and Engagement of National Health Service Staff.* ***Journal of Health Service Research & Policy***. Vol. 16 (29-33).

Albrecht, S. L. 2010. ***Handbook of Employee Engagement- Perspectives, Issues, Research and Practice***. Melbourne : Monash University.

Azwar, S. 2013. **Metode Penelitian**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

----------. 2015. **Reliabilitas dan Validitas**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi 4.

Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli, W. B. 2010. *Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).* ***European Journal of Psychological Assessment.*** Vol. 26 (2) : 143-149.

Bria, M., Spanu, F., Baban, A., Dumitrascu, D. L. 2014. *Maslach Burnout Inventory-General Survey : Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals.* ***Journal Burnout Research***. Vol. 1 (103-111).

Cherniss, C. 1987. ***Staff Burnout- Job Stresss in the Human Services***. Beverly Hilss London : Sage Studies in Community Mental Health 2. (Fifth printing)

De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. 1996. ***Human Resource Management.*** New Baskerville: John Wiley & Sons, Inc. (Fifth edition)

Diaz, R. 2007. Hubungan antara *burnout* dengan motivasi berprestasi akademis pada mahasiswa yang bekerja. **Skripsi**. Depok : Universitas Gunadarma.

Fathoni, H. A. 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta

Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Lloret, S. 2006. *Burnout and Work Engagement : Independent Factors or Opposite Poles ?.* ***Journal of Vocational Behavior***. Vol. 68 (165-174).

Hadi, S. 2004. **Statistik Jilid 2**. Yogyakarta : Andi.

Hakanen, J. J., & Koivumaki, J. 2014. *Engaged or Exhausted- How Does It Affect Dentist's Clinical Productivity*. ***Journal Burnout Research***. Vol. 1 (12-18).

Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., Bolino, M. C. 2009. *Too Engaged ? a Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interfence with Family*. ***Journal of Applied Psychology***. Vol. 94 (6, 1452-1465).

Kahn, W. A. 1990. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. ***Academy of Management Journal***. Vol. 33 (4, 692-724).

Kreitner, R., & Kinicki, A. 2005. **Perilaku Organisasi Edisi 5 Buku 2 Indonesia**. Alih Bahasa : Erly Suandy. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Kruse, K. 2012. "*Employee engagement*". Available at http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-*engagement*-what-and-why/ diakses 18 Februari 2016.

Leon, M. R., Halbesleben, J. R. B., Paustian-Underdahl, S. C. 2015. *A Dialectical Perspective on Burnout and Engagement*. ***Journal Burnout Research***. Vol. 2 (87-96).

Little, B., & Little, P. 2006. *Employee engagement : Conceptual issues*. ***Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict***. Vol. 10 (1) : 111-113.

Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. 2014. Loss and Gain Cycles ? A Longitudinal Study about *Burnout*, *Engagement*, and Self-Efficacy. ***Journal Burnout Research***. Vol. 1 (3-11).

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. 2001. *Job Burnout*. **Annual Reviews**. Vol. 52 (397-422).

Murnianita, F.B. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee *Engagement* Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. ***Thesis*** . Jakarta : Universitas Indonesia.

Muslimin. 2013. Kecenderungan Perilaku Aktif dalam Kerja dan Prokrastinasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Jenis Pekerjaan, Usia, tingkat Pendidikan Formal dan Masa Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Kota Bontang. **E-Journal Psikologi**. Vol. 1 (1), hal. 111-122.

Nink, M. 2015. *The German Workforce Has a Burnout Problem*. ***Gallup*.**

Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. 2014. Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat *Burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. **Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan.** Vol. 3, No. 1 (59-68)

Rahmati, Z. 2015. *The Study of Academic Burnout in Students with High and Low Level of Self-Efficacy*. ***Procedia- Social and Behavioral Sciences***. Vol. 171 (49-55).

Rahmawati, Y. 2013. Hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan bagian operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. **Skripsi**. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. 2009. *Burnout : 35 Years of Research and Practice*. ***Journal Career Development International***. Vol. 14, No. 3. (204-216).

Sihotang, I. N. 2004. *Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. **Jurnal *Psyche***. Vol. 1, hal. 10-17.

