

HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DIVISI IT

Farid Hikmatullah

Universitas Gunadarma, Farid.Hikmatullah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *employee engagement* dan *burnout* pada karyawan divisi IT. Di zaman globalisasi dan persaingan global yang ada, khususnya dalam suatu perusahaan, maka munculah persaingan keras antara karyawan. Dalam suatu pekerjaan tertentu, para karyawan ingin berusaha sebisa mungkin untuk melakukan suatu pekerjaan lebih banyak dibanding karyawan lain guna mendapatkan posisi ataupun terhindar dari PHK. Namun, seseorang tidak dapat mengeluarkan energinya pada tingkat tertinggi sepanjang waktu, ada kebutuhan guna melanjutkan kesejahteraan karyawan. Keadaan konstan akan keterlibatan mungkin memiliki efek negatif dan konsekuensi didalam organisasi dalam hal kelelahan dan kehilangan kreativitas karyawan tersebut dan salah satu fenomena *burnout* yang dialami karyawan adalah dengan meningkatnya keterlibatan karyawan di suatu perusahaan. Penelitian ini melibatkan 70 responden yang berusia 21-35 tahun dengan lama bekerja 3-10 tahun. Responden diminta mengisi kuesioner skala *employee engagement* berdasarkan dimensi milik Schaufeli dan Bakker yaitu *dedication*, *vigor* dan *absorption* dan skala *burnout* berdasarkan dimensi Maslach yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *reduced personal accomplishment*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data menggunakan teknik Korelasi Pearson Product. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis dengan teknik korelasi Pearson's product moment yang menghasilkan nilai korelasi Pearson $F=0,029$ dengan signifikan $0,406$ ($p>0,05$) sehingga hipotesis alternatif penelitian ditolak dan yang diterima adalah hipotesis nol. Hubungan antar variabel bersifat tidak erat karena koefisien korelasi Pearson $F<0,700$.

Kata Kunci: *Burnout, Employee engagement.*

RELATIONS OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AND *BURNOUT* IN IT DIVISION

Abstract

This study aims to examine the relationship of *employee engagement* and *employee burnout* in the IT division. In an age of globalization and global competition,

particularly in a company, then comes the hard competition between employees. In a particular job, the employees wanted to try as much as possible to do a job more than any other employees in order to obtain a position or avoid layoffs. However, one can not expend energy on the highest level at all times, there is a need to continue the welfare of employees. Constant state involvement may have negative effects and consequences in the organization in terms of fatigue and loss of employee creativity and one of the phenomenon of burnout experienced by employees is the growing involvement of employees in a company. The study involved 70 respondents aged 21-35 years to 3-10 years old work. Respondents were asked to fill out questionnaires scale employee engagement based on the dimensions belonging Schaufeli and Bakker (2006), namely dedication, vigor and absorption and scale Maslach burnout by dimensions namely emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment. The method used in this research is quantitative method using data analysis using the technique of Pearson Product. Based on the results of this research is that there is no relationship between employee engagement with employee burnout in the IT division in Jakarta. This is evidenced by the results of the calculation hypothesis test with Pearson's correlation technique product moment correlation Pearson generate value with significant $F = 0.029 \ 0.406$ ($p > 0.05$) so that the alternative hypothesis is rejected and accepted research is the null hypothesis. Relationships between variables are not germane because the Pearson correlation coefficient $F < 0,700$.

Keywords : Burnout, employee engagement.

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi dan persaingan global yang ada, khususnya dalam suatu perusahaan, maka munculah persaingan keras antara karyawan. Dalam suatu pekerjaan tertentu, para karyawan ingin berusaha sebisa mungkin untuk melakukan suatu pekerjaan lebih banyak dibanding karyawan lain guna mendapatkan posisi ataupun terhindar dari PHK (putus hubungan kerja). Pada dasarnya perusahaan menginginkan karyawan yang berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya.

