Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di Cv Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis

Rega Pandu Pratama^{1*}, Arthur Huwae²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis, di tuntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi job desk mereka, dalam pemberian jasa yang dilakukan, karyawan produksi pasti memiliki target yang di berikan oleh atasan, mengakibatkan kelelahan secara fisik maupun emosional yang di sebut dengan *burnout*, problematika karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis membuat ketidaktercapainnya semangat kerja yang di sebut dengan *work engagement*, dan berakibat pada kelelahan fisik atau emosional yang di sebut dengan *burnout* dan dapat berimbas pada kualitas pemberian jasa karyawan produksi, untuk menurangi *burnout* yang muncul, maka di perlukan semangat kerja, dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, dan kosentrasi terhadap pekerjaan yang di sebut dengan *work engagement*. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang beregerak di bidang karoseri bis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi yang berjumlah 110 orang menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengukuran menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* ($\alpha = 0,798$) dan *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* ($\alpha = 0,837$). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis. Implementasi penelitian, di harapkan agar katyawan produksi di CV yang bergerak di bi bidang karoseri bis, agar tetap meningkatkan *work engagement* yang di miliknya untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan mengakibatkan *burnout* pada karyawan produksi yang muncul rendah.

Kata Kunci: *Work engagement; Burnout; Karyawan Produksi*

Copyright (c) 2024 Rega Pandu Pratama1

✉ Corresponding author :

Email Address : 802018230@student.uksw.edu^{1*}, arthur.huwae@uksw.edu²

PENDAHULUAN

Data dari BPS menunjukkan bahwa tingkat penggunaan jenis kendaraan setiap tahunnya meningkat, peningkatan tertinggi terjadi pada sepeda motor dengan persentase sebesar 4,62%, dan tingkat kenaikan terendah berada pada kendaraan bus dengan persentase sebesar 2,72% per tahun-nya (BPS, 2021). Meskipun era penggunaan transportasi umum seperti bus sudah mulai bergeser, namun industri perakitan bus tetap berkembang sampai saat ini. salah satu industry perakitan bis yang masih berjalan sampai saat ini adalah karoseri bis. Karoseri bis merupakan suatu

industri yang bergerak di bidang pembuatan bodi bis sedang dan bis besar. Mulai dari tahap pembuatan rangka bis, pengeplatan bodi bis, pengecatan, dan diakhiri dengan finishing *interior* maupun *eksterior* dengan standar nasional semua dirancang dalam perancangan industri karoseri bis. Tentunya membahas mengenai sebuah industri dalam penyediaan layanan jasa maupun barang tidak lepas dari bagian produksi dan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2012). sumber daya manusia menjadi salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalamnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak dapat berjalan dan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi (Maeran dkk., 2013).

Dunia kerja merupakan bagian dari kehidupan individu. Sebagian besar waktu seseorang habis di dalam dunia kerja. Hal ini membuat dunia kerja akan mempengaruhi sebagian besar dinamika kehidupan individu tak terkecuali pada karyawan produksi di karoseri bis. Dalam bekerja karyawan tidak hanya dituntut untuk menunjukkan perilaku *inrole* dalam melakukan pekerjaan sesuai *job description*, tetapi juga melakukan perilaku *extrarole* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan (Nio, Mariatin, & Novliadi, 2018). Berbagai ketimpangan juga dapat terjadi di dalam dunia kerja. Seperti ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan dan harapan di tempat kerja yang mengakibatkan stres.

Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja, mereka akan kesulitan untuk mencapai tujuan lain dalam bekerja, ketika mereka menjalankan peran tertentu (Laeque, 2014). Secara naluriah seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola stres, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terjebak dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hasil dari stres yang tidak teratasi akan mengakibatkan *burnout*. Seperti yang dijelaskan oleh Burke (dalam Satriyo & Survival, 2014) bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan wawancara awal terhadap 10 karyawan bagian produksi. Hasil menunjukkan bahwa 6 dari 10 karyawan tersebut sering merasakan kelelahan fisik. Keluhan yang mereka rasakan diantaranya sakit kepala, sakit pinggan, dan pegal-pegal. Akibat dari itu, mereka sering merasa tidak fokus ketika bekerja dan memilih untuk absen dari pekerjaan untuk memulihkan diri. Kemudian mereka sering merasa motivasi untuk bekerja mulai hilang. Bahkan beberapa dari mereka pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa para karyawan mengalami kondisi *burnout*, karena beberapa kondisi yang dijelaskan partisipan sama seperti beberapa ciri *burnout* yang dijelaskan oleh Mosadeghrad (2014) bahwa individu yang mengalami *burnout* digambarkan dengan gangguan fisik dan penurunan motivasi.

Burnout di konsepskan sebagai sindrom psikologis yang berkaitan dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang terjadi di antara individu-individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas

tertentu (Maslach, 1993). Kondisi *burnout* dapat terjadi ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada sehingga menimbulkan kesenjangan yang mengarahkan karyawan mengalami stres berkepanjangan. Seperti yang dijelaskan oleh Baker & Demerouti (2007) bahwa *burnout* terjadi akibat kelelahan kerja yang timbul dari adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki karyawan. Selain itu Hogart (2017) juga berpendapat bahwa *burnout* merupakan berkurangnya kemampuan individu dalam mengatasi stres yang dapat mengakibatkan disfungsi kronis di tempat kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal ini, karena kondisi *burnout* dapat berefek negatif terhadap keberlangsungan organisasi. Bentuk reaksi negatif akibat *burnout* ini dapat berupa, penarikan pekerjaan, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, ketidakhadiran karyawan, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Survey yang dilakukan oleh Gallup pada quartal 1 tahun 2022 menunjukkan hasil bahwa 68% pekerja Gen z dan millennial melaporkan sering merasakan stres dan kelelahan terkait pekerjaan (Gallup, 2022).

Kemudian beberapa ciri yang dapat digambarkan ketika karyawan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi adalah, penurunan efisiensi dan energi, demotivasi, peningkatan kesalahan ketika bekerja, kelelahan, sakit kepala, mudah marah, mudah frustrasi, kecurigaan yang tinggi, dan rendahnya tingkat pencapaian (Mosadeghrad, 2014). Tentunya semua ciri tersebut akan sangat merugikan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Selain itu akibat dari rendahnya energi karyawan, mereka menjadi kurang bersemangat ketika bekerja dan hal itu akan menciptakan pengalaman sinisme yang akan mempengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaannya dan menjadikan mereka kurang berdedikasi. Untuk memberikan solusi atas permasalahan tersebut maka perlu diketahui faktor yang mempengaruhi *burnout*. Tinne, et.al (2016) menyebutkan bahwa model JD-R seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat memprediksi kelelahan kerja pada karyawan. Lebih lanjut, Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *job demands* dan *job resource* akan membentuk *work engagement* pada karyawan. Dengan demikian secara tidak langsung *work engagement* sebagai *output* dari *job demands* dan *job resource* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi *burnout* pada karyawan.

Work engagement didefinisikan sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, yang diindikasikan dengan semangat kerja (*vigor*), penghayatan (*absorption*), dan pengabdian (*dedication*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu, Kahn (1990) juga menjelaskan *work engagement* sebagai sebuah kondisi dimana anggota organisasi melakukan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik kognitif, dan emosi selama bekerja. *Work engagement* yang ada pada karyawan ini tentunya dapat memprediksi tingkat *burnout* karyawan, karena seperti yang dijelaskan oleh Chantel Sonn (2015) bahwa dimensi *work engagement* merupakan keterbalikan dari konsep Maslach mengenai tiga dimensi *burnout* dengan asumsi *work engagement* adalah kutub positif dan *burnout* adalah kutub negatif. Ketika karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, maka tingkat *burnout*-nya rendah, dan sebaliknya. Selain itu, emosi positif yang ditimbulkan dari *work engagement* memungkinkan individu untuk dapat menciptakan sumber daya untuk mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan, sehingga hal itu dapat memperkecil kemungkinan karyawan mengalami kondisi *burnout* (Fredrickson, 1998).