Tawale, E. N., Budi, W., Nurcholis, G. 2011. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui-Papua. **Jurnal INSAN**. Vol. 13. No. 02 (74-84).

LAMPIRAN

LAMPIRAN A : Alat Ukur

A-1 SKALA *BURNOUT*
A-2 SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

A-1 SKALA *BURNOUT*

1) Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

2) Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

3) Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

4) Saya dengan mudah dapat memahami bagaimana perasaan klien tentang hal-hal ingin mereka penuhi dan mereka peroleh dari layanan yang saya berikan.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

5) Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa klien seolah mereka objek impersonal.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

6) Menghadapi orang/ klien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya “tertekan”.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

7) Saya bisa menjawab dan melayani klien saya dengan efektif.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

8) Saya merasa jenuh karena pekerjaan saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

9) Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya sebagai pemberi jasA.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

10) Saya menjadi semakin "kaku" terhadap orang lain sejak saya bekerja sebagai pemberi jasa.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

11) Saya khawatir pekerjaan ini membuat saya "dingin" secara emosional.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

12) Saya merasa sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya dan dalam menghadapi para klien saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

13) Pekerjaan sebagai pemberi jasa membuat saya merasa frustasi.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

14) Saya merasa bekerja terlampau keras dalam pekerjaan saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

15) Saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien saya.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

16) Menghadapi dan bekerja secara langsung dengan orang menyebabkan saya stress.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

17) Saya dengan mudah bisa menciptakan suasana yang santai/ relaks dengan para klien.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

18) Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para klien secara langsung.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

19) Saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

20) Saya merasa seakan hidup dan karir saya tidak akan berubah.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

21) Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang dan “kepala dingin”.

Tidak Setuju 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

22) Saya merasa para pengguna menyalahkan saya atas masalah-masalah yang mereka alami.

Tidak Setuju 0	1	2 3	4	5	6	7	8	9	10 Setuju

A-2 SKALA
EMPLOYEE ENGAGEMENT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menganggap kelemahan dan kekurangan perusahaan adalah hal yang harus diperjuangkan oleh semua karyawan apapun kondisi perusahaan.	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa tidak diberikan kepercayaan untuk dilibatkan dalam tugas penting di perusahaan.	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa bahwa saya diberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas penting di divisi saya.	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa peran saya tidak begitu berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat dalam peningkatan kualitas hidup manusia baik secara langsung maupun tidak langsung.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa bahwa, saya lupa waktu apabila sudah memulai suatu pekerjaan.	SS	S	TS	STS
7.	Saya memikirkan hal lain di luar pekerjaan saat sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Saya membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Saya memilih pulang tepat waktu meskipun sebenarnya pekerjaan saya masih banyak.	SS	S	TS	STS
10.	Ketika saya sudah memulai suatu pekerjaan, saya melupakan semua yang ada di sekeliling saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.	SS	S	TS	STS
12.	Saya berpikir tentang kemungkinan bahwa saya bisa bekerja di perusahaan lain.	SS	S	TS	STS

13.	Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain.	SS	S	TS	STS
14.	Saya berpikir apabila ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya akan segera mengambilnya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya menjadikan visi-misi perusahaan adalah visi-misi Saya.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa bangga dengan pencapaian kinerja perusahaan selama ini.	SS	S	TS	STS
17.	Pekerjaan saya sekarang berbeda dengan minat saya, jadi saya kurang bersemangat dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan penghasilan, tunjangan, dan fasilitas yang memadai bagi saya.	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa malu ketika ada orang yang bertanya tentang pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya ingin terus mengembangkan perusahaan ini sehingga menjadi lebih maju.	SS	S	TS	STS
21.	Saya secara konsisten mampu memberikan yang terbaik pada setiap tugas yang diberikan kepada saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik apabila tidak diberi instruksi oleh atasan saya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya selalu mengusahakan terciptanya tempat kerja yang nyaman, rapi, dan bersih sehingga memudahkan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja dengan baik hanya pada saat saya sedang diawasi oleh atasan saja.	SS	S	TS	STS
25.	Saya berusaha menjaga kerahasiaan data	SS	S	TS	STS

