

Work Engagement dan Burnout pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar

Work Engagement and Burnout on Makassar Post Office Employees

Yuyun Nurani Harun, Sri Hayati*, Musawwir
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: yaya.srihayati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar. *Burnout* merupakan kondisi penurunan kondisi fisik dan psikologis karyawan yang ditandai dengan gejala-gejala seperti kelelahan. *Work engagement* merupakan keadaan dimana karyawan mampu berkomitmen terhadap organisasi dan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional. Subjek yang terlibat berjumlah 284 orang (Laki-laki sebanyak 184 dan Perempuan sebanyak 98) yang merupakan karyawan dari Kantor Pos (Persero) Makassar. Alat ukur yang digunakan berdasarkan teori Maslach dengan nilai reliabilitas sebesar 0.946 dan skala UWES-9 dengan nilai reliabilitas sebesar 0.882. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment*. Adapun hasil signifikansi sebesar 0.600. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Hasil penelitian yang tidak signifikan disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah jenis kelamin. Limitasi penelitian ini adalah hasil penelitian yang hanya dapat di generalisasikan untuk karyawan Kantor Pos Makassar.

Kata Kunci: *Work Engagement, Burnout, Karyawan Kantor Pos.*

Abstract

This study aims to determine the relationship between work engagement and burnout in Makassar Post Office (Persero) Employees. Burnout is a condition of deterioration in the physical and psychological condition of employees characterized by symptoms such as fatigue. Work engagement is a situation where employees are able to commit to the organization and have an attachment to their work. The research method used is a quantitative research method with a correlational type of approach. The subjects involved were 284 people (Men as many as 184 and Women as many as 98) who were employees of the Makassar Post Office (Persero). The measuring instrument used is based on Maslach's theory with a reliability value of 0.946 and the UWES-9 scale with a reliability value of 0.882. The data in this study were analyzed using pearson product-moment correlation. As for the significance result of 0.600. These results show that there is no significant relationship between work engagement and burnout. Insignificant results of the study are due to many factors, one of which is gender. The limitation of this research is the result of research that can only be generalized for employees of the Makassar Post Office.

Keywords: Work Engagement, Burnout, Post Office Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Karyawan yang ada di organisasi menentukan keberhasilan, dengan kata lain mutu sebuah organisasi atau perusahaan bergantung pada karyawan. Karyawan diharapkan dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik (As'ad, 1991). Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja atau *burnout* menjadi masalah bagi instansi atau organisasi apabila mengakibatkan kinerja serta produktivitas karyawan menurun (Dale, 2011). Schaufeli, Gonzales & Bakker (2006) mengatakan bahwa *burnout* atau kelelahan kerja merupakan reaksi dari stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional. Burnout juga merupakan suatu respon yang diakibatkan karena adanya stres kerja yang berkepanjangan dan memberikan efek negatif pada individu, organisasi maupun pengguna pelayanan yang bersangkutan (Maslach dan Leiter, 2008).

Burnout bersifat psikobiologis, dimana beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, seperti mudah merasa pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan lebih mudah sakit. Selain itu, *burnout* juga bersifat kumulatif, yang terkadang persoalan-persoalan yang dihadapi individu tidak dapat diselesaikan dengan mudah, dan bahkan bisa makin bertambah besar, mengganggu kinerja dan dapat menjadi penyebab tambahan tekanan bagi individu lainnya (Ema, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maslach, *et al* (2001) bahwa terdapat dua faktor munculnya *burnout* pada karyawan, diantaranya faktor situasional (karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan karakteristik organisasi), dan faktor individual.

World Health Organization (WHO) telah menginformasikan *burnout* sebagai sebuah sindrom, dengan tanda-tanda seperti merasa kehilangan energi, bersikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan yang sedang ia jalani, hingga berkurangnya efisiensi kerja karyawan yang mengalami sindrom tersebut. *Burnout* telah diklasifikasikan kedalam *International Classification of Diseases WHO* (ICD-11) yaitu “fenomena pekerjaan” bukan kondisi medis revisi ke-11 oleh WHO.