Studi terdahulu membuktikan bahwa *work engagement* berhubungan dengan tingkat *burnout* karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Christianty dan

Widhianingtanti (2016) pada karyawan PT BPR Restu Group yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Penelitian lain yang dilakukan Aryatno (2019) pada Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri juga menunjukkan hasil yang sama, bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*, dimana semakin tinggi *work engagement* pada pekerja, maka semakin rendah kecenderungan *burnout*-nya. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan dengan *burnout*, penelitian yang dilakukan Yuyun, Hayati, dan Msuawwir (2022) pada karyawan kantor pos menunjukkan hasil sebaliknya, dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*.

Dari penjabaran di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai *work engagement* dan *burnout*. Perbedaan tersebut menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan. Selain itu pentingnya penelitian ini dilakukan karena *work engagement* dan *burnout* berhubungan langsung terhadap individu itu sendiri maupun keberlangsungan organisasi. Lebih lanjut penelitian ini penting untuk dilakukan karena karyawan bagian produksi rentan mengalami kondisi *burnout* karena beban fisik dan emosional yang dapat mengakibatkan penurunan performa karyawan untuk bekerja secara produktif dan dapat berdampak pada keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi. Untuk itu, peneliti bermaksud untuk meneliti hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*, sekaligus membandingkan dengan temuan-temuan sebelumnya. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis.

METODE

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain korelasional guna untuk melihat hubungan atau korelasi antara variabel bebas (*work engagement*) dengan variabel terikat (*burnout*) khususnya pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis.

Partisipan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017). Dengan begitu, partisipan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan di CV yang bergerak di bidang karoseri bis.

Skala Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yang masing-masing mengukur *work engagement* dan *burnout*. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung yang disembarkan di salah satu CV yang bergerak di bidang karoseri bis yang menjadi tempat pengumpulan data penelitian. *Work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* yang telah diadaptasi oleh Kristiana, Fajrianti dan Purwono (2018) ke dalam bahasa Indonesia berdasarkan skala asli dari Scaufeli dan Bakker (2004). Skala *work engagement* terdiri dari 9 aitem yang meliputi 3 dimensi di antaranya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang disesuaikan kembali oleh peneliti berdasarkan konteks partisipan dan divalidasi oleh *expert*

judgement. Skala *work engagement* disusun dengan 1 jenis pernyataan *favorable* yang menggunakan pilihan jawaban skala Likert dari 0 hingga 6 dengan keterangan Tidak Pernah (0), Hampir Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Sangat Sering (5), Selalu (6). Dari hasil daya diskriminasi aitem, diperoleh semua aitem lolos dengan nilai aitem total korelasi berkisar antara 0,354-0,673 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,798.

Burnout dalam penelitian ini diukur menggunakan *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* oleh Widhianingtanti dan Lujtelaar (2022) berdasarkan pada skala asli dari Maslach. Skala *burnout* terdiri dari 22 aitem yang meliputi 3 dimensi, yaitu *exhaustion*, *personal accomplishment*, dan *cynicism*. Skala *burnout* disusun dengan 2 jenis pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable* yang menggunakan pilihan jawaban dari skala Likert sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Dari hasil daya diskriminasi aitem, diperoleh 21 aitem lolos dengan nilai aitem total korelasi berkisar antara 0,304-0,524 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,837.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*. Pengujian seluruh data penelitian dilakukan menggunakan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistic seri 25 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Pada Tabel 1, skor *work engagement* yang diperoleh oleh sebagian besar partisipan berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 71,8% (rata-rata 46,37 dan standar deviasi 13,741). Kemudian, skor *burnout* yang diperoleh oleh sebagian besar partisipan berada pada kategori sangat rendah dengan persentase 57,3% (rata-rata 43,79 dan standar deviasi 9,919).