	perusahaan saya.				
26.	Saya tidak keberatan apabila sesekali menggunakan peralatan dan fasilitas pribadi untuk menyelesaikan tugas kantor.	SS	S	TS	STS
27.	Saya jarang memberikan usulan disetiap rapat.	SS	S	TS	STS
28.	Saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas kantor.	SS	S	TS	STS
29.	Saya cenderung pasif dalam hal keterlibatan karyawan di perusahaan.	SS	S	TS	STS
30.	Saya bersikap proaktif memberikan usulan di dalam setiap kesempatan di kantor saya.	SS	S	TS	STS
31.	Saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan.	SS	S	TS	STS
32.	Walaupun saya merasa dapat membantu rekan saya yang mengalami kesulitan, namun saya memilih untuk tetap fokus pada pekerjaan saya..	SS	S	TS	STS
33.	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak pernah mau mencampuri urusan yang ada di divisi lain.	SS	S	TS	STS
35.	Saya sering membantu rekan saya yang kesulitan yang beda divisi dengan saya.	SS	S	TS	STS
36.	Saya mudah melakukan koordinasi dengan tim atau rekan satu divisi saya.	SS	S	TS	STS
37.	Saya melihat ada kesenjangan dalam hal kebhinekaan (Suku, Agama, dan Ras) di kantor saya.	SS	S	TS	STS
38.	Saya dan tim dapat diandalkan dalam hal kerjasama.	SS	S	TS	STS

39.	Saya sulit melebur dalam tim apabila ada tugas yang mengharuskan untuk bekerja secara tim.	SS	S	TS	STS
40.	Siapapun tim saya, saya mampu menyesuaikan diri.	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN B : DATA PENELITIAN

B-1 DATA PENELITIAN *BURNOUT*

B-2 DATA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

B-1 DATA PENELITIAN *BURNOUT*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	3	1	1	2	7	1	1	1	1	0	10	0	0	0	1	0
2	0	6	1	0	2	7	1	2	1	1	9	0	2	1	1	1
3	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0
4	3	7	2	2	6	3	2	0	1	3	8	8	1	7	0	0
5	4	3	1	3	4	4	1	1	2	1	7	1	1	9	3	3
6	7	5	4	3	7	3	2	2	3	3	8	2	2	7	4	4
7	3	6	3	1	8	3	2	6	1	4	7	2	2	3	3	3
8	5	6	4	9	2	0	2	0	0	0	10	3	0	5	0	2
9	3	10	3	1	10	5	0	0	0	0	5	0	3	5	3	1
10	8	8	8	2	8	2	1	3	1	1	5	3	2	5	1	1
11	5	6	7	2	8	6	3	3	4	2	8	5	4	5	3	4
12	5	7	2	1	5	1	1	4	2	0	10	0	1	8	1	2
13	8	8	3	0	2	7	5	9	4	0	10	5	5	8	3	3
14	5	7	2	1	5	2	0	1	1	2	8	2	1	5	0	1
15	7	5	9	2	3	8	1	8	5	3	3	2	7	3	3	3
16	5	7	3	1	5	5	1	3	1	3	7	3	3	7	3	3
17	3	3	0	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0
18	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	9	0	1	1	1	1
19	5	6	3	1	7	1	5	2	9	1	5	4	1	3	1	1
20	6	7	3	2	8	6	2	3	1	1	8	1	1	8	1	4
21	3	5	3	3	2	1	0	3	5	1	9	3	2	4	1	3
22	9	10	0	0	0	0	0	5	0	0	10	0	0	10	0	0
23	5	5	4	4	4	4	4	7	3	4	6	4	4	7	4	4
24	7	7	5	2	6	6	3	6	3	5	5	3	5	6	4	6
25	7	8	5	2	8	5	2	5	2	5	6	2	4	5	2	3
26	6	9	3	0	5	3	5	2	3	2	8	3	1	10	1	1
27	8	8	5	3	4	6	2	7	2	7	3	2	4	8	5	6
28	4	4	3	5	1	0	7	2	0	0	10	5	1	2	1	1
29	6	6	1	2	10	1	0	1	0	10	2	1	1	8	1	1
30	10	6	0	1	1	7	1	2	3	1	10	2	3	9	2	2
31	3	6	3	6	7	2	4	1	3	1	9	3	1	3	1	2
32	5	3	3	2	7	1	0	1	0	1	9	0	1	1	1	1
33	6	7	4	2	2	3	1	2	2	6	8	1	1	6	2	2
34	3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	1	1	1	1	1