Kelelahan yang terus menerus terjadi pada pekerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan juga fisik para pekerja sehingga dapat merugikan diri sendiri dan juga instansi terkait. Oleh karena itu diperlukan adanya motivasi dan juga pikiran yang positif pada karyawan. Schaufeli *et al* (2002) mengemukakan bahwa sebuah motivasi dan pusat pikiran yang positif yang memiliki hubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) tersebut dikenal dengan istilah *work engagement*.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, maka karyawan yang mengalami sindrom *burnout* (kelelahan kerja) menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sehingga, akan ditemukan banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi saat kelelahan. Berdasarkan fakta lapangan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan beberapa masalah seperti merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaannya, dan merasakan gejala-gejala *burnout* seperti merasakan pusing, sakit kepala, susah tidur, dan merasa letih secara fisik yang dirasakannya hampir setiap hari. Pada situasi lainnya responden mengatakan bahwa pekerjaan mereka menjadi tidak dapat.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sartika, Radja & Sjahrudin (2020) bahwa terdapat 55 dari 84 karyawan Kantor Pos Cabang Makassar menunjukkan gejala-gejala munculnya *burnout* seperti kurang energik dan kurang tertarik akan pekerjaan mereka. Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Aryatno (2019) bahwa 30% subjek penelitian sedang mengalami *burnout*, dan tingkat *work engagement* pada subjek cenderung rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Wickramasinghe dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat hasil yang signifikan dan berkorelasi negatif antara *burnout* dengan *work engagement*. Peneliti ini penting untuk diteliti karena *burnout* dan *work engagement* berpengaruh pada kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat adanya hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar.

Employee Engagement

Employee engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan sebagai suatu keadaan pikiran yang positif dan terpenuhi terkait pekerjaan ditandai dengan semangat, dedikasi, dan konsentrasi. Sementara Kahn (1990) mendefinisikan bahwa *employee engagement* merupakan keterlibatan karyawan seperti anggota organisasi yang efektif dalam peran kerja mereka baik dalam keterlibatan, pemanfaatan karyawan dan mengekspresikan secara kognitif, fisik, dan emosional.

Bakker (2009) mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja sangat energik, egois, dan memiliki pengaruh yang mempengaruhi pengalaman mereka. Maslach dan Leiter (1997) mendefinisikan keterlibatan sebagai sesuatu hal yang ditandai dengan energi, keterlibatan, dan bermanfaat yang berarti kebalikan dari tiga dimensi kelelahan, sinisme, dan kurang profesional.

Kahn (1990) berpendapat bahwa terdapat tiga keadaan kondisi psikologis yang terdapat pada *engaged* dan *disengaged* karyawan yakni, kebermaknaan (*meaningfulness*), keamanan (*safety*), serta ketersediaan (*availability*), ini merupakan kondisi yang signifikan berhubungan terhadap *engagement*. Penambahan tugas merupakan prediktor dari kebermaknaan, sementara rekan kerja dan atasan yang mendukung merupakan prediktor terhadap keamanan. Titien (2016) menyebutkan bahwa dengan adanya karyawan *engaged* terhadap organisasi dapat menurunkan tingkat *turnover* pada perusahaan. Selain itu pentingnya *employee engagement* dalam organisasi akan memberikan dampak positif seperti loyalitas, kepuasan kerja, keamanan serta kenyamanan yang akan mengarah pada peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan. Dengan meningkatnya produktivitas akan berdampak pada profit perusahaan.

Employee engagement dapat memprediksikan terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan, profitabilitas, retensi karyawan, keberhasilan untuk organisasi serta rasa puas dari konsumen (Bates, 2004; Baumruk, 2004; Richman, 2006). Menurut Harter, Schmidt, & Hayes (2002) *employee engagement* suatu keterlibatan individu dan kepuasan atau antusias dalam suatu pekerjaan. Titien (2016) berpendapat bahwa karyawan yang *engaged* pada organisasi akan menunjukkan komitmen baik secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan. Dengan terdapatnya komitmen yang diberikan karyawan maka akan memberikan hasil yang maksimal melebihi target yang ditentukan.

Burnout

Burnout merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan suatu kondisi penurunan energi mental maupun fisik yang dirasakan oleh individu setelah periode stres berkepanjangan yang dialami yang berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter 2005). *Burnout* pertama kali dicetuskan oleh Herbert Freudenberger, yang merupakan seorang ahli psikologi klinis yang telah familiar dengan respon stres yang ditunjukkan oleh para staf yang melayani masyarakat (Jackson, dkk., 1986). Penelitian-penelitian mengenai *burnout* kemudian berlanjut dan difokuskan pada karyawan di sektor pelayanan kemanusiaan, misalnya: pekerja sosial, perawat, guru, pengacara, dokter, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang membutuhkan waktu banyak untuk berhubungan dengan orang yang membutuhkan pertolongan (Maslach. 1982).