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	SD	Persentase	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	46,37	13,741	71,8%	Sangat Tinggi
<i>Burnout</i>	43,79	9,919	57,3%	Sangat Rendah

Uji Asumsi Normalitas

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 2, diperoleh nilai K-S-Z variabel *work engagement* sebesar 0,464 dengan sig. 0,464 ($p > 0,05$), dan nilai K-S-Z variabel *burnout* sebesar 0,571 dengan sig. 0,900 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa data variabel *work engagement* dan *burnout* berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov-Z*

Variabel	K-S-Z	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,851	0,464	Normal
<i>Burnout</i>	0,571	0,900	Normal

Uji Asumsi Linieritas

Dari hasil uji linieritas pada Tabel 3, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,306 dengan sig. 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan di CV yang bergerak di bidang karoseri bis adalah linier.

Tabel 3. Uji Linieritas ANOVA

	<i>F</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
<i>Linearity</i>	22,499	0,000	Linier

Uji Hipotesis

Dari perhitungan uji korelasi *Karl Pearson* pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,448 dengan sig. 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan di CV yang bergerak di bidang karoseri bis. Artinya, semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki, maka *burnout* yang ditunjukkan oleh karyawan di CV yang bergerak di bidang karoseri bis akan semakin rendah. Sumbangan yang diberikan oleh *work engagement* terhadap variabel *burnout* sebesar 20% (r^2), artinya *work engagement* menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *burnout* karyawan di CV yang bergerak di bidang karoseri bis.

Tabel 4. Uji Korelasi *Karl Pearson*

Variabel	<i>r</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Work Engagement</i> dan <i>Burnout</i>	-0,448**	0,000	Hipotesis Diterima

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana terdapat hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis. Artinya semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki individu, maka semakin rendah *burnout* yang akan muncul, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di temukan oleh Theresia dkk. (2016), dimana 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.

Chernis (1987) menjelaskan bahwa individu dengan *work engagement* tinggi lebih berpotensi untuk menciptakan sumber daya baru untuk mengatasi kesenjangan yang terjadi dalam pekerjaan. Karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis berada pada kategori sangat tinggi, dengan begitu *work engagement* yang sangat tinggi membuat karyawan produksi memiliki kemampuan untuk meningkatkan *work engagement*, mampu menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mengerti dan juga dapat memahami keadaan rekan kerja sehingga *burnout* yang muncul semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Christianty dan Widhianingtanti (2016) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Ditemukan tingginya *work engagement* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis membuat karyawan memiliki *burnout* yang muncul rendah. *Work engagement* yang baik mampu membuat para karyawan produksi tidak jenuh dalam pekerjaannya dengan dapat menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan, dapat mengerti dan memahami perasaan rekan kerja.

Individu dengan *engagement* tinggi berarti mereka memiliki nilai, memiliki nilai minat yang mendalam dalam pekerjaannya, konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, waktu terasa cepat berlalu saat bekerja (*absortion*) bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya (*dedication*), sehingga hal ini membuat individu tidak mudah tertekan dalam pekerjaannya, karena menyadari bahwa pekerjaannya adalah hal yang bermakna dalam hidupnya. Selain itu karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, dicirikan dengan tingkat energi yang tinggi (*vigor*), sehingga menjauhkan mereka dari kelelahan yang berlebih. Dengan demikian, semangat dan dedikasi di anggap sebagai lawan langsung dari kelelahan dan *sinisme* yang merupakan bagian dari *burnout* (González-Romá dkk., 2006). Dengan di temukannya *work engagement* yang baik pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis, membuat karyawan produksi mampu untuk menjaga semangat kerja dan mengurangi stres kerja, dan pada akhirnya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis dapat mencapai *work engagement* yang tinggi dan mampu keluar dari situasi *burnout* yang muncul saat bekerja.

Meskipun penelitian ini memberikan hasil yang baik, namun dijumpai beberapa keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, dalam proses pengumpulan data, peneliti harus menunggu di ruangan kantor HRD karena tidak diperkenankan membagikan kuesioner secara langsung harus menunggu karyawan mengurus kontrak, cuti, atau keperluan yang mengharuskan karyawan datang ke kantor HRD, karena mereka memiliki waktu luang saat datang ke kantor HRD. Setelah karyawan selesai mengurus keperluannya, barulah mereka diijinkan untuk mengisi kuesioner. Selain itu, meskipun hasil penelitian menunjukkan hasil *work engagement* yang sangat tinggi, namun *work engagement* karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis tetap perlu dilatih melalui peningkatan *work engagement*, sehingga nantinya *burnout* yang akan muncul pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis mudah dikendalikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis. Skor *work engagement* berada pada kategori sangat tinggi, dan skor *burnout* berada pada kategori sangat rendah. *Work engagement* memberikan sumbangan efektif terhadap rendahnya *burnout* karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya *burnout* pada karyawan produksi di CV yang bergerak di bidang karoseri bis, dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *work engagement*.

Adapun saran yang perlu disampaikan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *work engagement* dan *burnout*, dapat dilakukan pada populasi yang sama namun lebih terperinci, juga kepada populasi yang memiliki dinamika kehidupan yang berbeda. Pelaksanaan pengambilan data bisa dilakukan di ruangan yang disediakan khusus untuk pengisian data.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryatno, R. M., (2019). The relationship between work engagement and burnout in ditpolair korpolaairud Baharkam Polri. *Acta Psychologia*, 2(2), 82-88.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi: Edisi ke II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1(1), 389-411. [10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235)
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Transportasi Darat*. BPS RI.
- Christianty, T. O. V., & Widhiningtanti L. T., (2016). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*. 15(2), 351-373.
- Cherniss, C. 1987. *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London: sage Publications.
- Christianty, T. O. V., & Widhiningtanti L. T., (2016). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*. 15(2), 351-373.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Riview of General Psychology*, 2, 300-319. <http://dx.doi.org/10.1037//1089-2680.2.3.300>.
- Gallup. (2022, November). Generation disconnected: data on gen z in the workplace. Diakses 30 november 2022 dari <https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A., & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A riview of the Gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life.*, 205-224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Harun, Y. N. (2021). *Hubungan work engagement dengan burnout pada karyawan kantor pos makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Hogarth, M. (2017). Avoiding burnout. *Advances in Library Administration and Organization*, 37, 71-98. <https://doi.org/10.1108/S0732-067120170000037005>
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049.
- Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi., Purwono, U., (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 17(2). 204-217
- Laeque, S. H. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support From the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Science*. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.40.1>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles : a new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. [In organizational behavior: an edivence-based approach](https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001).
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among. *Interdisciplinary of family studies*.

- Maricuțoiu, L. P., Sulea, C., & Iancu, A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *Burnout research*, 5, 35-43
- Maslach, C., (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498 -512.
- Mosadeghard, A. M. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health pol Health Services, 27(3), 224-239. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2013-0032>
- Nio, S. R., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2018). Perbedaan organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari karakter kepribadian big-five dan tipe komitmen organisasi, *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 9(1), 105-117.
- Perry, G., & Potter, P.A. (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan : konsep proses dan praktik*. Jakarta: EGC
- Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerja (studi terhadap dosen pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 52-63.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*. 293-315. DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli WB, Van Rhenen W. 2006. Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: a study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag Organ*. 19:323-44
- Sonn, Chantel., (2015). The Relationship Between Burnout And Work Engagement Amongs Employees Within A Pharmaceutical Distribution Industry, University of South Africa
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Van Beek, I., Kranenburg, I. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2013). BIS- and BASactivation and study outcomes: A mediation study. *Personality and Individual Differences*, 55, 474-479. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.013>.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660-665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-)
- Widhianingtanti, L. T., Luijtelaar, G. V., (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation For Indonesia. *JP3I*. 11(1). 2-21.