Seseorang tidak dapat mengeluarkan energinya pada tingkat tertinggi sepanjang waktu, ada kebutuhan guna melanjutkan kesejahteraan karyawan. Keadaan konstan akan keterlibatan mungkin memiliki efek negatif dan kon-

sekuensi didalam organisasi dalam hal kelelahan dan kehilangan kreativitas karyawan tersebut. Dalam keadaan yang ambigu untuk memikirkan solusi kreatif guna keluar dari permasalahan dan demi melanjutkan keterlibatannya, sebagian karyawan secara tidak sadar bahwa hal tersebut memiliki efek yang merugikan. Salah satunya dan yang paling banyak dialami karyawan dalam jangka panjang ialah burnout [1].

Hal tersebut didukung dengan adanya peristiwa seorang karyawan perusahaan periklanan internasional di Beijing meninggal dunia karena diduga kelelahan. menurut harian *Yangzi Evening News*, karyawan tersebut bekerja lembur selama satu bulan terakhir dan tidak pernah meninggalkan kantor sebelum pu-

kul 23.00 setiap hari. Menurut hasil penelitian, penyebab utama karyawan yang meninggal dunia adalah serangan jantung dan stroke yang diakibatkan stress karena tekanan kerja. Sebuah survei yang digelar harian pemerintah, *Global Times*, menemukan fakta bahwa dua dari tiga responden mengatakan kondisi kesehatannya sangat buruk. Survei ini dilakukan dengan mewawancarai 1.000 responden berusia 20-60 tahun dari tujuh kota besar China, yaitu Beijing, Shanghai, Guangzhou, Chengdu, Xi'an, Changsa, dan Shenyang, sebagian besar responden adalah karyawan kerah putih [5].

Menurut tokoh Schaufeli dan Enzman burnout adalah 'sindrom multidimensi' [4]. Hal ini diwujudkan dengan gejala kelelahan yang parah dan kewalahan berlebihan, perasaan ketidak-efektifan dan tidak mampu, mengurangi motivasi dan komitmen, dan sikap dan perilaku disfungsi di tempat kerja.

Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Dipihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental yang pada akhirnya mengakibatkan timbulnya burnout.

Pada dasarnya burnout disebabkan oleh berbagai macam faktor yaitu individu dan sosio-demografis yang diantaranya meliputi usia, kepribadian, locus of control, status pernikahan, gender, dan workhouse interference. Selanjutnya, faktor lingkungan dan organisasi yang turut berperan menimbulkan burnout yaitu workload, underwork, lingkungan fisik, peran konflik, du-

kungan sosial, timbal-balik, dan perbandingan sosial [9].

Burnout di tempat kerja bukan sekadar kelelahan atau stres akibat pekerjaan sehari-hari. Hal ini dicirikan dengan kelelahan yang kronis dan frustrasi yang hebat serta perasaan tidak berdaya. Seseorang yang mengalaminya cenderung merasa jenuh dengan pekerjaannya, tak bersemangat, dan kurang produktif. Menurut penelitian, orang yang mengalami *burnout* mengalami berbagai gangguan emosi dan masalah kesehatan. Demi mengejar karir yang diidam-idamkan dan penghasilan yang lebih besar, ada yang berupaya mengambil lebih banyak pekerjaan dan mungkin terlalu memaksakan diri sehingga akibatnya rentan terkena *burnout* [6]. *Salah satu fenomena burnout yang dialami karyawan adalah dengan meningkatnya keterlibatan karyawan di suatu perusahaan.*

Keterlibatan karyawan telah dengan cepat memasuki praktek sumber daya manusia (SDM) seperti praktisi, psikolog organisasi, dan konsultan manajemen SDM. Keterlibatan yang dikemukakan oleh tokoh adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis dengan rekan-rekan mereka untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi harus mengembangkan dan memelihara keterlibatan, yang merupakan hubungan dua arah antara majikan dan karyawan [6].