Menurut Maslach dan Leiter (2008), *burnout* merupakan suatu respon yang diakibatkan karena adanya stres kerja yang berkepanjangan yang memberikan efek negatif pada individu, organisasi, maupun pengguna pelayanan yang bersangkutan. *Burnout* juga merupakan sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. Pada stres ini bukanlah seperti stres pada umumnya, karena mengkaitkan ketiga komponen tersebut (Maslach dan Leiter, 2000). Chestnut (1980) membatasi *burnout* sebagai proses yang dialami oleh orang-orang di dalam organisasi atau perusahaan yang sebelumnya sangat berkomitmen terhadap organisasi merasa tersisih dari pekerjaannya sebagai respon yang diakibatkan oleh stres yang dialami dalam pekerjaan. Menurut Baron dan Greenberg (1990) *burnout* merupakan sebuah sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditunjang oleh perasaan rendahnya *self esteem*, dan *self efficacy*, disebabkan oleh perasaan stres yang intens dan berkepanjangan.

Cherniss (1987) juga mengemukakan bahwa *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahap pertama yaitu stres yang merupakan persepsi mengenai ketidakseimbangan antara sumber-sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan kepada individu yang bersangkutan. Tuntutan ini sendiri berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya. Tahap kedua adalah *strain* (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan, yang ditandai dengan perasaan cemas, tegang, dan lelah. Tahap ketiga adalah *coping*. Hal ini meliputi perubahan-perubahan sikap dan tingkah laku individu yang terjadi setelah dua tahapan sebelumnya, seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis terhadap orang-orang sekitarnya.

Burnout didefinisikan sebagai pola respon afektif kronis dari kondisi kerja penuh tekanan yang dialami oleh karyawan sebagai bagian dari ciri tingkat tinggi kontak interpersonal, kemudian burnout juga digambarkan sebagai yang kondisi individu yang terdiri dari kelelahan emosional (*Emotional*

exhaustion), depersonalisasi dan berkurangnya prestasi pribadi (*Low of personal accomplishment*). Kelelahan emosional mengacu pada perasaan yang dialami individu secara emosional dalam jangka panjang, lelah dan letih. Depersonalisasi merujuk pada kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif, dan bahkan sikap sinis terhadap orang lain. Komponen ketiga adalah hilangnya atau berkurangnya perasaan prestasi pribadi yang berasal dari pekerjaan dan karyawan sering mengevaluasi dirinya sendiri secara negatif (Maslach, 1997).

METODE PENELITIAN

Responden

Jumlah subjek penelitian ini adalah 284 Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar, dengan teknik sampling menggunakan pendekatan penelitian populasi. Sehingga, seluruh karyawan merupakan subjek penelitian.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala *Utrecht Work Engagement* (UWES-9) dan skala *Burnout* yang dibuat sendiri oleh peneliti. Skala UWES dikembangkan oleh Schaufeli dan telah diadaptasikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Ika Febrian Kristiana, Fajrianti, dan Urip Purwono (2018) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.882, sedangkan untuk skala *burnout* dikonstruksi sendiri oleh peneliti dengan nilai reliabilitas sebesar 0.946.

Teknik Analisis Data

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu *employee engagement* sebagai variabel terikat dan *burnout* sebagai variabel bebas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data yang kami lakukan, ditemukan beragam hasil deskriptif pada kedua variabel. Berikut statistik deskriptif pada keduanya:

Tabel 1. Deskriptif Variabel *Burnout* Berdasarkan Tingkat Skor

Jumlah Sampel	Skor			Standar Deviasi
	Mean	Minumum	Maksimum	
282	75.45	32	128	19.317

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel *burnout* dengan jumlah responden sebanyak 282 karyawan di Kantor Pos Makassar diperoleh hasil nilai *mean* sebesar 75.45, nilai *minimum* sebesar 32, nilai *maksimum* sebesar 128, dan standar deviasi sebesar 19.317.