X17	X18	X19	X20	X21	X22
2	0	0	0	1	1
0	1	1	1	1	2
0	0	0	0	0	0
2	3	3	0	1	1
3	1	0	7	1	3
2	3	2	4	2	3
2	1	1	5	2	6
2	0	1	6	5	5
0	1	0	0	2	1
1	3	1	5	4	7
3	3	3	7	3	4
2	1	2	0	1	0
5	5	3	5	7	9
5	2	0	9	0	2
3	2	2	6	2	7
5	3	3	3	3	3
9	0	0	0	5	0
0	0	0	1	0	1
3	1	1	5	5	1
2	2	1	8	3	5
5	1	0	1	2	2
0	0	0	0	0	0
3	3	2	5	4	6
3	3	2	4	3	3
1	1	1	3	2	5
2	2	1	9	5	2
3	2	2	7	2	7
0	0	0	1	0	1
0	0	0	1	0	1
3	1	0	1	2	6
4	1	2	1	4	3
1	1	1	2	1	1
2	1	2	3	1	2
1	1	1	1	2	1

B-2 DATA PENELITIAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	3	3
3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4
5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	4	3	4	3
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	4
8	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3
10	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
11	4	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
13	3	1	3	1	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3
14	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3
15	4	1	2	1	3	2	1	4	1	2	3	2	1	4	2	2
16	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
18	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1	3	2	3	3	4	3
19	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
22	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
23	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
24	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3
26	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3
27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
28	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2	4
31	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	4	4	4	4
32	1	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4
33	4	3	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4

X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2
3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2
3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	1
3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2
1	1	3	3	2	1	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	4	3	4
4	2	3	4	3	3	2	4
3	2	2	3	2	3	3	4
4	2	3	4	1	4	3	3
4	2	3	4	1	3	2	4
3	2	3	3	3	3	2	4
3	2	2	4	4	4	3	4
3	2	2	4	2	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	1	3	3	4	2	2	3
3	2	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	3	4	2	4
3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	4
4	1	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3	3	4
3	2	3	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	1	4	4	4	4	4

LAMPIRAN C : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

C-1 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *BURNOUT*
C-2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

C-1 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
BURNOUT

Reliabilitas Skala *Burnout*

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	60.6765	525.438	.532	.853
y2	59.8529	535.220	.422	.857
y3	62.7941	515.562	.645	.849
y4	63.7353	572.746	.087	.867
y5	61.0882	547.840	.198	.869
y6	62.6471	508.053	.624	.849
y7	63.9118	548.568	.390	.858
y8	62.9706	505.666	.648	.848
y9	63.8824	534.955	.495	.855
y10	63.5294	557.711	.184	.866
y11	58.6471	588.781	-.094	.880
y12	63.6471	535.932	.506	.855
y13	63.7941	525.744	.708	.849
y14	60.5000	529.288	.346	.862
y15	64.0294	540.029	.654	.853
y16	63.6765	526.225	.745	.849
y17	63.4118	560.674	.211	.864
y18	64.2941	538.820	.760	.852
y19	64.6176	551.516	.644	.855
y20	62.4706	498.560	.593	.850
y21	63.5000	540.015	.489	.855
y22	62.7647	495.155	.753	.844

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	42.4118	430.856	.559	.896
y2	41.5882	439.825	.447	.900
y3	44.5294	425.832	.627	.894
y6	44.3824	414.243	.658	.893
y7	45.6471	454.963	.381	.901
y8	44.7059	410.335	.702	.891
y9	45.6176	441.395	.501	.898
y12	45.3824	445.637	.469	.899
y13	45.5294	430.984	.748	.892
y14	42.2353	432.670	.378	.906
y15	45.7647	446.852	.651	.895
y16	45.4118	436.068	.714	.893
y18	46.0294	445.181	.769	.894
y19	46.3529	458.235	.619	.898
y20	44.2059	410.350	.578	.897
y21	45.2353	447.458	.476	.899
y22	44.5000	404.803	.764	.889