Dalam penelitian mengenai employee engagement dan burnout, menunjukkan adanya signifikansi statistik antara employee engagement dengan burnout, rata-rata korelasi antara burnout dan dimensi engagement adalah 0.55,

dengan inefficacy menjadi dimensi burnout yang paling berkorelasi dengan ketiga dimensi engagement rata-rata 0.79 [3].

McCormack dan Cottermende-finisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional yang sering terjadi antara individu-individu yang melakukan "pekerjaan" dari beberapa jenis sebagai sumber daya emosional mereka habis, dan pekerja merasa mereka tidak lagi mampu untuk memberikan diri mereka pada tingkat psikologis tertentu [9]. Bakker, Emmerik dan Euwemamende-finisikan *burnout* sebagai stres reaksi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat ditemukan di antara karyawan di berbagai pekerjaan, ditandai oleh tiga dimensi yang terkait, yaitu kelelahan, sinisme, dan mengurangi efektivitas profesional [3].

Selanjutnya Casserley dan Megginson mendefinisikan *burnout* adalah 'kondisi psikologis' negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental [4]. Shirom menawarkan definisi yang berfokus secara khusus pada *burnout* dimana *burnout* mengacu pada kombinasi kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif [9].

Menurut Maslach *burnout* sebagai suatu sindrom terdiri dari 3 dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri) [9]. Maslach mengemukakan kelelahan emosional yaitu sering disertai dengan kelelahan umum, ketidakmampuan untuk tidur dengan benar pada malam hari, kelesuan fisik, dan sejumlah

gejala fisiologis termasuk masalah perut, masalah pencernaan, kelelahan otot, dan sakit kepala [9].

Karyawan mengembangkan sikap negatif dan perasaan terhadap penerima layanannya. Karyawan juga menjadi kecewa dengan pekerjaannya. Komunikasi menjadi beban, dan karyawan yang kelelahan merespon dengan berusaha untuk menghindari kontak dengan orang-orang di sekitarnya. Secara konkret seseorang yang depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain yang dilayani dan bersikap kasar. Adapun rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat [10].

Menurut peneliti, perubahan kepribadian atau sikap yang diamati pada orang yang *burnout* yaitu karyawan tiba-tiba menjadi pemarah, mudah tersinggung, kasar dan sensitif. Karyawan tidak lagi merasakan komitmen yang sama untuk pekerjaan dan dapat berfluktuasi antara perasaan marah, kekecewaan dan tidak peduli sama sekali [4].

Merupakan kelanjutan dari depersonalisasi yaitu melibatkan kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negatif, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dengan klien. Pekerja merasa tidak bahagia tentang dirinya sendiri dan dissatisfikasi dengan prestasinya pada pekerjaan. Prestasi tampak sepele baginya. Karyawan menderita dari kurangnya percaya diri, merasa kurang efektif pada pekerjaan dan memiliki keraguan tentang dirinya. Ironisnya, semakin karyawan seperti berpikir tentang kegagalan, semakin kegagalan mulai terlihat seperti *self-fulfilling prophecy*. Maslach, dkk (1993) menya-

takan bahwa *reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain di sekitarnya secara negatif. Seseorang merasa bahwa dirinya telah berubah menjadi orang yang berkualitas buruk terhadap orang lain di sekitarnya, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan dirinya. Padahal seorang pemberi layanan dituntut untuk selalu memiliki perilaku yang positif, misalnya penyabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting adalah mempunyai rasa empati.

Kahn (dalam Albrecht, 2010) salah satu yang pertama berteori tentang *engagement* yang berhubungan dengan pekerjaan, dijelaskan bahwa keterlibatan karyawan sepenuhnya meliputi fisik, kognitif dan emosional terhubung dengan peran pekerjaan mereka. Selanjutnya, Macey mendefinisikan *employee engagement* sebagai “rasa individu” dari tujuan dan terfokusnya energi, jelas bagi orang lain dalam tampilan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang menuju tujuan organisasi [8].