Tabel 2, Kategorisasi Variabel *Burnout*

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Kategorisasi
$x > \bar{X} + 1.5SD$	$x > 104.43$	23	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0.5SD < x < \bar{X} + 1.5SD$	$85.11 < x < 104.43$	69	Tinggi
$\bar{X} - 0.5SD < x < \bar{X} + 0.5SD$	$65.79 < x < 85.11$	127	Sedang
$\bar{X} - 1.5SD < x < \bar{X} - 0.5SD$	$46.47 < x < 65.79$	43	Rendah
$x < \bar{X} - 1.5SD$	$x < 46.74$	20	Sangat Rendah

Ket : $\bar{X}$ = Mean

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan dari hasil kategorisasi total skor *burnout* pada karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar dengan sampel sebanyak 282 responden, kategorisasi dengan rata-rata atau jumlah frekuensi lebih banyak berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah responden sebanyak 127 (45%). Pada kategorisasi sangat tinggi terdapat 23 (8.2%) responden. Pada kategorisasi tinggi terdapat 69 (24.5%) responden. Pada kategorisasi rendah terdapat sebanyak 43 (15.2) responden. Dan pada kategorisasi sangat rendah terdapat sebanyak 20 (7.1%) responden.

Tabel 3. Deskriptif Work Engagement Berdasarkan Tingkat Skor

Jumlah Sampel	Skor		Standar Deviasi
	Mean	Minumum	
282	025	9	008

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel *work enagement* dengan jumlah responden sebanyak 282 karyawan di Kantor Pos Makassar diperoleh hasil nilai *mean* sebesar 22.76, nilai *minimum* sebesar 9, nilai *maksimum* sebesar 45, dan standar deviasi sebesar 7.581.

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Work Engagement

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Kategorisasi
$x > \bar{X} + 1.5SD$	$x > 35.87$	16	Sangat Tinggi
$\bar{X} + 0.5SD < x < \bar{X} + 1.5SD$	$28.29 < x < 35.87$	38	Tinggi
$\bar{X} - 0.5SD < x < \bar{X} + 0.5SD$	$20.71 < x < 28.29$	122	Sedang
$\bar{X} - 1.5SD < x < \bar{X} - 0.5SD$	$13.13 < x < 20.71$	69	Rendah
$x < \bar{X} - 1.5SD$	$x < 13.13$	37	Sangat Rendah

Ket : $\bar{X}$ = Mean

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan dari hasil kategorisasi total skor *work engagement* pada karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar dengan sampel sebanyak 282 responden, kategorisasi dengan rata-rata atau jumlah frekuensi lebih banyak berada pada kategorisasi sedang sebanyak 122 (43.3%) responden. Pada kategorisasi sangat tinggi terdapat 16 (5.7%) responden. Pada kategorisasi tinggi terdapat 38 (13.5%) responden. Pada kategorisasi rendah terdapat sebanyak 69 (24.5%) responden. Dan pada kategorisasi sangat rendah terdapat sebanyak 37 (13.1%) responden.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Person Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Burnout dan Work Engagement	0.031	0.600	Tidak Signifikan

Berdasarkan dari tabel uji Korelasi *Pearson Product-Moment* diatas, diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) adalah 0.600 dimana nilai signifikan tersebut lebih dari 0.05. Sehingga tidak terdapat hubungan antara *burnout* dan *work engagement*, atau H_0 diterima. Dari hasil analisis Korelasi *Pearson Product-Moment*, maka dapat diketahui bahwa nilai korelasi menunjukkan 0.031 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori sangat rendah.

Pembahasan

Dari hasil analisis sebelumnya, diketahui bahwa hasil analisis korelasi dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment* menunjukkan hasil yang tidak signifikan dimana H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *work engagement* tidak memiliki hubungan yang signifikan, dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.600 dimana taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dan nilai korelasi sebesar 0.031. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmatullah (2016) bahwa dari hasil analisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product-Moment* diperoleh nilai signifikan sebesar 0.406 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0.05 (>0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak terdapat hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada pegawai divisi IT di Jakarta. Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa terdapat faktor lain yang dapat menyebabkan munculnya kelelahan kerja (*burnout*) antara lain; beban kerja dan *job resource*. Diterimanya H_0 pada penelitian ini disebabkan oleh banyak faktor. Oleh karena itu, *burnout* atau kelelahan kerja tidak dapat dilihat hanya dari satu faktor saja.

Berdasarkan hasil wawancara faktor yang menyebabkan kebervarian pada penelitian ini ialah rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Menurut KBBI tanggung jawab adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa wajib untuk menanggung segala sesuatu. Sebagian besar karyawan di Kantor Pos Makassar berjenis kelamin laki-laki, dimana laki-laki memiliki rasa tanggung jawab yang besar sebagai kepala keluarga dan sebagai anak laki-laki dalam keluarga. Walaupun merasa kelelahan ketika bekerja, karyawan akan tetap menjalankan tugasnya dengan alasan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan sebagai kepala keluarga yang harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Sehingga, dapat meminimalisir *burnout* atau kelelahan kerja yang mereka rasakan dan merasa *engaged* atau terikat dengan pekerjaan mereka demi tanggung jawab yang ada.

Sejalan dengan teori organisasi berbasis gender, struktur organisasi, hingga ideologi organisasi dimana peranan penting dalam membentuk kondisi psikologis terhadap *work engagement* menganggap bahwa rasionalitas serta asertibitas terlihat lebih berharga ketika sifat tersebut lebih dominan terlihat pada karyawan pria. Karyawan pria/laki-laki dipercaya dapat membentuk keamanan psikologis dalam bekerja yang pada akhirnya akan menumbuhkan tingkat *engagement*-nya sendiri. Sedangkan, karyawan wanita diketahui memiliki keterbatasan peran yang disebabkan oleh struktur, budaya dan ideologi organisasi yang akan mempengaruhi kondisi keamanan psikologis terhadap tingkat *work engagement* karyawan perempuan pada organisasi yang bersangkutan (Acker, 1990).

Dari hasil deskriptif variabel berdasarkan demografi dimana pada variabel *burnout* diketahui bahwa usia karyawan dengan tingkat skor *burnout* tertinggi berada pada rentang usia 46-55 tahun dengan kategorisasi sedang sebanyak 48 responden dan nilai tingkat skor usia 46-55 tahun pada variabel *work engagement* dengan kategorisasi sedang sebesar 41 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan rentang usia tersebut cenderung merasakan *burnout*, akan tetapi tetap merasakan *engaged* atau terikat dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, rentang usia 20-35 tahun dapat dikatakan cenderung merasakan *burnout* atau kelelahan kerja. Hal ini dilihat dari hasil tingkat skor usia dimana rentang usia 20-35 tahun berada pada posisi kedua tertinggi dengan hasil kategorisasi sedang sebanyak 47 responden dan juga merupakan tingkat skor tertinggi pada variabel *work engagement* dengan nilai kategorisasi sedang sebesar 55 responden. Sehingga, dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan baru atau karyawan yang masih muda cenderung lebih *engaged* dengan pekerjaan mereka walaupun merasakan kelelahan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani & fatimah (2020) bahwa pada penelitian yang ia lakukan terhadap *work engagement* terdapat lima kategori kelompok usia. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa karyawan dengan usia 24-32 tahun lebih mendominasi sebanyak 64,3%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah disajikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini tidak signifikan atau H_0 diterima dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.600. dan tingkat *burnout* pada karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah responden sebanyak 128 karyawan. Limitasi dari penelitian ini adalah hasil penelitian hanya dapat di generalisasikan untuk karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryatno R.M. (2019). Hubungan antara *Work Engagement* dan *Burnout* di Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri. *Penelitian dan Intevensi Psikologis*. Vol 2, 82-88.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cherniss, C. 1987. *Staff Burnout ; Job Stress In Human Services*. London: sage Publications.
- Dale, T.A. (2011). *Memotivasi Pegawai Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No. 1. 34-43, Juli 2004. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L., & Schuler, R.J.(1986). Toward an Understanding of The *Burnout* Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71,40, 630-40
- Liliweri A. (2015). *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta: Prenamedia Group
- Maslach, C. & Leiter, P.M (2000). *Preventing Burnout and Building Engagement: A Complete Program for Organizational Renewal*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Leiter. (2008). Early Predictor of Job *Burnout* and *Engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 498-512.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost a Caring*. Prentice-HaH Book Company. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Maslach, C. S., Schaufeli & Leiter. (2001). Job *Burnout*. *Annu. Rev. Psychol*, 397-422.
- Perry, G., & Potter, P.A. (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik*. Jakarta: EGC.

- Riggio, R. (2010). *Introduction to Industrial or Organizational Psychology. Third Edition*. New Jersey: Prentice Hill.
- Sartika D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai Intervening pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*. Vol 9 No 2.
- Schaufeli, W. B., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factor or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 68, Hal 165-174.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3, Issue 1: hal. 71-92.
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Wickramasinghe, N.D. (2019). Relationship between Burnout and Work Engagement among Sri Lanka Collegiate Cycle Students. *Journal of Public Health*. DOI: 10.1093/eurpub/ckz186.560.