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

C-2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
EMPLOYEE ENGAGEMENT

Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	118.4706	131.045	-.292	.888
x2	118.8529	114.553	.572	.867
x3	118.3824	117.152	.611	.867
x4	118.6471	114.417	.609	.866
x5	118.1471	120.735	.425	.871
x6	118.8824	121.622	.229	.874
x7	118.6471	114.720	.662	.865
x8	118.6765	127.680	-.143	.884
x9	118.6176	113.516	.614	.865
x10	119.3529	128.720	-.265	.881
x11	118.8529	119.099	.298	.873
x12	118.9706	118.332	.475	.869
x13	118.7647	115.882	.466	.869
x14	118.7059	119.547	.330	.872
x15	118.3529	117.690	.553	.868

x16	118.3235	117.074	.638	.867
x17	118.3824	115.698	.669	.866
x18	118.8235	113.968	.584	.866
x19	118.1176	118.107	.593	.868
x20	118.1176	118.289	.577	.868
x21	118.2353	120.428	.425	.871
x22	118.3529	116.963	.666	.866
x23	118.0000	121.879	.206	.874
x24	118.0294	122.999	.182	.874
x25	117.8529	122.493	.273	.873
x26	118.3529	121.872	.266	.873
x27	118.7059	123.971	.116	.875
x28	118.5000	116.682	.480	.869
x29	118.5000	117.409	.573	.868
x30	118.6176	119.516	.419	.870
x31	118.2941	118.638	.621	.868
x32	119.0588	125.693	-.045	.881
x33	118.1765	119.180	.583	.869
x34	119.2059	123.381	.115	.876
x35	118.5882	122.916	.157	.875
x36	118.0882	120.871	.403	.871
x37	118.3529	119.084	.338	.872
x38	118.1471	118.917	.530	.869
x39	118.6176	119.395	.428	.870
x40	117.8824	120.834	.424	.871

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2	83.6765	101.135	.642	.915
x3	83.2059	105.078	.582	.917
x4	83.4706	100.742	.699	.914
x5	82.9706	108.029	.434	.919
x7	83.4706	101.590	.721	.914
x9	83.4412	101.102	.624	.916
x11	83.6765	106.286	.313	.922
x12	83.7941	105.562	.496	.918
x13	83.5882	101.947	.556	.917
x14	83.5294	107.105	.321	.921
x15	83.1765	104.756	.591	.916
x16	83.1471	104.493	.651	.916
x17	83.2059	103.259	.676	.915
x18	83.6471	101.811	.577	.917
x19	82.9412	105.875	.570	.917
x20	82.9412	105.572	.597	.917
x21	83.0588	107.512	.454	.918
x22	83.1765	104.635	.658	.916
x28	83.3235	104.953	.437	.919
x29	83.3235	105.013	.569	.917
x30	83.4412	107.102	.407	.919
x31	83.1176	106.228	.611	.917
x33	83.0000	106.788	.568	.917
x36	82.9118	107.840	.442	.919
x37	83.1765	107.422	.282	.922
x38	82.9706	106.211	.546	.917
x39	83.4412	107.406	.383	.919
x40	82.7059	107.971	.448	.919

PUTARAN 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2	80.5000	96.258	.632	.917
x3	80.0294	100.029	.576	.918
x4	80.2941	95.729	.699	.916
x5	79.7941	102.775	.440	.920
x7	80.2941	96.275	.742	.915
x9	80.2647	96.140	.620	.918
x11	80.5000	101.045	.318	.924
x12	80.6176	100.183	.515	.919
x13	80.4118	96.795	.562	.919
x14	80.3529	102.175	.305	.923
x15	80.0000	99.576	.596	.918
x16	79.9706	99.302	.659	.917
x17	80.0294	98.272	.669	.917
x18	80.4706	96.681	.583	.918
x19	79.7647	101.034	.543	.919
x20	79.7647	100.549	.588	.918
x21	79.8824	102.046	.482	.920
x22	80.0000	99.455	.665	.917
x28	80.1471	99.766	.441	.921
x29	80.1471	100.008	.560	.919
x30	80.2647	101.898	.410	.921
x31	79.9412	101.269	.592	.919
x33	79.8235	101.544	.577	.919
x36	79.7353	102.564	.451	.920
x38	79.7941	101.017	.551	.919
x39	80.2647	102.443	.365	.921
x40	79.5294	102.802	.446	.920