Rothbard juga mendefinisikan *employee engagement* sebagai kehadiran psikologis tetapi lebih jauh menyatakan bahwa hal itu melibatkan dua komponen penting yaitu perhatian dan penyerapan [7]. Perhatian mengacu pada ketersediaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan orang berpikir tentang peran sementara penyerapan berarti sedang asyik dalam peran dan mengacu pada intensitas fokus seseorang pada peran.

Robinson mendefinisikan *engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya [7]. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, bekerja dengan rekan-rekan untuk me-

ningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi harus mengembangkan dan memelihara keterlibatan, yang merupakan hubungan dua arah antara majikan dan karyawan.

Schaufeli (dalam Albrecht, 2010) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif, memenuhi, traits-pekerjaan yang berhubungan dengan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Albrecht (2010) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan bersedia untuk menerapkan upaya diskresi untuk menyelesaikan tugas-tugas penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Peneliti Schaufeli dan Bakker dalam penelitiannya mengemukakan 3 dimensi *Utrecht work engagement scale* mengenai *employee engagement* didalam pekerjaannya [11].

Menjadi sangat terlibat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan. Ditandai Seseorang dengan sepenuhnya terkonsentrasi dalam Pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan memiliki kesulitan dengan memisahkan diri dari pekerjaan.

Terlalu banyak budaya *engagement* dikalangan karyawan juga dapat memiliki konsekuensi buruk, termasuk kelelahan, *disengagement*, dan hasil psikologis dan perilaku negatif lainnya, upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan mungkin gagal dan mungkin memang membawa beberapa

risiko. Beberapa risiko yang ditanggung oleh individu karyawan, dan juga oleh organisasi. Munculnya resiko tersebut karena apa yang karyawan minta misalnya (dalam bentuk intensitas, antusiasme, ketekunan, dan kemampuan beradaptasi) tidak dapat mereka capai [8].

Keadaan akan keterlibatan di dalam pekerjaan mungkin memiliki efek negatif dan konsekuensi didalam organisasi dalam hal kelelahan dan kehilangan kreativitas karyawan tersebut. Dalam keadaan yang ambigu dan memikirkkan solusi kreatif guna keluar dari permasalahan dan demi melanjutkan keterlibatannya sebagian karyawan. Secara tidak sadar bahwa hal tersebut memiliki efek yang merugikan salah satunya dan yang paling banyak dialami karyawan dalam jangka panjang ialah *burnout* [8].

Dari hasil penelitian yang dilakukan Halbesleben memberikan bukti empiris menunjukkan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari keterlibatan dapat menghasilkan tingkat yang lebih tinggi dari gangguan kerja dengan keluarga dan bahwa hubungan ini dimediasi oleh kinerja perilaku warga organisasi (OCBs) [1]. Manajer dan karyawan individu akan membutuhkan sistem yang mendukung di tempat kerja untuk membantu mereka secara aktif mengelola keterlibatan dan untuk mengurangi kemungkinan efek negatif dari gangguan kesehatan, konsekuensi kinerja terkait dengan kelelahan, keterlibatan berlebihan dan gila akan pekerjaan.

Selanjutnya, Bakker, Demerouti dan Schaufeli meneliti *engagement* dengan *burnout* dikaitkan dengan jenis kelamin antara pria dan wanita dan menunjukkan cara, standar deviasi, dan konsistensi internal (alpha Cronbach) dari skala termasuk dalam analisis untuk pria dan wanita secara terpisah, menun-

jukkan reliabilitas yang dapat diterima dan hasilnya pria dilaporkan lebih tinggi berlebihan dalam bekerja dan tuntutan kognitif yang lebih tinggi daripada wanita, sedangkan wanita melaporkan tuntutan emosional yang lebih tinggi di tempat kerja [2].

