

Hubungan *Quality of work life* Dengan *Burnout* Pada Karyawan PT.X

The Relationship between Quality of work life and Burnout among Employees of PT.X

Kenny Aronza Marrung

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: kenny.19109@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan *quality of work life* dengan tingkat *Burnout* pada karyawan PT.X. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 72 karyawan PT.X, sehingga mencapai jumlah sampel yang cukup representatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 48 aitem untuk dimensi *quality of work life* dan 24 aitem untuk dimensi *Burnout*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26 for Windows. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang bersifat negatif dan signifikan antara *quality of work life* dengan *Burnout*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, koefisien korelasi sebesar -0,708 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dan tidak searah. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan *Burnout* pada karyawan PT.X, yang menekankan pentingnya perhatian terhadap faktor - faktor *quality of work life* agar dapat mengurangi risiko terjadinya *Burnout*.

Kata kunci : *Quality of work life, Burnout, Karyawan*

Abstract

This research aims to investigate the relationship between quality of work life and the level of burnout among employees of PT.X. The research method used is quantitative, with a sample size of 72 employees from PT.X, ensuring an adequately representative sample. Data collection was done using a questionnaire consisting of 48 items for the quality of work life dimension and 24 items for the Burnout dimension. Data analysis was performed using the Pearson Product Moment correlation, using IBM SPSS 26 software for Windows. The results of the analysis showed a significant negative relationship between quality of work life and Burnout, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Additionally, the correlation coefficient of -0.708 indicates a strong relationship between the two variables, although not in the same direction. These findings indicate a significant relationship between quality of work life and Burnout among employees of PT.X, emphasizing the importance of paying attention to quality of work life factors in order to reduce the risk of Burnout.

Key word : *Quality of work life, Burnout, Employee*

Article History	 
<i>Submitted : 05-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 06-07-2023</i>	
<i>Accepted : 06-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Bekerja tidak sekedar untuk mendapatkan nafkah tetapi juga untuk memperoleh ilmu, pengalaman dan kemajuan karir serta meningkatkan taraf hidup. Namun terkadang, jika terlalu mencintai pekerjaan atau karena tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan beban kerja yang berat, mengakibatkan banyak waktu yang terbuang di tempat kerja dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri, keluarga dan lingkungan sosial tempat kita tinggal.

Seluruh individu pada hakikatnya memiliki kebutuhan masing-masing seperti makan, minum, rasa aman, dan bersosialisasi. Agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut, individu yang terlibat dalam apa yang biasanya dikenal sebagai bekerja. Hal tersebut mencakup berbagai jenis pekerjaan, dari pendidik dan agraris hingga profesional medis, pengasuh, dan bahkan sukarelawan. Mereka yang mengabdikan diri pada pekerjaan kemanusiaan sering mengalami kelelahan fisik dan emosional karena banyaknya orang yang mereka layani, permintaan bantuan yang cepat dan segera, dan jam kerja yang diperpanjang melebihi norma, tidak menyisakan ruang untuk ketidakhadiran yang tidak dapat dihindari. Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berat resiko pekerja yang bekerja di tempat tersebut terkena stress (Farber, 1991).

Tidak seperti reaksi stres akut, yang berkembang sebagai respons terhadap insiden kritis tertentu, *burnout* adalah reaksi stres kumulatif terhadap stres kerja yang sedang berlangsung. Dengan *burnout*, penekanannya lebih pada proses erosi psikologis dan hasil psikologis dan sosial dari paparan kronis ini, bukan hanya fisik. Karena kejenuhan adalah respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja, hal itu cenderung stabil dari waktu ke waktu (Maslach dan Leither, 2016).

Menurut Maslach (2008), *burnout* dan kelelahan adalah konsep yang terkait tetapi berbeda. Kelelahan adalah keadaan fisik dan emosional yang ditandai dengan merasa lelah dan kehabisan tenaga. Ini adalah respons normal terhadap stres yang berkepanjangan dan dapat diatasi dengan beristirahat dan berpartisipasi dalam aktivitas perawatan diri. Sebaliknya, *Burnout* adalah sindrom psikologis yang berkembang dari waktu ke waktu sebagai hasil dari stres yang terkait dengan pekerjaan. Ini ditandai oleh tiga dimensi: kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*), depersonalisasi (*Depersonalization*), dan Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low Personal Accomplishment*). Kelelahan emosional mirip dengan konsep kelelahan, tetapi depersonalisasi dan prestasi pribadi yang berkurang unik untuk *burnout*. Depersonalisasi terjadi ketika individu mulai menjauh dari pekerjaan dan orang-orang yang mereka kerjakan, dan prestasi pribadi yang berkurang terjadi ketika mereka merasa bahwa mereka tidak lagi memberikan kontribusi yang bermakna untuk pekerjaan mereka.

Quality of work life, menurut Cascio (2010), adalah pandangan individu terhadap kesehatan fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat bekerja. Setiap anggota tim di perusahaan menginginkan suasana kerja yang nyaman, kerja sama yang efektif dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua elemen ini dapat dipenuhi dengan implementasi faktor-faktor yang terkait dengan *quality of work life*. Menurut Cascio (2010), *quality of work life* seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu partisipasi karyawan (*Employee Participation*), pengembangan karir (*Career Development*), komunikasi

(*Communication*), Keselamatan lingkungan kerja (*Save Environment*), Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), kesehatan kerja (*Wellness*), keamanan kerja (*Job Security*), kompensasi yang layak (*Equitable Compensation*), dan penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*).

Berdasarkan penelitian Bakhshi, et.al (2016) mengenai hubungan *quality of work life* dengan *Burnout* dan job performance, ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kelelahan bekerja (*Burnout*). Penelitian mengenai analisis *quality of work life*, faktor psikososial, sindrom kelelahan (*Burnout syndrome*), dan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) pada pekerja profesional, (Barona dkk, 2020) menunjukkan bahwa profesional yang mengalami *Burnout* menunjukkan kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan dukungan sosial yang lebih rendah.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh Bakhshi (2016) dan Barona (2020), *quality of work life* adalah suatu kondisi yang harus diperhatikan agar karyawan tidak memiliki masalah beban kerja yang berlebih atau kekurangan dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan individu sehingga berpotensi menyebabkan *burnout* yang mengakibatkan lebih tinggi pergantian staf, cuti sakit yang berlebihan, mengurangi produktivitas dan efisiensi, yang sering berdampak pada memburuknya kualitas kerja. Tanda dan gejala yang diperlihatkan karyawan telah menunjukkan bahwa karyawan mengalami *burnout*.

PT. X merupakan perusahaan pemasok teknologi dan layanan kepada pelanggan khususnya di bidang proses industri, termasuk pertambangan, konstruksi, pulp dan kertas, listrik, minyak dan gas. PT.X terdiri dari tiga segmen bisnis utama yaitu: Pertambangan dan Konstruksi, Otomotif dan Pulp, Kertas dan Listrik. Terdapat 3 cabang PT. X yang ada di Indonesia yang terletak di Jakarta, Surabaya, dan Papua.

Berdasarkan studi pendahuluan awal melalui observasi dan wawancara terhadap 5 karyawan dari PT. X, peneliti telah berhasil mengumpulkan sejumlah informasi berharga mengenai pengalaman mereka dalam bekerja. Para karyawan tersebut dengan jujur dan terbuka menyampaikan berbagai faktor yang berpotensi menyebabkan *burnout* dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, karyawan A, B, C, D, dan E menceritakan pengalaman mereka secara mendalam. Salah satu isu utama yang diungkapkan oleh karyawan yang diwawancarai adalah tingginya jam kerja yang mereka jalani. Mereka mengungkapkan bahwa mereka sering kali bekerja terus menerus selama 2 minggu penuh tanpa adanya waktu istirahat yang memadai. Hal ini tentu mengakibatkan keterbatasan waktu untuk berinteraksi dengan keluarga, terutama bagi mereka yang berasal dari berbagai pulau di Indonesia dan harus bekerja jauh dari keluarga. Rasa kesepian dan isolasi saat kembali ke rumah atau kamar juga menjadi dampak yang dirasakan oleh para karyawan ini. Mereka merasa terisolasi dan merindukan kebersamaan dengan keluarga mereka. Selain itu, manajemen waktu juga menjadi permasalahan serius bagi para karyawan. Beban kerja yang tinggi membuat mereka sulit untuk mengatur waktu dengan efektif, sehingga mereka seringkali merasa kelelahan bahkan saat mereka tidak sedang bekerja. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menyebabkan stres yang berkepanjangan.

Beberapa karyawan, seperti A, B, dan C, menyampaikan tantangan lingkungan yang berdampak pada kesehatan kerja mereka. Mereka mengungkapkan bahwa suhu yang lebih dingin di tempat kerja menyebabkan masalah kesehatan, seringkali membuat mereka sakit. Kondisi tempat kerja yang kurang memadai, terutama kurangnya sarana dan prasarana, juga mempengaruhi kesejahteraan mereka di tempat kerja. Ketika mendapatkan hari libur yang singkat, mereka tidak dapat kembali ke keluarga dan hanya bisa beristirahat di tempat tinggal mereka, yang berujung pada rasa bosan dan kelelahan. Kondisi lingkungan yang tidak kondusif ini menyebabkan stres tambahan bagi para karyawan dan meningkatkan risiko *burnout*. Karyawan D dan E juga mengalami tekanan yang tinggi yang mereka hadapi di tempat kerja. Mereka merasa tertekan karena tuntutan target kerja yang tinggi, konflik antar karyawan, dan

kekurangan tenaga kerja yang mengakibatkan peningkatan beban kerja. Semua faktor ini membuat mereka merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Menurut Maslach & Leiter (2008), terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout* yaitu beban kerja (*workload*), kontrol (*control*), penghargaan (*reward*), komunitas (*community*), dan nilai-nilai (*values*). Faktor yang mempengaruhi *burnout* tersebut juga dipengaruhi oleh aspek *quality of work life* menurut Cascio (2010). Faktor Beban Kerja yang tinggi dapat mengurangi aspek kesejahteraan karyawan dan faktor penghargaan yang tidak memadai dapat mengurangi aspek kompensasi yang adil. Aspek partisipasi karyawan dapat berdampak positif pada faktor kontrol, karena karyawan yang memiliki lebih banyak pengaruh dalam pekerjaan mereka dan terlibat dalam pengambilan keputusan kurang mungkin merasa tidak berdaya atau frustrasi. Demikian pula, aspek pengembangan karir dapat mempengaruhi faktor nilai, karena karyawan yang memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang lebih mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Dimensi keselamatan lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan penyelesaian konflik dapat mempengaruhi faktor Komunitas, karena lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat mengurangi perasaan isolasi dan konflik interpersonal yang dapat menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan studi pendahuluan awal dari 5 subjek karyawan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa masalah yang dialami karyawan PT. X di tempat kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap *quality of work life* karyawan sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *burnout* pada karyawan PT.X.

Metode

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian yang pengumpulan datanya diperoleh dengan pemberian instrumen kepada populasi atau sampel, data berbentuk angka kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik (Azwar, 2017).

Pada penelitian ini variabel yang akan diukur variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), variabel bebas merupakan variabel yang memiliki hubungan atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan tersebut antara lain *Quality of work life* sebagai variabel bebas (X) dan *Burnout* sebagai variabel terikat (Y).

Sampel/populasi

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Sugiyono (2019) populasi ialah suatu bentuk penetapan wilayah penelitian yang dilakukan peneliti terhadap subjek dengan disesuaikan karakteristik penelitian.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik sesuai (Azwar, 2017). Sampel itulah yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan dalam suatu penelitian, dengan begitu sampel harus benar-benar dipilih dengan tepat dan dapat mewakili suatu populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, merupakan teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini, menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT.X sebanyak 72 karyawan. Selanjutnya 30 subjek yang digunakan sebagai uji coba atau tryout penelitian, dan sampel yang digunakan untuk subjek penelitian berjumlah 42 orang.

Pengumpulan data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang berbentuk kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan yang dibuat berdasarkan dimensi variabel yang hendak diteliti. Instrumen dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan berisi pernyataan mengenai *Quality of work life* dan *Burnout*. Responden diminta untuk mengisi setiap pertanyaan dengan membuat tanda check list (√) pada kolom yang sesuai.

Skala yang digunakan untuk mengukur *Burnout*, peneliti mengadaptasi dari 3 dimensi *Burnout* menurut Maslach yaitu Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*), dan Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low personal accomplishment*). Sementara itu, untuk mengungkap *Quality of work life*, peneliti akan mengadaptasi dari 9 dimensi *Quality of work life* menurut Cascio yaitu Partisipasi Karyawan (*Employee Participation*), Pengembangan Karir (*Career Development*), Komunikasi (*Communication*), Keselamatan kerja (*Safe Environment*), Kebanggaan (*Pride*), Kesehatan kerja (*Wellness*), Keamanan kerja (*Job Security*), Kompensasi yang layak (*Equitable Compensation*), dan Penyelesaian Konflik (*Conflict Resolution*).

Analisis data

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas lalu uji korelasi pearson product moment. Validitas dan reliabilitas merupakan syarat mutlak alat ukur dapat digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono 2019). Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Koefisien aitem yang valid terdapat pada angka sama dengan atau lebih dari $\geq 0,30$ dan aitem yang dianggap gugur berada pada nilai koefisien kurang dari $< 0,30$.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur penelitian dalam pelaksanaan pengukuran berkali-kali tetap mendapatkan hasil yang sama atau biasa dikatakan alat ukur yang reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan reliabilitas konsistensi Alpha Cronbach. Kedua variabel penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang muncul dimulai pada rentang angka 0 sampai 1,00, dengan kesepakatan secara umum bahwa data dapat dikatakan reliabel apabila sudah mencapai angka sama dengan atau lebih besar dari $\geq 0,7$ (Sugiyono, 2019).

Sebelum melakukan uji korelasi product moment dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal ataupun tidak normal. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik kolmogorov smirnov jika nilai $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun apabila nilai $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. (Sugiyono, 2019).

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keterikatan kerja dengan job insecurity pada pegawai, dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0, penelitian ini dapat menggunakan teknik analisis uji hubungan atau korelasi pearson product-moment guna mengetahui hubungan dan kekuatan kedua variabel. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Rentang kuat dan rendahnya hubungan antar variabel

dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi dan arahnya dinyatakan dapat positif atau negatif (Sugiyono, 2019).

Hasil

Langkah awal sebelum mengambil data ialah tryout dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan bantuan IBM SPSS 26.0 for windows menggunakan teknik corrected item-total correlation. Aitem yang dinyatakan valid ditunjukkan dari uji daya beda berdasar pada hasil corrected item-total correlation dengan adanya batas lebih dari 0,30 yang diartikan aitem tersebut dapat digunakan jika memiliki koefisien daya beda $>0,30$ selanjutnya jika aitem yang mempunyai koefisien daya beda $<0,30$ maka harus dihapus atau dipertimbangkan sesuai kebutuhan (Azwar, 2017). Berdasarkan hasil uji validitas penelitian ini dimana skala *quality of work life* diperoleh 48 aitem valid. Sedangkan pada skala *burnout* diperoleh 24 aitem valid.

Selanjutnya dilakukan reliabilitas pada skala. Reliabilitas aitem kedua skala diuji menggunakan Alpha cronbach. Koefisien alat ukur terdapat pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila koefisien yang diperoleh mendekati angka 1,00, dalam hal ini menurut kesepakatan bersama apabila data dikatakan reliabel pada dasarnya sudah mencapai atau menunjukkan angka $\geq 0,7$. Hasil try out pada penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas skala *quality of work life* senilai 0,966 yang menandakan skala *quality of work life* reliabel. Selanjutnya uji reliabilitas pada skala *burnout* senilai 0,946 yang menandakan skala *burnout* reliabel.

Penelitian ini melibatkan 42 orang karyawan PT. X. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan memakai IBM SPSS 26.0 for windows, dalam rangka mendapat hasil *descriptive statistics* dari data yang sudah terkumpul.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Quality of Work Life</i>	42	104	192	150,67	18,102
<i>Burnout</i>	42	44	87	60,98	11,097
Valid N (listwise)	42				

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif yang berpacu pada tabel 1 terdapat nilai minimum, maximum, mean, dan standar deviasi dengan sampel sebanyak 42. Pada variabel Quality of Work Life dihasilkan nilai rendah sebesar 104, nilai tertinggi sebesar 192, mean 150.667 dan standar deviasi sebesar 18.102 dan pada variabel Burnout dihasilkan nilai terendah sebesar 44, nilai tertinggi sebesar 87, rata-rata 60.976 dan standar deviasi senilai sebesar 11.097.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), begitu juga sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Berikut hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel Quality of Work Life dan Burnout dengan bantuan dari IBM SPSS 26.0 for windows.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	0,200	Berdistribusi normal
<i>Burnout</i>	0,200	Berdistribusi normal

Hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui bahwa setiap variabel nilai signifikansinya bernilai 0,200 maka ditarik kesimpulan dimana variabel Quality of Work Life dan Burnout sudah berdistribusi normal.

b. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dilanjutkan dengan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Quality of Work Life dan Burnout pada karyawan PT. X, dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi.

Berikut uji korelasi *product moment*:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Product Moment

Correlations		<i>QUALITY OF WORK LIFE</i>	<i>BURNOUT</i>
<i>Quality of Work Life</i>	Pearson Correlation	1	-,789**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	-,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji hipotesis variabel Quality of Work Life dan Burnout pada tabel diatas diperoleh hasil koefisien korelasi -0,789 yang berarti nilai interval korelasi dalam penelitian ini berada pada rentang 0,60 – 0,799 yang disimpulkan mempunyai tingkat korelasi dengan signifikansi yang tinggi, dimana hasil nilai koefisien r memperlihatkan terdapat arah hubungan negatif, dan dianggap semakin tinggi skor Quality of Work Life semakin rendah Burnout pun kebalikannya semakin rendah Quality of Work Life semakin tinggi Burnout.

Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkapkan hubungan antara *quality of work life* dengan *burnout* pada Karyawan PT. X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan diujikan pada 42 karyawan PT. X dengan bantuan software IBM SPSS for Windows versi 26.0. didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang dapat diartikan masing –

masing variabel yaitu variabel *quality of work life* dan *burnout* memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi pearson produk moment sebesar -0,789 ($r=-0,789$). Menurut Sugiyono (2019) nilai koefisien hubungan tersebut terletak pada rentang kategori kuat. Selain itu nilai koefisien tersebut berbentuk angka negatif karena terdapat tanda negatif pada angka. Maka dapat diartikan bahwa *Quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat dan juga bersifat negatif. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin rendah *burnout*. Begitu sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), *burnout* adalah keadaan seseorang yang mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berkepanjangan akibat stres kerja yang kronis. *burnout* merujuk pada kondisi fisik, emosional, dan mental yang negatif yang muncul akibat stres kerja kronis. Karyawan yang mengalami *burnout* merasa kelelahan secara emosional, kurang bersemangat, dan merasa rendah dalam pencapaian mereka. Mereka cenderung merasa jauh secara emosional terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan mungkin bahkan terhadap diri mereka sendiri. *burnout* juga dapat mempengaruhi kesejahteraan pribadi dan hubungan sosial karyawan di luar lingkungan kerja.

Penelitian didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan Maslach dan Leiter (2016), dimana *burnout* memiliki aspek 1 kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), aspek 2 depersonalisasi (*depersonalization*), dan aspek 3 rendahnya pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Sesudahnya meneliti 42 karyawan PT. X, diperoleh skor mean untuk tiap-tiap aspek variabel *burnout*, mulai dari aspek *emotional exhaustion* sebesar 2.6, aspek *depersonalization* sebesar 2.48 dan aspek *reduced personal accomplishment* sebesar 2.51.

Aspek pertama yang dievaluasi dalam penelitian ini adalah *emotional exhaustion*, yang menggambarkan tingkat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan. Dengan skor mean sebesar 2.6, hasil ini mengindikasikan adanya kecenderungan karyawan untuk mengalami tingkat kelelahan emosional yang signifikan seperti merasa kehabisan energi, stres berlebihan, dan merasakan kelelahan secara emosional. Tingkat kelelahan ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik mereka, serta meningkatkan risiko *Burnout*.

Aspek kedua yang dinilai adalah depersonalisasi, yang mencerminkan sejauh mana karyawan menjauhkan diri secara emosional dari pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya. Dengan skor mean sebesar 2.48, hasil ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan mungkin mengalami gejala depersonalisasi. Mereka mungkin mengembangkan sikap sinis, ketidakpedulian, dan kehilangan rasa empati terhadap rekan kerja atau pelanggan. Fenomena ini dapat merusak hubungan interpersonal dan menyebabkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, serta meningkatkan risiko *Burnout*.

Aspek ketiga yang dievaluasi adalah *reduced personal accomplishment*, yang menggambarkan rendahnya tingkat pencapaian pribadi yang dirasakan oleh karyawan. Dengan skor mean sebesar 2.51, hasil ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mungkin merasa tidak puas dengan prestasi dan kompetensi mereka sendiri. Mereka mungkin meragukan kemampuan mereka dan kehilangan motivasi dalam mencapai tujuan karir pribadi. Rendahnya tingkat pencapaian pribadi ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan risiko *Burnout* pada karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengungkapkan adanya potensi signifikansi bagi karyawan PT. X untuk mengalami *burnout*. Tingginya tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya tingkat pencapaian pribadi menjadi perhatian penting dalam upaya mencegah dan mengelola *Burnout* di lingkungan kerja.

Cascio (2010) menjelaskan bahwa *quality of work life* mengacu pada kesejahteraan dan kepuasan keseluruhan yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerja mereka. *Quality of*

work life meliputi 9 aspek terdiri dari; a) partisipasi karyawan (*Employee Participation*), di mana karyawan diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan pengaruh terhadap lingkungan kerja mereka. Selain itu, b) pengembangan karir (*Career Development*) juga menjadi faktor penting dalam kualitas kehidupan kerja. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan memajukan karir mereka meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Berikutnya adalah c) komunikasi (*Communication*), di mana komunikasi yang efektif dan terbuka di antara rekan kerja dan dengan manajemen menciptakan lingkungan kerja yang sehat. d) Keselamatan lingkungan kerja (*Save Environment*) juga penting, dengan adanya langkah-langkah untuk memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan bebas dari risiko yang tidak perlu. e) Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*) muncul ketika karyawan merasa terkait dengan nilai-nilai, misi, dan prestasi organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, f) kesehatan kerja (*Wellness*) dan g) keamanan kerja (*Job Security*) juga harus diperhatikan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan melindungi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. h) Kompensasi yang layak (*Equitable Compensation*) juga berperan penting dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, di mana karyawan perlu merasa dihargai dan adil dalam hal imbalan dan penghargaan yang mereka terima. Terakhir, i) penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) yang efektif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghindari ketegangan antara karyawan.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan terhadap data penelitian sebanyak 42 karyawan PT.X memperoleh skor rata-rata untuk setiap aspek variabel *quality of work life* yaitu: Aspek partisipasi karyawan (*Employee Participation*) sebesar 3.05, pengembangan karir (*Career Development*) sebesar 3.06, komunikasi (*Communication*) sebesar 3.07, Keselamatan lingkungan kerja (*Save Environment*) sebesar 3.36, Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*) sebesar 3.25, kesehatan kerja (*Wellness*) sebesar 2.95, keamanan kerja (*Job Security*) sebesar 3.38, Kompensasi yang layak (*Equitable Compensation*) sebesar 3.12, dan penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) sebesar 2.95

Berdasarkan data yang sudah didapat, dapat dikatakan bahwa di dalam variabel *quality of work life*, aspek Keamanan kerja (*Job Security*) dengan skor rata-rata 3.38 merupakan aspek dengan nilai signifikansi tertinggi, sedangkan kesehatan kerja (*Wellness*) dan penyelesaian konflik (*Conflict Resolution*) dengan skor rata-rata 2.95 merupakan aspek dengan nilai signifikansi terendah. Data ini menjelaskan bahwa aspek keamanan kerja yang terdapat di PT.X sudah sangat baik, sedangkan aspek kesehatan kerja dan penyelesaian yang terdapat di perusahaan sudah baik tetapi dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa nilai mean *quality of work life* hampir sama tetapi lebih tinggi dibanding dengan nilai *burnout* jadi dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan merasakan kelelahan emosional dan memiliki hasrat pencapaian diri yang cukup rendah. Akan tetapi perusahaan sudah dapat meminimalisir situasi dan kondisi yang dapat mengganggu karyawan di PT.X dengan memberikan keamanan dalam kelangsungan pekerjaan karyawan, Keselamatan dalam lingkungan kerja, kompensasi yang adil berdasarkan pekerjaan karyawan, dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasannya. Kesehatan kerja dan penyelesaian konflik pada karyawan juga bisa dikatakan mencukupi tetapi memiliki nilai terendah dari aspek *quality of work life* yang lain. Hasil ini sejalan dengan fenomena yang didapati oleh peneliti dimana karyawan pada PT. X harus menghadapi tantangan lingkungan yang berdampak pada kesehatan kerja dan terjadi konflik antar karyawan yang disebabkan tingginya kelelahan emosional yang menyebabkan karyawan untuk mudah marah.

Analisis pada penelitian ini diperoleh hasil *quality of work life* yang memiliki hubungan signifikan dengan *burnout* pada karyawan. Adapun hasil penelitian ini mendukung penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Fendro Chandra (2020) dengan judul “*burnout* Ditinjau Dari

Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan” yaitu penelitian tentang hubungan antara *quality of work life* dan *burnout* di tempat kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *burnout*, dengan hasil yang didapat bahwa adanya hubungan langsung antara *burnout* yang dirasakan oleh karyawan dengan rendahnya kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan negatif yang membuktikan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin rendah *burnout* pada karyawan di tempat kerja. Salah satu perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah variabel *quality of work life* yang digunakan berdasarkan 4 aspek *quality of work life* menurut Ventegodt dan Merrick sedangkan peneliti menggunakan variabel *quality of work life* berdasarkan 9 aspek *quality of work life* menurut Cascio (2010). Tidak hanya itu, adanya penelitian yang lain yang dipakai sebagai referensi dukungan bagi peneliti saat ini dimana penelitian Annissaa Nurfiri Kirana (2017) menunjukkan terdapat adanya korelasi negatif antara *quality of work life* dan *Burnout* pada PT. Angkasa Pura II (Persero).

Kesimpulan

Penelitian ini mendapati hasil bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dengan *Burnout* pada karyawan PT. X. Berdasarkan perhitungan statistik diketahui nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel terletak pada kategori kuat. Selain itu hubungan antara kedua variabel bersifat negatif yang berarti semakin tinggi *Quality of work life* maka semakin rendah *burnout*. Begitu sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan PT. X.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan acuan terhadap PT.X ataupun perusahaan terkait untuk mempertahankan dan meningkatkan *quality of work life* serta mengurangi tingkat *Burnout* pada karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan pada beberapa aspek yang memiliki nilai rata-rata rendah. Diketahui aspek kesehatan kerja dan penyelesaian konflik pada *quality of work life* memiliki nilai rata-rata paling rendah. Sehingga diharapkan perusahaan dapat mengadakan kegiatan seperti seminar atau pelatihan yang berkaitan dengan kesehatan kerja dan manajemen konflik. Kegiatan ini dapat melibatkan ahli di bidang tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan tentang pentingnya menjaga kesehatan kerja dan cara efektif dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja.

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara *quality of work life* dan *burnout*. Peneliti berharap bahwa penelitian selanjutnya dapat mendalami hubungan antar dimensi dari kedua variabel tersebut, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan dan pengaruh kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian selanjutnya juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kedua variabel tersebut dan berpotensi meningkatkannya, yang belum termasuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi II. Pustaka Pelajar
- Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2017). *Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers*. Journal of Occupational Hygiene Engineering, 3(4), 31–37. <https://doi.org/10.21859/johe-03044>

- Bakhshi, E., Gharagozlou, F., Moradi, A., & Naderi, M. R. (2019). *Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb*, 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 8(2), 94–101. <https://doi.org/10.29252/johe.8.2.94>
- Cascio, W. F. (2016). *Managing human resources : productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.
- Chandra, F., & Elvinawanty, R. (2020). *Burnout Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan*. *Psyche 165 Journal*, 29–34. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.15>
- Farber, B. A., & Leonard David Wechsler. (1991). *Crisis in education : stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass.
- Guerrero-Barona, E., Guerrero-Molina, M., García-Gómez, A., Moreno-Manso, J. M., & García-Baamonde, M. E. (2020). *Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249550>
- Hardiyanti, R. (2013). *Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1587>
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Lowe, G. S. (2000). *The Quality of Work*. Don Mills, Ont. : Oxford University Press.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). *Prevention of burnout: New perspectives*. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/s0962-1849\(98\)80022-x](https://doi.org/10.1016/s0962-1849(98)80022-x)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout. Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 1(1), 351–357. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- NurfitriKirana, A., Ika Adita Silviandarai, S. P., & Selly Dian Widayarsi, S. P. (2017, April 10). *Hubungan Burnout Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu – Medan*. <http://repository.ub.ac.id/123044/>

- Putri, C. A., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui *burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(2), 117–127. <https://doi.org/10.21067/jem.v15i2.3485>
- Si, M., & Soetrisno, D. E. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). Peran Mediasi *Quality of Work Life* yang Dipengaruhi *Burnout* Terhadap *Employee Engagement*. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 285–300. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.182>
- World Health Organization. (2022). ICD-11 - Mortality and Morbidity Statistics. Who.int. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>