Level of significance for one-tailed test 5% = 0,286

LAMPIRAN D : UJI ASUMSI

D-1 UJI NORMALITAS
D-2 UJI LINIERITAS
D-3 UJI HIPOTESIS

D-1 UJI NORMALITAS

NORMALITAS

Npar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
x	34	83.18	10.364	55	108
y	34	47.47	22.064	12	97

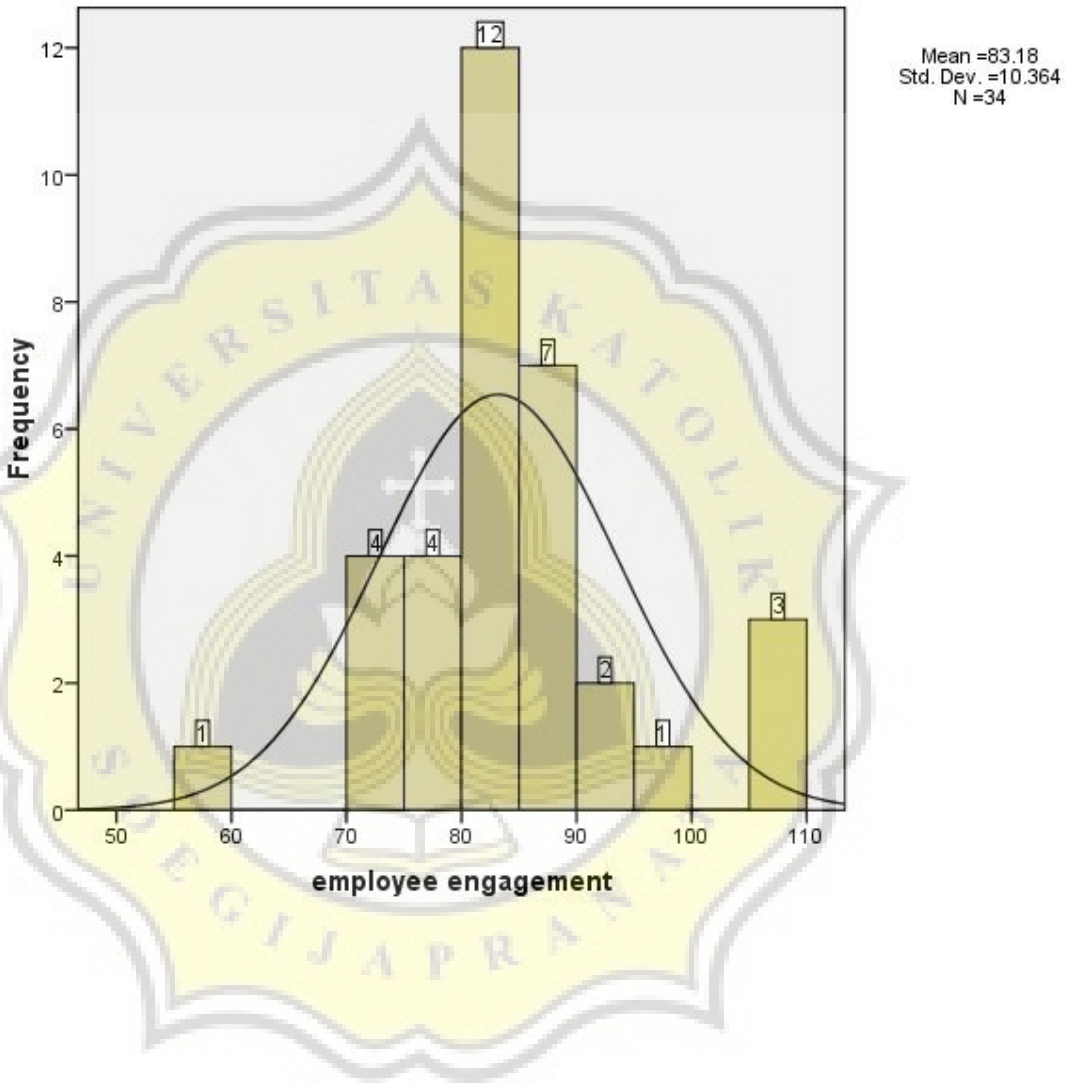
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	y
N		34	34
Normal Parameters[a]	Mean	83.18	47.47
	Std. Deviation	10.364	22.064
Most Extreme Differences	Absolute	.180	.085
	Positive	.180	.085
	Negative	-.138	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.965