Peneliti Denton, Newton dan Bower juga meneliti dan merangkum temuan dari analisis regresi berganda mengenai nilai kejenuhan pekerjaan dan skala *engagement*. Setelah mengontrol karakteristik demografi, emosional kelelahan terkait dengan jam bekerja, karyawan yang bekerja dengan jam yang lebih lama menunjukkan nilai tertinggi dan ada hubungan yang signifikan antara proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dengan skor pada skala depersonalisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan *employee engagement* dan *burnout* pada karyawan divisi IT.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan teknik Korelasi *Pearson Product*. Karena, teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar dua variabel. Penelitian ini menggunakan hipotesis yang sudah jelas arahnya yaitu positif dan lebih jauh untuk membuktikan apakah hubungan antara variabel x dan y adalah positif (*one tailed*) [13].

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi IT yang bekerja di beberapa Bank dan perusahaan swasta di Jakarta. Dengan karakteristik jenis kelamin antara laki-laki dengan perempuan dan lama pekerjaan 3-10 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan kuesioner dan Skala yang digunakan dalam pe-

nelitian merupakan skala sikap, yang berbentuk skala likert. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari identitas subjek, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dalam suatu perusahaan.

Variabel *employee engagement* diukur dengan menggunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan dimensi-dimensi dari Schaufeli dan Bakker yaitu *Dedication*, *Vigor*, dan *Absorption* [11]. Sedangkan variabel *burnout* juga diukur dengan menggunakan skala yang peneliti buat sendiri berdasarkan dimensi-dimensi dari *Maslach Burnout Inventory* yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *Reduced personal accomplishment* [9].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan link kuisisioner dengan bantuan salah satu pegawai yang bekerja di divisi IT pada Bank Pemerintah. Peneliti juga melakukan penyebaran data menggunakan sosial media untuk mencapai target sampel 70 responden. Pengumpulan data pertama kali dilakukan pada 16 Mei 2016. Peneliti menggunakan data *try out* terpakai dengan nilai reliabilitas pada skala *employee engagement* sebesar 0,778 dan skala *burnout* sebesar 0,878.

Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* pada skala *work engagement*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor skala *employee engagement* tidak terdistribusi dengan normal dan Dari hasil uji linearitas pada variabel *work engagement* dan *burnout* diperoleh nilai signifikansi 0,831 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan

bahwa kedua variabel bersifat tidak linear.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan uji korelasi bivariat *Pearson's product moment (one-tailed)* pada variabel *employee engagement* dan *burnout* diperoleh nilai korelasi $F=0,029$ dengan nilai signifikansi 0,406 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi IT di Jakarta. Dari hasil nilai korelasi $F=0,029$, diketahui bahwa korelasi antara *employee engagement* dan *burnout* memiliki arah positif. Hubungan kedua variabel tidak erat karena nilai $F < 0,700$.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Pearson's product moment* yang menghasilkan nilai korelasi Pearson $F=0,029$ dengan signifikansi 0,406 ($p > 0,05$) sehingga hipotesis alternatif penelitian ditolak dan yang diterima adalah hipotesis nol. Hubungan antar variabel bersifat tidak erat karena koefisien korelasi Pearson $F < 0,700$.

Dari penelitian ini dapat diasumsikan bahwa keterlibatan karyawan tidak banyak berperan dalam timbulnya perasaan *burnout* pada karyawan divisi IT, meskipun arah hubungan pada hasil perhitungan bernilai positif. Penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* juga dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker, yang menunjukkan bahwa

hubungan *employee engagement* dengan *burnout* tidak dapat dilihat hanya melalui satu dimensi yang menyebabkan kelelahan [12]. Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa penyebab timbulnya *burnout* pada pegawai juga disebabkan oleh *job demands* dan *job resource*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin membuktikan apakah dimensi keterlibatan pegawai menurut Schaufeli dan Bakker memiliki hubungan dengan dimensi *burnout* menurut Maslach [9]. Hasil dilapangan membuktikan bahwa pengukuran *employee engagement* dengan menggunakan dimensi tidak bisa menunjukkan adanya korelasi, Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa *employee engagement* juga dipengaruhi oleh faktor *job demands* dan *job resource* yang ternyata tidak berpengaruh terhadap timbulnya *burnout* dan *employee engagement* pada karyawan divisi IT [12].

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* maka belum tentu semakin tinggi pula perasaan *burnout* yang dirasakan oleh pegawai. Jika dilihat dari faktor jenis kelamin tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan baik *burnout* dan *employee engagement*. Hal ini juga dapat dilihat dari faktor usia dan masa kerja yang tidak menunjukkan perbedaan rata-rata yang signifikan baik pada variabel *employee engagement* dan *burnout*.

Tertolakannya hipotesis pada penelitian ini disebabkan oleh banyak faktor

seperti, *burnout* tidak dapat dilihat hanya dari satu variabel saja. *Burnout* juga dipengaruhi faktor-faktor lain dari internal seperti locus of control, kepribadian seseorang, kehidupan rumah tangga dan faktor eksternal seperti lingkungan organisasi.

Saran bagi subjek yaitu dengan mengetahui kondisi tubuh secara pribadi, maka subjek diharapkan untuk dapat menanggulangi *burnout*, dengan membuka diri, berkonsultasi atau menyusun skala prioritas guna menjalankan setiap aktifitas demi terhindar dari gejala *burnout* dan mementingkan kesehatan agar tetap dapat bekerja lebih produktif untuk jangka waktu yang panjang.

Saran bagi pegawai yang memiliki daya tahan terhadap stress, hendaknya dipertahankan dan memberikan saran-saran dalam hal cara mengatasi *burnout* dengan rekan kerja lainnya, karena hubungan timbal balik yang positif dapat menurunkan gejala *burnout*. Perusahaan sebaiknya tidak memberikan tugas dan tanggung jawab melebihi kemampuan serta tugas utama dari jabatan tertentu seorang pegawai. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan tugas yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab jabatannya.

Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah faktor-faktor lain yang kemungkinan dapat melihat hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* secara signifikan seperti kebudayaan, personal resources dan discretionary effort. selain itu, Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya lebih menggambarkan perbedaan tingkat *burnout* pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pegawai, subjek yang berbeda serta menggunakan teori yang lebih bervariasi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Albrecht, S. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. UK: Edward elgar publishing limited.
- [2] Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, w. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*. 58, 661-689.
- [3] Bakker, A., Emmerik, H., & Euwema, M. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Journal of work and occupations*. 33, 464-489.
- [4] Casserley, T., & Megginson, D. (2009). *Learning from burnout: Developing sustainable leaders and avoiding career derailment*. UK: Elsevier Ltd.
- [5] Hardoko, E. (2013). Sebulan lembur, karyawan China tewas di kantor. <http://internasional.kompas.com/read/2013/05/16/14194236/Sebulan.Lembur.Karyawan.China.Tewas.di.Kantor>. (diakses pada 28 Juli 2015).
- [6] Johari, S. (2014). Cara mencegah kelelahan kerja. <http://www.jw.org/id/publikasi/majalah/g201409/cara-mencegah-kelelahan-kerja/>. (diakses pada 28 Juli 2015).
- [7] Macey, W, H., & Schneider B. (2008). *The meaning of employee engagement*. Industrial and organizational psychology.
- [8] Macey, W., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S. (2009). *Employee engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage*. UK: John Wiley & Sons, ltd.
- [9] McCormack, N., & Cotter, C. (2013). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professional*. UK: Woodhead publishing limited.
- [10] Pines, A. & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The free press.
- [11] Schaufeli, w., & Bakker, A. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and psychological measurement*.
- [12] Schaufeli, w., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*. 25, 293-315.
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.