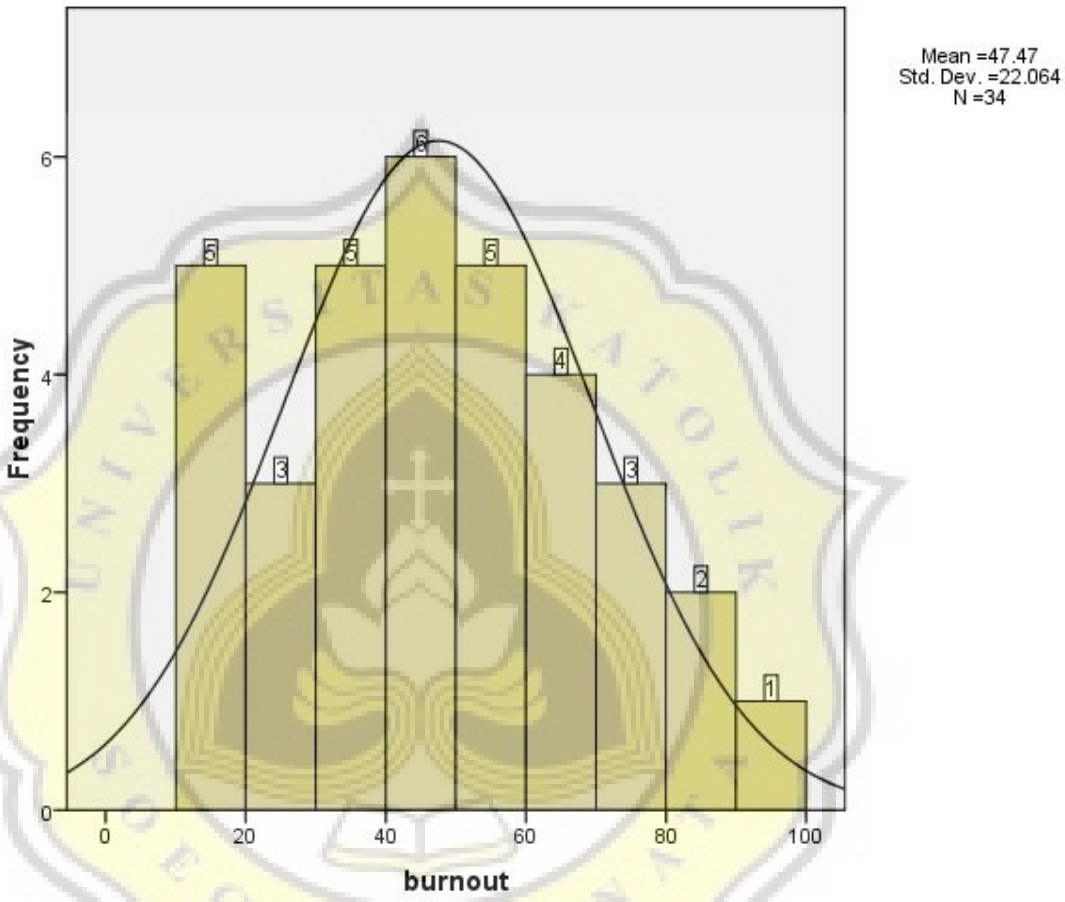
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from Data

Graph


Mean =83.18
Std. Dev. =10.364
N =34
Frequency
employee engagement
0
2
4
6
8
10
12
50
60
70
80
90
100
110
1
4
4
12
7
2
1
3

Graph


Mean =47.47
Std. Dev. =22.064
N =34
Frequency
burnout
0
2
4
6
0
20
40
60
80
100
5
3
5
6
5
4
3
2
1

D-2 UJI LINEARITAS

LINEARITAS

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
	2	Quadratic
	3	Cubic
Independent Variable		Case sequence
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified
Tolerance for Entering Terms in Equations		.0001

Case Processing Summary

	N
Total Cases	34
Excluded Cases[a]	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

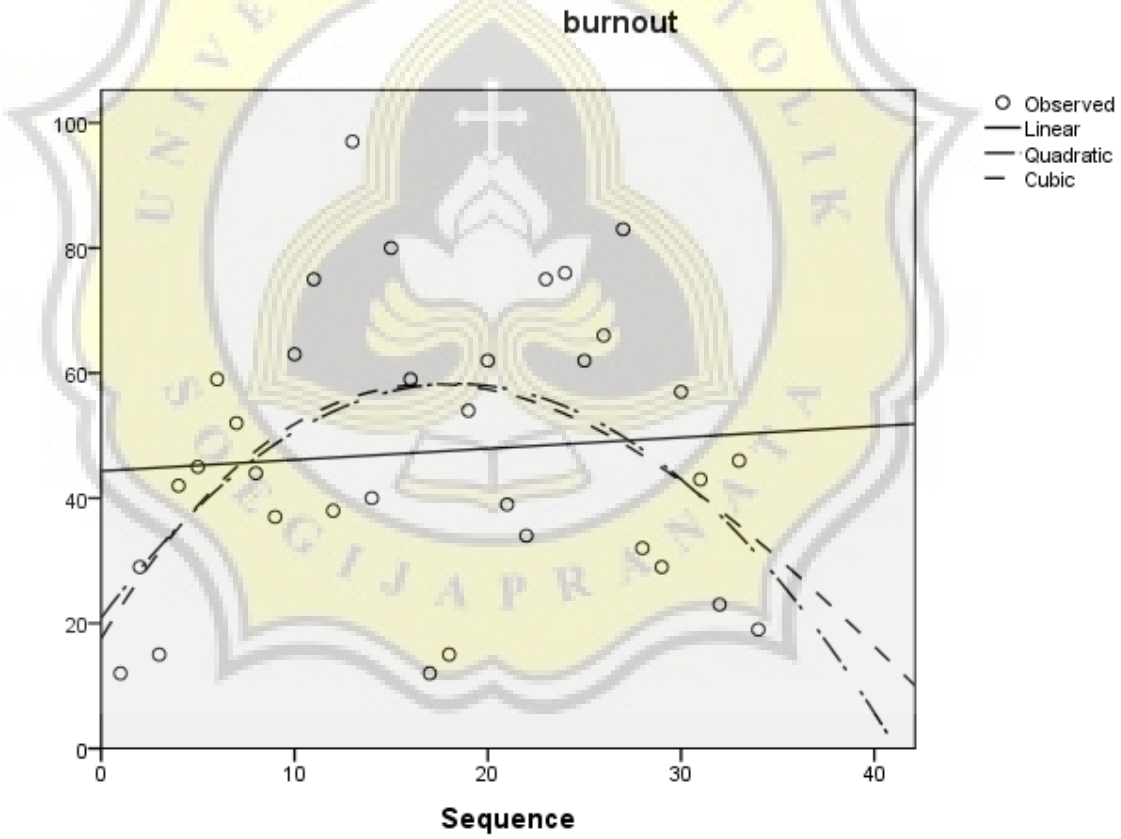
Variable Processing Summary

		Variables
		Dependent
		y
Number of Positive Values		34
Number of Zeros		0
Number of Negative Values		0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.007	.210	1	32	.650	44.342	.179		
Quadratic	.202	3.915	2	31	.030	20.888	4.088	-.112	
Cubic	.204	2.562	3	30	.073	17.593	5.142	-.186	.001



LAMPIRAN D-3 : UJI HIPOTESIS

ANALISA DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x	83.1765	10.36448	34
y	47.4706	22.06359	34

Correlations

		X	Y
x	Pearson Correlation	1	-.671**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	34	34
y	Pearson Correlation	-.671**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	34	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN E : Surat Perijinan

E-1 Surat Ijin Penelitian

E-2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

E-1 Surat Ijin Penelitian

E-2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian