

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT
BURNOUT PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG
KOTA**

SKRIPSI



Oleh :

Qenna Hafidha Dianty

NIM. 19410096

**JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT
BURNOUT PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG
KOTA**

**PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

QENNA HAFIDHA DIANTY

NIM. 19410096

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG TAHUN 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT *BURNOUT* PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA

SKRIPSI

Oleh :

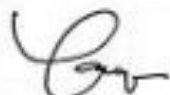
Qenna Hafidha Dianty

NIM. 19410096

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Drs. H. Yahya, MA

NIP.196605181991031004



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

Malang,2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

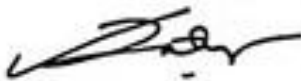
HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT *BURNOUT* PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 21 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji



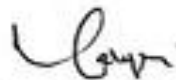
Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002

Penguji Utama



Dr. Fathul Lubabin
Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Ketua Penguji



Drs. Yahya, M.A
NIP. 196605181991031004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dekan Kifa Hidayati, M. Si
NIP. 197611282002122001

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT
BURNOUT PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG
KOTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Qenna Hafidha Dianty
NIM : 19410096
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 09 Juli 2024
Dosen Pembimbing 1



Drs. H. Yahya, MA
NIP. 196605181991031004

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP TINGKAT
BURNOUT PADA STAFF SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG
KOTA**

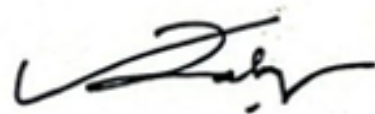
Yang ditulis oleh :

Nama : Qenna Hafidha Dianty
NIM : 19410096
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 09 Juli 2024
Dosen Pembimbing 2



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Qenna Hafidha Dianty

NIM : 19410096

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Burnout* Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis



Qenna Hafidha Dianty

NIM. 19410096

MOTTO

“Belajarlal mengucap syukur dari hal-hal baik di hidupmu. Belajarlal menjadi kuat dari hal-hal buruk di hidupmu” -B.J. Habibie.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Allah Azza Wa Jalla, Sang Maha Kuasa Maha Pendengar lagi Maha Penjawab segala doa.

Keluarga besar saya, terutama kedua orang tua saya, Bapak Sudarsono S.Pd dan Ibu Unun Dwinastiti S.Pd yang telah dengan sangat baik mendidik dan mendoakan saya dari lahir hingga sebesar sekarang, memberikan dukungan dan menjadi motivasi terbesar saya, dan jalan kesuksesan masa depan saya.

Terimakasih yang rasanya tak cukup diungkapkan dengan kata-kata kepada Dosen pembimbing saya Bapak Drs. H. Yahya, MA dan Bapak Yusuf Ratu Agung, MA yang telah membimbing dari sejak awal pembuatan skripsi, dan penuh kesabaran dalam memberikan pelajaran kepada saya.

Terimakasih juga kepada Dosen Wali saya Dr. Retno Mangestuti, M. Si yang turut memberikan dukungan dan semangat kepada saya.

Dan juga terimakasih kepada seluruh Dosen Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah mengajarkan saya banyak ilmu dalam bidang psikologi.

Terimakasih juga kepada teman-teman saya terutama keluarga besar Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menemani perjalanan selama kuliah ini dan berjuang bersama dalam menimba ilmu.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana S1 Psikologi di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses pembuatan skripsi ini penulis merasakan banyaknya kesulitan dan halangan-halangan yang dihadapi, namun akhirnya dapat terselesaikan dengan keyakinan bahwa Allah SWT selalu membimbing penulis serta berkat semangat dan dukungan dari semua pihak. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. HM. Zainuddin MA. selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof, Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Drs. H. Yahya, MA. dan Yusuf Ratu Agung, MA. yang senantiasa memberikan ilmu kepada penulis selama penelitian berlangsung.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

Qenna Hafidha Dianty

NIM. 19410096

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
خلاصة.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. <i>Burnout</i>	7
B. <i>Employee Engagement</i>	11
C. Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	22
D. Hipotesis	23
E. Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Identifikasi Variabel Penelitian	27
D. Definisi Operasional.....	28
E. Populasi dan Sampel	29

1. Populasi	29
2. Sampel	29
F. Instrumen Penelitian	30
1. Skala <i>Burnout</i>	31
2. <i>Employee Engagement</i>	31
G. Uji Validitas dan Realibilitas	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas	39
H. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Normalitas	41
2. Uji Linieritas	42
3. Analisis Deskriptif	44
4. Analisis Regresi	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskriptif Tempat dan Waktu Penelitian	45
1. Tempat Penelitian	45
2. Subjek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	48
1. Analisis Data Deskriptif	48
2. Analisis Regresi Linier Sederhana	56
C. Pembahasan	57
1. Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.	57
2. Tingkat <i>Burnout</i> Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.	59
3. Pengaruh Antara Tingkat <i>Burnout</i> Dengan Tingkat <i>Employee Engagement</i> Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.	60
BAB V KESIMPULAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	34
Tabel 2 Uji Validitas <i>Burnout</i>	37
Tabel 3 Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i>	40
Tabel 4 Uji Reliabilitas <i>Burnout</i>	41
Tabel 5 Uji Normalitas	42
Tabel 6 Uji Linearitas	43
Tabel 7 Analisis Data Deskriptif	48
Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier	56
Tabel 9 Koefisien Korelasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan dua variable (bivariate).....	26
Gambar 2. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 3. Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner <i>Burnout</i>	67
Lampiran 2. Kuisisioner <i>Employee Engagement</i>	70
Lampiran 3. Uji Normalitas	73
Lampiran 4. Uji Linearitas	74
Lampiran 5. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	74
Lampiran 6. Analisis Data Deskriptif <i>Dedication</i>	74
Lampiran 7. Analisis Data Deskriptif <i>Absorption</i>	75
Lampiran 8. Analisis Data Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	75
Lampiran 9. Analisis Data Deskriptif <i>Depersonalization/Cynicism</i>	75
Lampiran 10. Analisis Data Deskriptif <i>Ineffectiveness</i>	76
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier.....	76
Lampiran 12. Koeifisien Korelasi	76
Lampiran 13. Tabel Tabulasi Data.....	77

ABSTRAK

Qenna Hafidha Dianty, 2024. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Tingkat *Burnout* Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing : Drs. H. Yahya, MA.

Kata Kunci : *Employee Engagement* dan *Burnout*

Pada era globalisasi serta persaingan global yang ketat seperti saat ini, tentu dalam suatu perusahaan akan muncul persaingan antara karyawan dan staff. *Employee engagement* adalah salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi serta mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan, karena karyawan terikat (*engaged*) artinya mereka telah memiliki suatu kesadaran terhadap perusahaan.

Namun dalam dunia kerja, permasalahan yang dihadapi perusahaan sangatlah kompleks berkaitan dengan tenaga kerja. Penanganan sumber daya manusia yang salah akan membuat dampak buruk terhadap perusahaan maupun karyawan, diantaranya ketidakpuasan kerja, stress hingga *burnout*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *burnout* yang ditinjau pada *employee engagement* pada staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik kuesioner. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staff pada Satuan Reserse Narkoba Polresta Malang Kota dengan karakteristik jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan, dan masa kerja pada satuan terkait yaitu diatas satu tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout* dimana *employee engagement* memberikan kontribusi sebesar 41,8% terhadap *burnout*.

ABSTRACT

Qenna Hafidha Dianty, 2024. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Tingkat Burnout Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing : Drs. H. Yahya, MA.

Keywords : Employee Engagement and Burnout

In the current era of globalization and intense global competition, of course competition will emerge within a company between employees and staff. Employee engagement is one way to make employees have high loyalty and reduce their desire to leave the company, because employees are engaged, meaning they already have an awareness of the company.

However, in the world of work, the problems faced by companies are very complex regarding the workforce. Incorrect handling of human resources will have a negative impact on the company and employees, including job dissatisfaction, stress and burnout. Burnout is a syndrome of emotional, physical and mental exhaustion, caused by prolonged stress.

The aim of this research is to determine the level of burnout in terms of employee engagement among the Malang City Police Narcotics Unit staff. The method used in this research is using quantitative research methods with questionnaire techniques. The population in this study is all staff at the Malang City Police Narcotics Investigation Unit with gender characteristics, both male and female, and the length of service in the relevant unit is more than one year. The results of this research show that there is a significant negative relationship between employee engagement and burnout where employee engagement contributes 41.8% to burnout.

خلاصة

قينا حفيظة ديانتي، 2024. تأثير مشاركة الموظفين على مستوى الإرهاق لدى موظفي وحدة مكافحة المخدرات في شرطة مدينة مالانج. قسم علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية

مشرف : Drs. H. Yahya, MA.

الكلمات المفتاحية مشاركة الموظفين والإرهاق الوظيفي

في عصر العولمة والمنافسة العالمية الشديدة، سيكون هناك بالتأكيد تنافس بين الموظفين والعاملين في الشركة. إن مشاركة الموظفين هي إحدى الطرق التي تجعل الموظفين يتمتعون بولاء كبير للشركة وتقلل من رغبتهم في ترك الشركة، لأن انخراط الموظفين (المشاركة) يعني أن لديهم بالفعل وعيًا بالشركة

ومع ذلك، في عالم العمل، فإن المشاكل التي تواجهها الشركات معقدة للغاية فيما يتعلق بالعمالة. إن التعامل، الخاطئ مع الموارد البشرية سيؤثر بشكل سيء على الشركة والموظفين، بما في ذلك عدم الرضا الوظيفي والإجهاد وصولاً إلى الإرهاق. الإنهاك الوظيفي هو متلازمة الإنهاك العاطفي والجسدي والعقلي الناجم عن الإجهاد لفترات طويلة

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الإنهاك الوظيفي من حيث مشاركة الموظفين في موظفي وحدة مكافحة المخدرات في مدينة مالانج. المنهج المستخدم في هذا البحث هو استخدام أساليب البحث الكمي مع تقنيات الاستبيان. ومجتمع هذه الدراسة هو جميع الموظفين في وحدة التحقيق في المخدرات التابعة لشرطة مدينة مالانج بخصائص كل من الذكور والإناث، وفترة العمل في الوحدة ذات الصلة تزيد عن سنة واحدة. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية كبيرة بين مشاركة الموظفين والإنهاك الوظيفي %41 حيث تساهم مشاركة الموظفين بنسبة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan global yang ketat seperti saat ini, tentunya dalam suatu perusahaan ataupun instansi akan muncul juga persaingan antara karyawan atau staff. Perusahaan harus mampu mempertahankan salah satu asset pentingnya yaitu sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan tersebut. Manusia merupakan asset yang unik, karena menjadi satu satunya asset yang bernyawa serta memiliki karakternya masing-masing, sehingga perusahaan harus memberikan perlakuan khusus untuk menjaga loyalitas sumber daya manusia kepada perusahaannya. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011:16) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan dengan mudah.

Ketika karyawan atau staff sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan atau instansi maka mereka telah memiliki suatu kesadaran terhadap perusahaan atau instansinya. Kesadaran ini lah yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Riset menunjukan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup, 2010).

Salah satu peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Dalam suatu pekerjaan tertentu yang diberikan perusahaan, karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan lebih baik dibanding karyawan lain dengan tujuan memperoleh posisi, jabatan, maupun penghargaan oleh atasan. Pada dasarnya peran karyawan dalam perusahaan sangatlah penting, namun perusahaan

pun menginginkan karyawan yang mampu bekerja semaksimal mungkin dalam tugasnya.

Dalam dunia kerja, permasalahan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan sangatlah kompleks, hal tersebut berkaitan dengan manusia yang merupakan kunci dari tenaga kerja. Hubungan antar karyawan, suasana lingkungan kerja, norma yang berlaku, tanggung jawab kerja sampai dengan pembayaran hak karyawan yang berupa gaji adalah permasalahan umum yang ada di dalam dunia kerja. Kishore (dikutip Diaz, 2007. h. 1-126) mengungkapkan apabila terjadi penanganan yang salah pada sumber daya manusia dalam dunia kerja akan berdampak buruk pada perusahaan. Permasalahan itu adalah ketidakpuasan kerja, stres hingga *burnout*.

Adanya standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan peraturan yang berlaku, *deadline* kerja, beban kerja (*sustainable workload*), lingkungan, keadilan, bahkan adanya tuntutan perusahaan kepada karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan memiliki dampak positif dan negative. Dampak positifnya yaitu meningkatnya motivasi karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan untuk mencapai target sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, terlebih apabila perusahaan memberikan *rewards* dalam hal tersebut misalnya berupa upah tambahan atau penghargaan yang pantas bagi karyawan yang telah mencapai target. Namun dampak negatifnya adalah apabila tuntutan itu berlangsung secara terus menerus, kinerja karyawan akan menurun karena mendapat stressor yang tinggi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja, dan tuntutan sesuai standar perusahaan yang tidak dapat terselesaikan akan membuat karyawan mengalami stress kerja dan *burnout*.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu situasi dimana faktor eksternal yang terkait pekerjaan (*work related factors*) bersinggungan dengan faktor di dalam diri karyawan, yang kemudian merubah kondisi fisiologis atau psikologis sehingga memaksa seseorang menyimpang dari fungsi normalnya (Bernardin, 1990). Stres

kerja adalah suatu kondisi yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, yang kemudian dapat mempengaruhi emosi, kondisi dan proses berpikir individu. Stres yang terlalu besar dan berkelanjutan dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam menghadapi lingkungan kerjanya, sehingga muncul berbagai macam gejala stres. Menurut Farhati dan Rosyid (1996) stres yang muncul dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi dapat berakibat pada kelelahan fisik maupun mental, keadaan ini disebut sebagai *burnout*.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter *burnout* merupakan konsekuensi stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja (Hakanen & Koivumaki, 2014)

Salah satu faktor yang memunculkan *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan yang kurang mendukung, misalnya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya komunikasi dan dukungan dari atasan juga sangat berpotensi memicu terjadinya *burnout* pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya mampu memberikan lingkungan psikologis yang baik semisal berupa pujian maupun penghargaan, dengan tujuan memberi rasa aman, rasa nyaman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan bernilai pada diri karyawan.

Ahli lain mengatakan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang didukung oleh perasaan rendahnya *self esteem*, dan *self efficacy*, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron dan Greenberg, 1990). Maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* muncul akibat kondisi internal atau pribadi seseorang yang ditunjang oleh kondisi eksternal atau yang berasal dari luar kemudian terjadi stress yang berkepanjangan. Muchinsky (1987) mengatakan bahwa *burnout* adalah reaksi *self-environment* dan seringkali dialami oleh orang yang bekerja pada pelayanan manusia (*human services*) atau

berhubungan erat dengan masyarakat, misalnya guru, perawat, polisi, pekerja sosial, dan lain lain.

Peneliti memutuskan melakukan penelitian di insitutsi kepolisian karena sebagai intitusi yang memiliki peran langsung terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat, profesi polisi juga dapat dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang sangat rawan stress. Stress yang dialami oleh polisi dapat berasal dari stressor fisik, social, psikologis, politik, dan ekonomi, juga dapat berupa stressor kerja seperti beban kerja yang berlebihan, rendahnya gaji, minimnya sarana, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rutinitas kerja, bahkan resiko nyawa pada saat bertugas, dsb. Penulis memilih untuk meneliti Satuan reserse narkoba polresta malang kota karena salah satu masalah yang dihadapi Indonesia adalah propaganda narkoba yang semakin meningkat. Narkoba merupakan ancaman serius bagi masyarakat, Kesehatan, dan keamanan negara, maka dari itu, satuan reserse ini memiliki peran sangat penting terhadap kualitas generasi muda yang akan menjadi tulang punggung pembangun bangsa dan merupakan salah satu satuan yang memiliki tingkat kesibukan yang tinggi di polresta malang.

Selain itu, visi misi dan program kerja Polri terutama di unit satuan reserse narkoba Polresta Malang Kota, sering muncul beberapa hambatan dan juga tantangan. Penulis mengidentifikasi 2 jenis tantangan yang di hadapi oleh satuan reserse narkoba Polresta Malang Kota yaitu tantangan eksternal dan tantangan internal baik secara satuan maupun individual. Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari lingkungan atau masyarakat. Tantangan eksternal meliputi kesulitan dalam identifikasi selama penyelidikan, kekurangan saksi, kurangnya dukungan dari masyarakat dalam upaya pemberantasan penanggulangan kejahatan narkotika. Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam lingkup satuan reserse narkoba maupun dari dalam diri seorang anggota. Tantangan internal satuan reserse narkoba mencakup kekurangan personel ataupun peralatan yang tidak memadai untuk menangani kasus – kasus narkotika yang terjadi.

Sedangkan tantangan internal secara individual berkaitan dengan *burnout* yang menjadi salah satu *variable* dalam penelitian ini.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota. Dari pendapat ahli di atas mengenai *burnout* dan *engagement*, peneliti juga mengambil hipotesis bahwa tinggi rendahnya rasa keterikatan karyawan atau staff pada suatu perusahaan atau instansi akan mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan atau staff tersebut. Namun mengacu pada pendapat ahli di atas juga dapat diasumsikan bahwa selama karyawan memiliki *engage* maka *burnout* dapat dicegah dan diatasi. Dengan demikian, pembahasan empirik terhadap hubungan *burnout* dengan *self engagement* menjadi hal yang cukup penting untuk dikaji demi kemajuan perusahaan atau instansi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *burnout* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota?
2. Bagaimana tingkat *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota?
3. Bagaimana pengaruh antara tingkat *burnout* dengan tingkat *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *burnout* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota
2. Mengetahui tingkat *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota
3. Mengetahui pengaruh antara tingkat *burnout* dengan tingkat *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap pengetahuan dan pengembangan perusahaan atau instansi, khususnya mengenai tingkat *burnout* ditinjau dari *employee engagement* pada staff satresnarkoba Malang kota. Selain itu diharapkan juga dapat turut memperkaya hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya.

a. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak internal perusahaan atau instansi terhadap kesejahteraan psikologis staffnya, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bahan evaluasi instansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger, seorang ahli psikologi klinis yang sangat familiar dengan respon stres pada tahun 1974. *Burnout* merupakan representasi dari sindrom psychological stress yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Cordes & Dougherty, 1993). Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan.

Selanjutnya, beberapa peneliti melihat *burnout* sebagai bagian dari stres (Luthans, 2006). Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. *Burnout* adalah kondisi di mana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja (*burnout*) dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion*, *depersonalization/cynicism* dan *Ineffectiveness*.

Exhaustion merupakan perasaan lelah berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional. Ketika karyawan merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosi maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah dan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, merasa kurang energi dalam melakukan aktivitas terutama dalam bekerja.

Kemudian *depersonalization/cynicism* merupakan adanya sikap yang sinis terhadap rekan yang berada dalam lingkup pekerjaan dan cenderung menarik diri. Ketika karyawan merasakan cynicism (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat apapun dengan lingkungan kerjanya. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja karyawan.

Dan yang terakhir *Ineffectiveness* yaitu adanya perasaan tidak berdaya, tidak mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan (Gunarsa, 2004). Ketika karyawan merasa tidak berdaya, mereka cenderung mengedepankan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan akan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri pun berkurang. Karyawan menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain menjadi tidak percaya dengannya. Hal ini berdampak serius pada perusahaan serta kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Rahmati, 2015, h. 49-55), *burnout* memiliki tiga aspek, yaitu : a) Kelelahan fisik, adalah suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis dan lemah; b) Kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol, suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya (Sutjipto dalam Diaz, 2007, h. 1- 126); c) Kelelahan mental, yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain, merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain,

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

Menurut Leiter & Maslach (1997) *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan karyawan. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kinerjanya. Leiter & Maslach (1997) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

- a. Work overload. Kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Overload terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.
- b. Lack of Work Control. Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.
- c. Rewarded for Work Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

- d. Breakdown in Community Pekerja yang kurang memiliki rasa belongingness terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki quality time dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, computer membuat seseorang cenderung menghilangkan social contact dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti sharing, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, full of anger, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.
- e. Treated Fairly Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.
- f. Dealing with Conflict Values Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, belief, menjaga integritas dan self respect.

Selanjutnya, Sullivan (1989) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* sebagai berikut : a. Environmental Factor atau faktor

lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga. b. Individual Factor atau faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, locus of control. c. Social Cultural Factor atau faktor sosial cultural berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

B. *Employee Engagement*

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan sering disebut sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu istilah yang relatif baru dalam ilmu sumber daya manusia, dimana kata tersebut sering digunakan oleh lembaga konsultan yang khusus bergerak dalam bidang sumber daya manusia.

Istilah *employee engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Khan pada tahun 1990, yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka di dalam organisasi.

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengarahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya. (Risher, 2010:74).

Gallup Organization menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai nilai *engagement* merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan mereka (Tritch, 2003). Selain definisi tersebut, pandangan populer dari istilah ini menyatakan bahwa *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2008).

Menurut Hughes dan Rog (2008), *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya.

Menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004), *employee engagement* adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen. Ahli lain mengatakan *employee engagement* adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), dedication (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan absorption (konsentrasi dan senang dalam bekerja) (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Conference Board (dalam Vibrayani, 2012:10) menyebutkan bahwa *engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya, akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya.

Kahn (1990) mengatakan bahwa *engagement* adalah konstruk yang melihat perbedaan diantara karyawan dan berapa banyak energy dan dedikasi diberikan di

tempat kerja. *Engagement* memiliki konstruk yang multidimensional dimana *engagement* bukan hanya ditataran emosional, tapi juga secara fisik dan kognitif (Vibrayani, 2012:10). Hal ini senada dengan May, Gilson dan Harter (2004) yang menyebutkan bahwa karakteristik *engagement* yang memiliki 3 dimensi sebagai komponen yaitu: komponen fisik berupa energi yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, komponen emosi yaitu berupa dedikasi yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta komponen pikiran yaitu berupa keadaan dimana karyawan larut dalam pekerjaannya sehingga meluangkan hal-hal di sekelilingnya. Cook (dalam Vibrayani, 2012:11) juga menyebutkan bahwa *engagement* memiliki tiga aspek, yaitu perasaan (*feeling*), pemikiran (*thinking*), dan perbuatan (*doing*).

Karakteristik tersebut merupakan aspek dalam *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker, yang pertama vigor atau kekuatan, adalah semangat yang ditunjukkan karyawan berupa energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan di lapangan. Aspek kedua yaitu dedikasi, mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna. Aspek terakhir yaitu absorpsi, ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaannya.

Employee engagement memiliki keterkaitan dengan berbagai gagasan dalam perilaku organisasi namun tetap berbeda. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. Dalam literatur akademis *employee engagement* telah didefinisikan sebagai konstruk yang unik dan berbeda yang mengandung komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Martha (2011) bahwa *employee engagement* berbeda dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap dan kedekatan dengan

organisasi. Sedangkan *engagement* bukan sikap, melainkan tingkatan yang dimana individu memiliki perhatian lebih dalam menjalankan peran mereka di lingkungan pekerjaan.

Employee engagement sudah digunakan secara luas dan menjadi istilah yang populer (Robinson et al). Meskipun begitu, Robinson juga menyatakan bahwa masih terdapat sedikit riset akademis dan empiris pada topik yang sudah menjadi begitu populer ini. Robinson et al. (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi *engagement* sebagai “sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan, seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi”.

Kesadaran yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. *Engagement* bukanlah sikap, tapi ia adalah sebuah perilaku yang menjadi pendorong kinerja sebuah organisasi (Welbourne, 2007). Sehingga yang disebut *engagement* semata-mata ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi berhasil mencapai keberhasilan bisnisnya (Cook, S., dalam Vibrayani, 2012:9). Sehingga dapat dikatakan bahwa *engagement* merupakan hasil dari penggabungan beberapa keadaan seperti, bagaimana positifnya seorang karyawan dalam berpikir tentang perusahaan, seberapa positif perasaan karyawan terhadap organisasi dan bagaimana proaktifnya karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi baik kepada karyawan, kolega maupun kepada para pemangku kepentingan yang lain.

Croston (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* tidaklah sama dengan *employee satisfaction*, *employee engagement* merupakan sebuah perilaku yang didapat setelah karyawan merasa puas, kemudian memiliki kesadaran mengenai keadaan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan pemahaman dari karyawan bagaimana dia dapat berkontribusi dalam sistem perusahaan. Sehingga dari

pemahaman intelektual atas hal tersebut, karyawan dapat memberikan komitmennya pada organisasi untuk menghasilkan yang terbaik dan memberikan komitmen terhadap organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan dimana karyawan merasa positif dan puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (keasyikan) pada karyawan. *Engagement* bukanlah hal yang bersifat sementara dan merujuk pada keadaan tertentu, tapi lebih pada kondisi yang lebih terus menerus dan merupakan bentuk kesadaran yang terjadi tanpa dipengaruhi oleh kejadian, objek, dan perilaku tertentu.

Dalam *employee engagement*, seorang karyawan akan menampilkan kinerja yang sangat baik. Ada 4 prinsip utama yang menjadi syarat bagi seorang karyawan untuk menjadi engage, yaitu :

1. Melibatkan Kapasitas (The Capacity to Engage). Untuk menciptakan karyawan yang engage dibutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya bisa meminta lebih, tetapi juga menyediakan lahan informasi, kesempatan belajar, dan mampu menciptakan keseimbangan kehidupan karyawannya, yaitu dengan menciptakan suatu basis untuk menampung energi dan inisiatif karyawan.
2. Melibatkan Motivasi (The Motivation to Engage). *Engagement* muncul ketika karyawan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka dan sesuai dengan nilai pribadi mereka, dan karyawan diperlakukan dengan cara yang secara alami menimbulkan rasa ingin membalas dalam bentuk kebaikan.
3. Melibatkan Kebebasan (The Freedom to Engage). *Engagement* terjadi ketika karyawan merasa aman untuk bertindak berdasarkan inisiatif mereka. Oleh karena itu, kepercayaan menjadi hal yang paling penting di bawah kondisi sulit, tidak pasti, dan kebutuhan untuk berubah terutama ketika *employee engagement* itu dianggap penting.

4. Fokus dalam Keterlibatan Strategis (*The Focus of Strategic Engagement*). Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang sesuai, pengawasan yang adil dan bijaksana, upah yang sesuai, jaminan keamanan, dan seterusnya, *engagement* akan muncul dengan sendirinya karena rasa percaya akan prinsip timbal balik.

Sebagaimana telah dijelaskan, *engagement* adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Pada dasarnya, *engagement* itu dibagi menjadi dua jenis, yaitu perasaan untuk engage dan perilaku *engagement* itu sendiri. Berikut adalah penjelasannya :

1. Perasaan Keterlibatan (*The Feel of Engagement*). Ada empat komponen penting dalam diri karyawan agar merasa engage. Kombinasi dari empat elemen di atas adalah yang membuat *engagement* menjadi baik berbeda dari konsep lain yang berkaitan dan secara simultan menjadi sumber energi dari pencapaian karyawan dan keuntungan persaingan bagi perusahaan. Berikut adalah keempat komponen tersebut :
 - a. Urgensi, adalah suatu determinasi dan energi yang mengarah kepada satu tujuan. *Engagement* tidak bisa muncul hanya karena suatu energi biasa, tetapi energi yang sudah mengarah ke satu tujuan. Urgensi juga diartikan sebagai suatu dorongan yang memaksa munculnya suatu perilaku untuk mencapai tujuan. Konsep dari urgensi menjadi inti dari bagian psikologi lain yang relevan dengan jenis perilaku yang muncul sesuai dengan pengertian dari *engagement*. Secara konseptual, urgensi memiliki kaitan dengan resiliensi, atau kapasitas untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Urgensi juga memiliki kaitan dengan kepercayaan diri, yang mencakup kepercayaan bahwa seseorang itu pasti bisa mencapai satu tujuan.
 - b. Fokus, karyawan yang engage akan merasa fokus ketika bekerja. Di bawah kondisi yang normal, mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari

luar, seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya. Agar terciptanya *engagement*, dibutuhkan perhatian yang harus dipertahankan dalam rentang waktu yang lebih lama. Hal ini setara dengan kemampuan untuk berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaan, tetapi bukan berarti menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi prioritas utama.

- c. Intensitas, intensitas di sini diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Hal ini diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan pegawai yang bersangkutan. Ketika tingkat kemampuan cocok dengan tuntutan pekerjaan, karyawan harus menggabungkan perhatian dan energi ke dalam pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan. Sebaliknya, ketika tingkat kemampuan karyawan jauh melebihi tuntutan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan merasa bosan, sehingga perhatian dan energi mereka dapat pindah ke hal lain. Intensitas mengarahkan pegawai untuk membuka diri mendekati semua sumber energi yang tersedia. Secara bersamaan, urgensi, fokus, dan intensitas mengesankan bahwa dalam mencapai suatu tujuan, pegawai yang engage membuka diri mereka ke dalam seluruh sumber yang meluas (kemampuan, pengetahuan, dan energi) dan mengaplikasikannya secara menyeluruh dan giat dalam jangka waktu yang lama.
- d. Antusiasme, adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai positive well-being yang kuat. Ketika kita membayangkan tentang antusiasme pegawai, kita akan mendapatkan gambaran seorang karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Jika diselidiki, pegawai yang antusias dalam bekerja akan merasa lebih “hidup” dan bergairah dalam bekerja. Antusiasme menjadi pusat dari perasaan engage di dalam pekerjaan. Gairah ini bukan merupakan suatu hasil dari energi dan fokus

saja, melainkan suatu elemen dari keunikan *engagement* itu sendiri. Antusiasme menjadi alasan mengapa *engagement* dikategorikan sebagai suatu emosi. Komponen emosi yang positif itulah yang disebut dengan antusiasme.

2. Perhatian Keterlibatan (*The Look of Engagement*). Ada empat perilaku utama yang diperlihatkan oleh karyawan yang memiliki perasaan engage. Perilaku karyawan yang engage dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat tidak hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari lingkungan kerja. Berikut adalah keempat perilaku tersebut :
 - a. Ketekunan (*Persistence*), diartikan sebagai suatu ketekunan. Bentuk perilaku mengenai ketekunan paling jelas yang dapat diperlihatkan oleh seorang pegawai adalah penyelesaian tugasnya. Contohnya adalah karyawan yang bekerja keras, dalam jangka waktu yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja. Ketekunan ini mengikuti faktor energi yang mengarah ke tujuan yang sebelumnya dijelaskan sebagai urgensi. Kita dapat mengharapkan perilaku tekun ketika karyawan merasa antusias dikarenakan mereka percaya bahwa mereka mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Ketekunan juga akan muncul ketika karyawan secara intens fokus sehingga mereka memperoleh jalur alternatif untuk mencapai tujuan ketika menemui rintangan. Keuntungan dari ketekunan itu sendiri cukup jelas, mencakup kualitas kerja yang lebih tinggi, menghasilkan pelayanan yang lebih cepat dan tanggap, lebih sedikit kebutuhan/tuntutan pegawai, dan biaya yang lebih rendah.
 - b. Proaktif (*Proactivity*), satu karakteristik penting dari karyawan yang engage adalah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan lebih parah, pasif. Menjadi proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri karyawan, seperti memperbaiki performa kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan

penurunan, daripada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan. Atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok selagi anggota kelompok yang lain masih berleha-leha. Hubungan antara merasa engage dan memperlihatkan perilaku proaktif sebenarnya cukup jelas. Pertama, karyawan yang memiliki perasaan urgensi dan tingkat konsentrasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka akan lebih proaktif. Karyawan yang engage akan mengambil inisiatif untuk menghindari atau mencegah suatu masalah. Kedua, karyawan yang engage akan lebih banyak menggunakan sumber energi emosi dan pikiran mereka dalam pekerjaan, sehingga mereka menjadi lebih mungkin untuk mengenali masalah yang potensial, dan kebutuhan atau kesempatan untuk bertindak. Terakhir, karyawan yang merasa antusias terhadap bagaimana performa kerja mereka memengaruhi keberhasilan dari perusahaan dan menginternalisasikan tujuan kelompok dan perusahaan akan lebih mungkin untuk mendeteksi rintangan yang muncul dalam pencapaian tujuan.

- c. Perluasan Peran Kerja (Role Expansion) Role expansion diartikan sebagai perluasan peran kerja. Karyawan yang engage cenderung akan memperlihatkan peran mereka secara lebih luas dan menyeluruh. Jenis perilaku seperti ini cukup sering terlihat dalam berbagai variasi, tetapi tidak semuanya perilaku itu memperlihatkan adanya loncatan ke dalam satu tipe pekerjaan lain di luar tanggung jawab karyawan yang bersangkutan dan secara lebih umum untuk membantu keberhasilan dari perusahaan. Di sisi lain, role expansion juga mencakup pergantian peran kerja dalam jangka panjang atau bahkan menetap. Adakalanya seorang atasan mendelegasikan tanggung jawab dan pekerjaannya kepada bawahannya sehingga kompetensi pegawai menjadi lebih jelas terlihat, atau sesuai dengan tuntutan perubahan itu sendiri. Karakteristik penting dalam role expansion adalah kesediaan untuk menerima suatu jenis pekerjaan yang berbeda dari suatu peran.

- d. Kemampuan beradaptasi (Adaptability), seorang karyawan yang adaptif akan membantu perusahaannya mengantisipasi dan merespon terhadap perubahan dalam lingkup perasingan secara lebih cepat, lebih berhasil, dan dengan biaya yang lebih kecil. Karyawan yang adaptif akan mengembangkan keterampilan baru seiring dengan perubahan tuntutan, sehingga mengurangi kebutuhan untuk merekrut pegawai baru. Suatu perubahan dalam skala besar umumnya membutuhkan pelatihan formal untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan. Pegawai yang adaptif dapat menyesuaikan terhadap perubahan tersebut tanpa membutuhkan suatu pelatihan formal, sehingga menghemat waktu dan biaya. Karyawan yang adaptif juga membantu meminimalisir besarnya investasi waktu dan biaya yang harus dikeluarkan oleh manajemen untuk meningkatkan usaha, sehingga membuat perusahaan tetap dapat memimpin persaingan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), ada tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement*, diantaranya yaitu :

1. Vigor (Semangat)

Semangat dikarakteristikan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat saat bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

2. Dedication (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu dengan skor dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan

individu dengan skor dedikasi rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

3. Absorption (Penyerapan) penyerapan dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Biasanya individu dengan skor absorpsi tinggi merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga menurut (Kahn, 1990), yaitu :

1. Aspek Kognitif

Aspek ini menggambarkan aspek pikiran yang intinya adalah evaluasi logis terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini meliputi proses kognitif karyawan, seperti belief mengenai produk dan jasa dari organisasi dan persepsi apakah organisasi dapat membuat performa pegawai menjadi baik (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004). Selama bekerja karyawan yang engaged akan fokus pada pekerjaannya dan menuangkan segala pikiran, kreativitas, dan nilai pada pekerjaan yang mereka lakukan (Kahn, 1990). Aspek kognitif ini hampir sama dengan konsep absorption yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan. (Schaufeli, Salanova, Roma & Bakker, 2002).

2. Aspek Fisik

Menyatakan niat (intention) seberapa jauh keinginan untuk berbuat bagi organisasi. Dan dari sisi perilaku apakah tindakan nyata yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi. Aspek ini meliputi energi yang dikerahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang engaged akan berusaha ekstra agar perilaku yang mereka timbulkan

dapat memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. (Lockwood, 2005; Endres & Smoak, 2008). aspek ini sama dengan konsep vigor yaitu ditandai oleh tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli et al, 2002).

3. Aspek Emosi

Aspek ini meliputi perasaan positif karyawan terhadap organisasi, sikap empati kepada orang lain, menikmati dan percaya akan yang dikerjakan serta merasa bangga karena melakukannya. Aspek emosi ini hampir sama dengan dedication yang ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan (Schaufeli et al, 2002).

C. Hubungan *Burnout* dengan *Employee Engagement*

Hubungan antara *burnout* dan *engagement* sangat kompleks, dimana kedua konstruksi tersebut telah terbukti secara independen mempengaruhi perilaku karyawan dan interaksinya, termasuk OCB, absensi dan kinerja karyawan (Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009). Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa keterikatan (*engaged*) yang rendah di dalam perusahaan, sedangkan mereka yang tidak mengalami *burnout* cenderung memiliki rasa keterikatan yang tinggi di dalam perusahaan. Contohnya, karyawan akan tetap berkomitmen dan memegang teguh nilai-nilai, visi-misi serta tujuan di perusahaannya tanpa diawasi dan disuruh oleh atasannya, mereka tidak hanya bekerja untuk gaji dan promosi berikutnya, namun mereka bekerja atas nama perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan secara emosional pada perusahaan akan lebih mudah tertekan, dan ketika diberi tugas oleh atasannya maka ia akan melakukannya dengan terpaksa dan setengah-setengah karena ia tidak terlalu peduli dengan perusahaan mereka. Alasan yang mendukung penggunaan *employee engagement* dalam penelitian mengenai *burnout* adalah karena sudah terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa

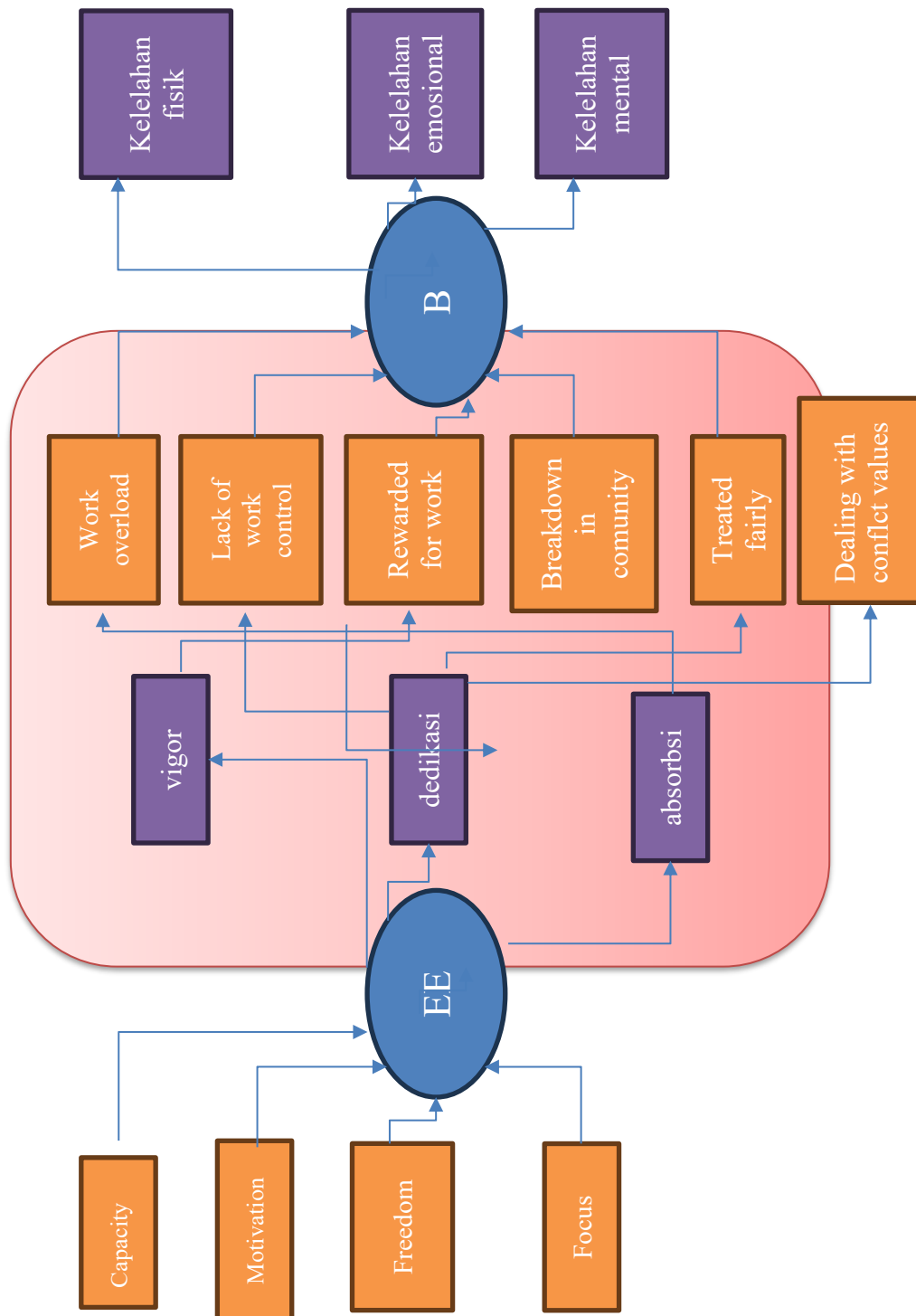
employee engagement dan *burnout* memiliki hubungan yang erat namun secara berseberangan (kontradiksi).

Admasachew & Dawson (2011, h. 29-33) menjelaskan bahwa *burnout* dan *engagement* dapat bekerja sama untuk mempengaruhi perilaku yang sama dalam kontradiksi. Karyawan yang engaged akan siap untuk menghadapi tantangan di suatu perusahaan karena karakteristiknya yang memiliki keterlibatan yang kuat ditandai oleh adanya antusiasme dan rasa bangga serta inspirasi. Karyawan yang engaged akan dengan senang hati untuk terlibat dalam proses dan dinamika di suatu perusahaan. Karyawan yang engaged akan menunjukkan energi yang tinggi, tidak mudah lelah, dan rela memberikan tenaganya di dalam kemajuan perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak engaged tidak memiliki semua itu, ia tidak tertarik untuk memajukan organisasi dan tidak berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *employee engagement* pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota. Menurut pendapat beberapa ahli mengenai *burnout* dan *engagement*, peneliti juga mengambil hipotesis bahwa tinggi rendahnya rasa keterikatan karyawan atau staff pada suatu perusahaan atau instansi akan mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan atau staff tersebut.

E. Kerangka Berpikir



Employee engagement adalah fenomena yang kompleks dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor utama adalah kapasitas karyawan, yaitu sejauh mana karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Motivasi juga memainkan peran penting dalam *employee engagement*, karena tingkat motivasi karyawan dapat mempengaruhi seberapa bersemangat mereka dalam bekerja. Kebebasan atau otonomi dalam bekerja juga dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*, karena memberi karyawan ruang untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Fokus atau kesadaran terhadap tujuan organisasi juga merupakan faktor yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong *employee engagement*. Ketika karyawan memahami tujuan organisasi dan merasa terlibat dalam mencapainya, mereka cenderung lebih terlibat secara keseluruhan. Elemen-elemen ini bersama-sama membentuk lingkungan kerja di mana karyawan merasa terlibat sepenuhnya dan berkomitmen pada perannya. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tiga aspek utama: vigor (semangat), dedikasi (komitmen), dan absorpsi (ketertarikan). Tingkat vigor, dedikasi, dan absorpsi yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dapat mempengaruhi pengalaman mereka terkait beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol pekerjaan, merasa dihargai atas usahanya, kerusakan dalam dinamika komunitas di tempat kerja, persepsi perlakuan yang adil dalam organisasi serta kemampuan untuk menghadapi konflik.

Pada akhirnya, keenam elemen ini secara signifikan berkontribusi pada terjadinya *burnout* karyawan yang ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Oleh karena itu jelas bahwa *employee engagement* saling terkait dengan banyak hasil organisasional maupun individual.

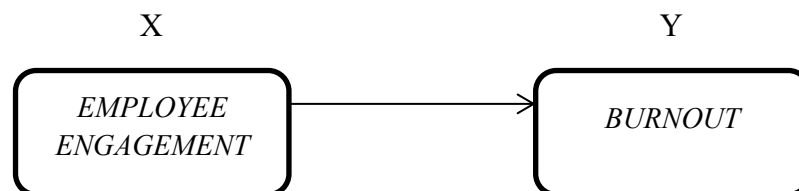
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis-jenis penelitian secara garis besar dibagi menjadi dua macam yaitu jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sementara jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari sebuah variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :5). Adapun design penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hubungan dua variable (bivariate)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Satuan Reserse Narkoba Polresta Malang Kota. Adapun alasan yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian pada staff satresnarkoba Polresta Malang kota, satresnarkoba adalah satuan yang bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara perspektif *employee engagement* dengan tingkat *burnout* pada staff satresnarkoba Malang kota.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Setiap kegiatan dalam penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif ataupun kualitatif. Konsep inilah yang disebut variabel (Azwar, 2007 : 59). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sugiyono (2010) yang merumuskan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel yaitu:

1. Variabel terikat atau dependent variable (Y), adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2007: 62).
2. Variabel bebas atau independent variable (X), adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan

bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2007: 62).

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah *burnout* sebagai variabel terikat atau dependent variable (Y) dan *employee engagement* sebagai variabel bebas atau independent variable (X).

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007: 74). Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Burnout*

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

2. *Employee Engagement*

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

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah staff satuan reserse narkoba Polresta Malang kota. Dengan karakteristik jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan, dan masa kerja pada satuan terkait yaitu diatas satu tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu

menggunakan kuesioner dan Skala yang digunakan dalam penelitian merupakan skala sikap, yang berbentuk skala likert. Skala likert adalah skala unidimensional yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan sikap dan pendapat responden, disini seorang peneliti sering menggunakan skala psikometri ini untuk memahami pandangan dan perspektif terhadap sesuatu.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala sebagai instrumen pengumpulan data. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang hendak diukur yaitu *burnout* dan *employee engagement*. Adapun skala yang digunakan adalah metode skala sikap Likert. Skala sikap ini disusun untuk mengungkapkan sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2013, h. 97). Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (attitude statements), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap.

Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang favorable (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang unfavorable (tidak mendukung objek sikap). Skala ini diberi nilai satu sampai empat (Azwar, 2013, h. 98). Instrumen *burnout* yang akan digunakan oleh peneliti berasal dari instrumen *burnout* yang dibuat oleh Maslach (dalam Bria,dkk, 2014, h. 104) yang dinamakan Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS). MBI-GS ini dikembangkan oleh Maslach setelah instrumen *burnout* versi pertama di bidang pelayanan sosial dan dikenal sebagai MBI-Human Service Survey (MBI-HSS) dan instrumen *burnout* versi kedua di desain bagi para pendidik yang lebih dikenal dengan MBI-Educators Survey (MBI-ES). Berbeda dengan kedua alat ukur sebelumnya yang memiliki total item 22, alat ukur MBI-GS terdiri dari 16 item pertanyaan yang dibagi menjadi tiga skala yang sama dengan MBI-HSS dan MBI-ES. Reliabilitas Instrumen MBI-GS yang diukur dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, didapatkan hasil pada semua skala memiliki nilai konsistensi internal diatas .70, yaitu pada aspek EE

didapatkan skor 0.90, pada aspek Depersonalisasi didapatkan skor 0.76, dan pada aspek PA didapatkan skor 0.76. (dalam Bria, dkk, 2014, h. 106).

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

1. Skala *Burnout*

Skala yang disusun peneliti mengacu pada skala *burnout* milik Maslach yaitu Maslach *Burnout* Inventory yang meliputi aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri individu. Skala disusun berdasarkan model skala Likert yang terdiri dari dua kategori aitem yaitu aitem mendukung (favorable) dan aitem yang tidak mendukung (unfavorable) serta menyediakan lima alternatif jawaban yang terdiri dari selalu (SL), sering (SR), kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

Blueprint skala burnout

Aspek aspek	Item		Total
	Favorable	Unfavorable	
Emotional exhaustion		1,2,3,4,5,6,7,8	8
Depersonalization		9,10,11,12,13,14,15,16	8
Ineffectiveness	17	18,19,20,21,22	6

2. *Employee Engagement*

Employee Engagement staff diukur menggunakan skala *employee engagement* yang diadaptasi dari peneliti sebelumnya yaitu (Christianty & Widhianinganti, 2017). Berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* yang dibagi menjadi 3 yaitu, Vigor (Semangat), Dedication (Dedikasi), dan Absorption (Absorpsi) yang di kemukakan oleh

Schaufeli dan Bakker (2003). Skala ini terdiri dari 36 dengan Lima alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Subyek diminta untuk menanggapi pernyataan pernyataan yang ada dengan memilih satu dari pilihan jawaban yang tersedia.

Blueprint skala employee engagement

Aspek aspek	Item		Total
	Favorable	Unfavorable	
Vigor	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12		12
Dedication	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24		12
Absorption	25,28,30,34	26,27,29,31,32,33,35,36	12

G. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran kecermatan suatu tes dalam melakukan fungsi ukurannya. Validitas berasal dari kata validity yang artinya tingkat akurasi suatu tes skala dalam melaksanakan fungsi pengkuruan (Azwar, 2007). Nurkencana (1992) menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat pengukur tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur secara tepat.

Validitas digunakan sejauh mana ketepatan atau kecemasan suatu instrumen suatu pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes bisa dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukur secara tepat maupun memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2007). Untuk dapat menguji validitas suatu alat ukur yang digunakan dapat menggunakan korelasi antar skor item. Pemilihan mengenai item yang akan diukur dalam penelitian yang dilakukan

dengan cara menghitung korelasi dari antar skor pada item yang bersangkutan dengan total skor yang diperoleh.

Menurut (Azwar, 2007) untuk menguji koefisien validitas pada penelitian ini menggunakan uji validitas data yang digunakan untuk mencari hubungan yaitu pearson product moment. Metode ini dipilih karena termasuk analisis korelasional yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel dengan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 26.0 for windows.

Dasar pengambilan keputusan dalam validitas pearson product moment ialah dengan membandingkan Nilai r hitung dengan r tabel.

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel = valid
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel = tidak valid

Sedangkan Cara mencari nilai r tabel yaitu dengan:

$Df = (N-2)$ atau pada penelitian ini $N =$ total sampel yaitu 36. Berarti, $36-2 = 34$. Lihat pada tabel $N = 34$ maka nilai r tabel sebesar 0.329.

Dasar pengambilan keputusan dalam validitas pearson product moment juga dapat di lihat dengan:

- a. Jika nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari $<0,05 =$ Valid
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari $> 0,05 =$ tidak valid

Tabel 1
Uji Validitas *Employee Engagement*

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
1.	Saya merasa bersemangat untuk datang bekerja setiap hari.	0.495	0.00	VALID
2.	Saya merasa bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	0.882	0.00	VALID
3.	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0.534	0.00	VALID
4.	Saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan kinerja saya.	0.761	0.00	VALID
5.	Saya merasa terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dalam proyek tim.	0.432	0.00	VALID
6.	Saya melihat pekerjaan saya sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar tugas harian.	0.574	0.00	VALID
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di Satresnarkoba.	0.785	0.00	VALID
8.	Saya merasa antusias untuk mencoba hal-hal baru di lingkungan kerja.	0.360	0.03	VALID
9.	Saya merasa senang ketika saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	0.530	0.00	VALID
10.	Saya merasa puas dengan diri sendiri setelah mencapai tujuan pekerjaan.	0.891	0.00	VALID
11.	Saya merasa bangga dengan kontribusi saya terhadap tim.	0.761	0.00	VALID

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
12.	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target kinerja.	0.576	0.00	VALID
13.	Saya merasa memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaan saya.	0.413	0.01	VALID
14.	Saya selalu memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan pekerjaan.	0.840	0.00	VALID
15.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Satresnarkoba.	0.530	0.00	VALID
16.	Saya dengan senang hati berkomitmen untuk mencapai kesuksesan bersama dengan tim.	0.891	0.00	VALID
17.	Saya merasa tanggung jawab penuh terhadap hasil kerja saya.	0.495	0.00	VALID
18.	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0.882	0.00	VALID
19.	Saya memiliki perasaan kepemilikan terhadap proyek-proyek yang saya tangani.	0.470	0.00	VALID
20.	Saya merasa terikat untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.	0.891	0.00	VALID
21.	Saya merasa tanggung jawab terhadap pengembangan karir saya di Satresnarkoba.	0.530	0.00	VALID
22.	Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian integral dari visi dan misi organisasi.	0.882	0.00	VALID

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
23.	Saya merasa berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.	0.436	0.00	VALID
24.	Saya dengan tulus ingin mencapai keberhasilan bersama tim.	0.882	0.00	VALID
25.	Saya terbiasa benar-benar fokus pada pekerjaan saya.	0.882	0.00	VALID
26.	Saya merasa terisolasi dari lingkungan sekitar ketika saya sangat fokus bekerja.	0.759	0.00	VALID
27.	Saya merasa kehilangan waktu ketika saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	0.438	0.00	VALID
28.	Saya dengan mudah larut dalam tugas-tugas pekerjaan saya.	0.882	0.00	VALID
29.	Saya seringkali merasa terhipnotis oleh tugas-tugas pekerjaan saya.	0.882	0.00	VALID
30.	Saya merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat saat saya fokus bekerja.	0.765	0.00	VALID
31.	Saya merasa sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan saat pulang dari kantor.	0.558	0.00	VALID
32.	Saya cenderung "kehilangan diri" dalam pekerjaan saya.	0.530	0.00	VALID
33.	Saya cenderung lupa waktu ketika saya fokus bekerja.	0.891	0.00	VALID
34.	Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan saya.	0.779	0.00	VALID

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
35.	Saya merasa sulit untuk beralih perhatian dari pekerjaan ke hal lain.	0.558	0.00	VALID
36.	Saya merasa terbawa suasana pekerjaan bahkan saat sedang tidak bekerja.	0.761	0.00	VALID

Berdasarkan tabel uji validitas yang telah dilakukan pada aplikasi *Spss For Windows 25* di atas dapat disimpulkan bahwa 36 item pada variabel *Employee Engagement* dalam kategori Valid dan dapat dilanjutkan dalam penelitian. Sedangkan uji validitas variabel *Burnout* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Validitas *Burnout*

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
1.	Saya merasa kelelahan secara fisik setelah bekerja di Satresnarkoba.	0.833	0.000	VALID
2.	Saya merasa kelelahan secara mental setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	0.927	0.000	VALID
3.	Saya sering merasa tidak bertenaga bahkan setelah istirahat yang cukup.	0.669	0.000	VALID
4.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan energi untuk memulai hari kerja.	0.919	0.000	VALID
5.	Saya merasa fisik dan mental terkuras setelah bekerja dalam waktu yang lama.	0.912	0.000	VALID

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
6.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan tidur yang berkualitas karena stres pekerjaan.	0.730	0.000	VALID
7.	Saya sering merasa kelelahan bahkan pada akhir pekan.	0.912	0.000	VALID
8.	Saya merasa energi saya terus menurun seiring berjalannya waktu.	0.758	0.000	VALID
9.	Saya merasa jauh lebih dingin dan kurang peduli terhadap orang-orang yang saya layani di Satresnarkoba.	0.664	0.000	VALID
10.	Saya merasa menjadi lebih sinis terhadap tugas-tugas pekerjaan.	0.840	0.000	VALID
11.	Saya merasa menjadi lebih apatis terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.	0.833	0.000	VALID
12.	Saya cenderung mengabaikan atau mengurangi kontak interpersonal dengan orang-orang di sekitar saya.	0.591	0.000	VALID
13.	Saya merasa kurang peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh rekan kerja.	0.872	0.000	VALID
14.	Saya cenderung menganggap rekan kerja sebagai hambatan daripada sekutu.	0.643	0.000	VALID
15.	Saya sering kali berpikir bahwa pekerjaan ini hanya rutinitas tanpa makna.	0.741	0.000	VALID

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai Sig.	Validitas
16.	Saya merasa semakin acuh terhadap keluhan atau masalah yang disampaikan oleh rekan kerja.	0.890	0.000	VALID
17.	Saya merasa pekerjaan saya di Satresnarkoba tidak memberikan dampak positif.	0.664	0.000	VALID
18.	Saya merasa sulit untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.	0.741	0.000	VALID
19.	Saya merasa kurang berdaya dalam mencapai hasil yang diharapkan.	0.916	0.000	VALID
20.	Saya merasa bahwa kontribusi saya tidak dihargai oleh organisasi.	0.875	0.000	VALID
21.	Saya merasa sulit untuk mengukur kemajuan dalam pekerjaan saya.	0.678	0.000	VALID
22.	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang saya lakukan kurang memberikan dampak positif pada lingkungan kerja.	0.916	0.000	VALID

Dari tabel uji validitas *Burnout* di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat 22 item yang menjadi skala pada variabel *burnout* dan setiap item berdasarkan hasil uji validitas pada aplikasi *Spss For Windows 25* menyatakan bahwa semua item valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (2004), reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, mengandung makna kecermatan pengukuran. Dan pengukuran yang tidak reliable akan menghasilkan skor yang tidak bisa dipercaya, karena perbedaan skor

yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor error (kesalahann) dari pada faktor perbedaan yang sesungguhnya. (Azwar, 2011).

Dasar pengambilan keputusan reliabilitas menurut Guilford (1956) adalah sebagai berikut:

- a. $0,80 > 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- b. $0,60 > 0,80$ reliabilitas tinggi
- c. $0,40 > 0,60$ reliabilitas sedang
- d. $0,20 > 0,40$ reliabilitas rendah
- e. $-1,00 > 0,20$ reliabilitas sangat rendah (tidak reliabel)

Dan dapat kita lihat pada tabel berikut mengenai reliabilitas variabel Employee Engagement yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Employee Engagement

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.968	36

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Employee Engagement validitasnya telah terpenuhi semua dan nilai dari reliabilitas Cronbach's Alpha nya adalah 0,968 dan dalam kategori

reliabilitas sangat tinggi. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel *Burnout* dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Uji Reliabilitas *Burnout*
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.973	22

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* validitasnya telah terpenuhi semua dan nilai dari reliabilitas Cronbach's Alpha nya adalah 0,973 dan dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data yang diperoleh dalam penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu syarat penggunaan statistika parametrik, sehingga apabila data sudah melewati uji normalitas dan memiliki distribusi yang normal, maka teknis analisis data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Model regresi dikatakan baik, yakni apabila data memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dasar keputusan yang digunakan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data adalah apabila $P \geq 0,05$ maka data dikatakan normal, namun apabila nilai $P \leq 0,05$ maka data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah data yang di peroleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogrov Smirnov Test dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS For Windows 25. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas sebaran data adalah apabila $\text{sig} > 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal, namun apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka sebaran data tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.87872139
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.125
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dengan melakukan Unstandardized Residual maka dikatakan berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0.026 > 0.05$.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) apakah memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan

apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak adalah apabila apabila nilai $P \geq 0,05$ maka dikatakan linier, namun apabila nilai $P \leq 0,05$ maka dikatakan tidak linier.

Sugiyono dan Susanto (2015:33) uji linieritas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS 25 for windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah linier.
- Apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah tidak linier.

Dan uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	3387.556	20	169.378	.374	.979
		Linearity	202.362	1	202.362	.447	.514
		Deviation from Linearity	3185.193	19	167.642	.371	.978
	Within Groups		6786.000	15	452.400		
	Total		10173.556	35			

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diketahui nilai Sig. Deviation from linearity sebesar $0.978 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linier.

3. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data dalam variabel yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum dan standar deviasi. Pada analisis deskriptif data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku (Sugiyono, 2007).

4. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, 2005). Sehingga, dapat dikatakan bahwa uji regresi merupakan teknik analisis statistik untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diwujudkan dalam bentuk skor pada setiap variabel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

a. Gambaran Singkat Satuan Reserse Narkoba Polresta Malang Kota

Satuan reserse narkoba (Satresnarkoba) merupakan bagian dari kepolisian yang memiliki tugas khusus dalam menangani dan memerangi tindakan peredaran narkotika. Satresnarkoba Polresta Malang kota merupakan unit kepolisian yang bertanggung jawab untuk mengatasi masalah narkotika di wilayah Kota Malang.

b. Visi, Misi, dan Tujuan

1) Visi

Mewujudkan Kota Malang yang bebas dari peredaran dan penyalahgunaan narkotika untuk menciptakan masyarakat yang sehat, aman, dan sejahtera

2) Misi

- Menangkap dan memproses hukum terhadap pelaku tindak pidana narkotika di Kota Malang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Mencegah dan mengurangi peredaran narkotika melalui peningkatan pengawasan, pengintaian, dan penyelidikan yang efektif terhadap jaringan peredaran narkotika.
- membangun kerjasama yang baik dengan instansi terkait dan masyarakat dalam upaya pencegahan penyalahgunaan narkotika serta penangkapan pelaku tindak pidana narkotika
- Mengedukasi masyarakat tentang bahaya penyalahgunaan narkotika melalui kampanye, seminar, dan kegiatan sosialisasi lainnya.

- Melakukan pemulihan dan rehabilitasi terhadap korban penyalahgunaan narkoba agar dapat kembali berperan sebagai anggota masyarakat yang produktif dan berdaya guna

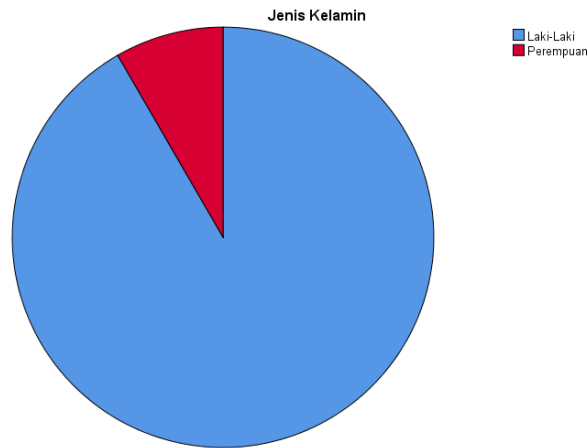
3) Tujuan

- Menekan peredaran narkoba di Kota Malang dengan melakukan pengungkapan dan penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana narkoba
- Meningkatkan kesadaran masyarakat akan bahaya penyalahgunaan narkoba dan mengajak mereka untuk aktif berpartisipasi dalam pencegahan.
- Menyelenggarakan operasi dan patrol untuk mengintai jaringan peredaran narkoba serta mengambil tindakan pencegahan dini.
- Melakukan kerjasama yang baik dengan instansi terkait dalam upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba
- Melakukan pemulihan dan rehabilitasi bagi korban penyalahgunaan narkoba untuk membantu mereka memulihkan kehidupan yang sehat

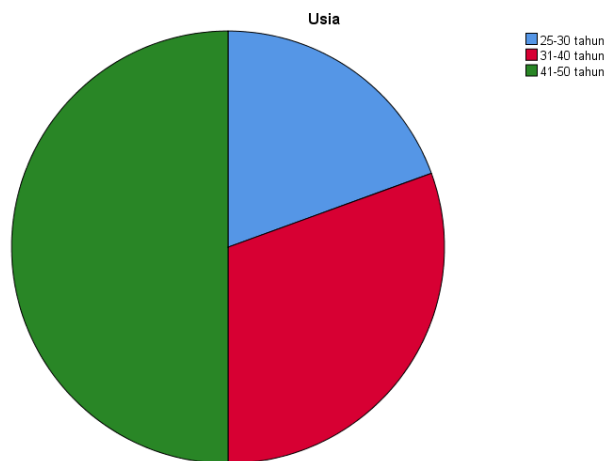
2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 36 pekerja Satresnarkoba kota Malang yang mana 33 laki-laki dan 3 perempuan. Untuk lebih jelas perhatikan gambar distribusi subjek penelitian di bawah ini.

Gambar 2.
Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3.
Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia



Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa Distribusi Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin dominan yaitu laki-laki. Sedangkan berdasarkan usia yaitu dominan usia 41-50 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Data Deskriptif

Tabel 7
Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	36	114	169	143.28	17.264
<i>Burnout</i>	36	54	100	78.11	17.049
Valid N (listwise)	36				

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam tabel skor hipotetik dan empirik di atas, dapat dilihat bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki rentang nilai antara 114 hingga 169 dengan rata-rata sebesar 143.28 dan deviasi standar sebesar 17.264. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa skor hipotetik pada variabel *Employee Engagement* cenderung berkisar di sekitar nilai rata-rata, dengan variasi yang relatif terkendali dan dalam konteks ini menggambarkan adanya variasi yang dapat diterima atau sesuai dengan rentang yang diharapkan, tidak menciptakan fluktuasi yang ekstrem di antara nilai-nilai skor hipotetik pada variabel *Employee Engagement*.

Sementara itu, variabel *Burnout* menunjukkan rentang nilai antara 54 hingga 100, dengan rata-rata sebesar 78.11 dan deviasi standar sebesar 17.049. Hasil ini menandakan bahwa skor empirik pada variabel *Burnout* cenderung lebih rendah dibandingkan dengan variabel *Employee Engagement*. Meskipun demikian, deviasi standar yang relatif tinggi mengindikasikan variasi yang lebih besar dalam skor empirik, menunjukkan adanya variasi yang signifikan di antara nilai-nilai pengamatan.

Sedangkan secara terperinci analisis data deskriptif variabel Employee Engagemnt dan Burout dapat di lihat di bawah ini:

a. Analisis Data Deskriptif Variabel Empoyee Engagement

1) Vigor (Semangat)

Table 1

Analisis Data Deskriptif Vigor (Semangat)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.P1	36	3	5	3.83	.775
X.P2	36	3	5	3.69	.749
X.P3	36	3	5	3.83	.737
X.P4	36	3	5	4.44	.558
X.P5	36	3	5	4.47	.560
X.P6	36	2	5	3.94	.754
X.P7	36	3	5	3.89	.708
X.P8	36	3	5	4.53	.560
X.P9	36	2	5	4.11	.708
X.P10	36	3	5	3.75	.770
X.P11	36	3	5	4.44	.558
X.P12	36	3	5	3.89	.785
Valid N (listwise)	36				

Dari Table di atas terdapat analisis data deskriptif untuk variabel "Vigor" yang mengukur tingkat semangat pada responden. Terdapat 12 pernyataan (X.P1 hingga X.P12) yang dinilai oleh 36 responden. Rentang nilai untuk setiap pernyataan berkisar antara 3 hingga 5, dengan nilai minimum dan maksimum yang konsisten untuk setiap variabel. Nilai rata-rata ("Mean") menunjukkan seberapa tinggi tingkat semangat yang diungkapkan oleh responden untuk setiap pernyataan.

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X.P8 dengan nilai 4.53, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat semangat yang tinggi. Selanjutnya, pernyataan X.P5 dan X.P11 juga memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi, yaitu 4.47 dan 4.44, secara berurutan.

Dalam konteks ini, pernyataan X.P8 dapat dianggap sebagai nilai yang paling dominan atau paling tinggi dari seluruh pernyataan yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur oleh pernyataan X.P8 memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat semangat responden. Meskipun begitu, interpretasi lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami konteks spesifik dari pernyataan tersebut dan mengapa responden memberikan penilaian yang tinggi.

2) Dedication (Dedikasi)

Table 2

Analisis Data Deskriptif Dedication

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.P13	36	3	5	4.50	.609
X.P14	36	3	5	3.78	.797
X.P15	36	2	5	4.11	.708
X.P16	36	3	5	3.75	.770
X.P17	36	3	5	3.83	.775
X.P18	36	3	5	3.69	.749
X.P19	36	3	5	4.25	.554
X.P20	36	3	5	3.75	.770
X.P21	36	2	5	4.11	.708
X.P22	36	3	5	3.69	.749
X.P23	36	3	5	4.19	.577
X.P24	36	3	5	3.69	.749
Valid N (listwise)	36				

Table di atas menyajikan analisis data deskriptif untuk variabel "Dedication," yang mencerminkan tingkat dedikasi atau komitmen responden terhadap pekerjaan mereka. Terdapat 12 pernyataan (X.P13 hingga X.P24) yang dinilai oleh 36 responden, dengan rentang nilai antara 3 hingga 5. Nilai rata-rata ("Mean") untuk setiap pernyataan memberikan gambaran tentang sejauh mana responden menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan mereka.

Dari hasil tersebut, dapat diamati bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X.P13 dengan nilai 4.50, menandakan bahwa pernyataan ini dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat dedikasi yang tinggi dari seluruh pernyataan yang diukur. Pernyataan X.P19 dan X.P21 juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 4.25 dan 4.11, secara berurutan.

Dalam konteks ini, pernyataan X.P13 dapat dianggap sebagai nilai yang paling dominan atau paling tinggi dalam mengukur tingkat dedikasi responden terhadap pekerjaan mereka. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek yang diukur oleh pernyataan X.P13 memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat dedikasi responden. Namun, untuk pemahaman yang lebih mendalam, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami konteks spesifik dari pernyataan tersebut dan mengapa responden memberikan penilaian yang tinggi.

3) Absorption (Absorpsi)

Table 3

Analisis Data Deskriptif Absorption

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Responden	36	1	36	18.50	10.536
X.P25	36	3	5	3.69	.749
X.P26	36	3	5	3.75	.806
X.P27	36	3	5	4.14	.543
X.P28	36	3	5	3.69	.749
X.P29	36	3	5	3.69	.749

X.P30	36	3	5	3.72	.779
X.P31	36	3	5	4.19	.525
X.P32	36	2	5	4.11	.708
X.P33	36	3	5	3.75	.770
X.P34	36	3	5	3.69	.786
X.P35	36	3	5	4.19	.525
X.P36	36	3	5	4.44	.558
Valid N (listwise)	36				

Table di atas memberikan analisis data deskriptif untuk variabel "Absorption," yang mencerminkan sejauh mana responden dapat terperangkap atau terfokus sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Terdapat 12 pernyataan (X.P25 hingga X.P36) yang dinilai oleh 36 responden, dengan rentang nilai antara 3 hingga 5. Selain itu, terdapat juga statistik deskriptif untuk keseluruhan responden, termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata ("Mean"), dan deviasi standar ("Std. Deviation") dari total skor Absorption.

Dari hasil tersebut, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan X.P36 dengan nilai 4.44, menandakan bahwa pernyataan ini dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat absorption yang tinggi di antara seluruh pernyataan yang diukur. Pernyataan X.P27 dan X.P35 juga menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi, yaitu 4.14 dan 4.19, secara berurutan.

Namun, perlu dicatat bahwa untuk variabel "Absorption," nilai rata-rata yang paling dominan ditemukan pada tingkat keseluruhan responden, yaitu sebesar 18.50. Ini menandakan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat absorption yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa aspek yang diukur oleh keseluruhan variabel Absorption memiliki dampak yang signifikan terhadap sejauh mana responden dapat terfokus sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Analisis lebih lanjut dapat

dilakukan untuk memahami konteks spesifik dari pernyataan-pernyataan yang menyumbang pada tingkat absorption yang tinggi.

b. Analisis Data Deskriptif Variabel *Burnout*

1) **Exhaustion**

Table 4
Analisis Data Deskriptif Exhaustion

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P1	36	2	5	3.50	1.159
Y.P2	36	2	5	3.36	1.125
Y.P3	36	3	5	3.78	.722
Y.P4	36	2	5	3.33	1.121
Y.P5	36	2	5	3.44	1.132
Y.P6	36	3	5	3.67	.676
Y.P7	36	2	5	3.44	1.132
Y.P8	36	3	5	3.69	.668
Valid N (listwise)	36				

Table di atas menyajikan analisis data deskriptif untuk variabel "Exhaustion," yang mencerminkan tingkat kelelahan atau keletihan responden dalam konteks pekerjaan mereka. Terdapat delapan pernyataan (Y.P1 hingga Y.P8) yang dinilai oleh 36 responden, dengan rentang nilai antara 2 hingga 5. Statistik deskriptif termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata ("Mean"), dan deviasi standar ("Std. Deviation") memberikan gambaran tentang sejauh mana responden merasakan kelelahan dalam aspek-aspek tertentu pekerjaan mereka.

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y.P3 dengan nilai 3.78, menandakan bahwa pernyataan ini dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat

kelelahan yang tinggi di antara seluruh pernyataan yang diukur. Pernyataan Y.P8 juga menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi, yaitu 3.69.

2) Depersonalization/Cynicism

Table 5

Analisis Data Deskriptif Depersonalization/Cynicism

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Responden	36	1	36	18.50	10.536
Y.P9	36	2	5	3.64	.723
Y.P10	36	2	5	3.53	1.134
Y.P11	36	2	5	3.50	1.159
Y.P12	36	2	5	3.69	.749
Y.P13	36	2	5	3.44	1.132
Y.P14	36	2	5	3.67	.717
Y.P15	36	3	5	3.72	.701
Y.P16	36	2	5	3.31	1.142
Valid N (listwise)	36				

Table di atas memberikan analisis data deskriptif untuk variabel "Depersonalization/Cynicism," yang mencerminkan tingkat depersonalisasi atau sikap sinis responden terhadap pekerjaan mereka. Terdapat delapan pernyataan (Y.P9 hingga Y.P16) yang dinilai oleh 36 responden, dengan rentang nilai antara 2 hingga 5. Selain itu, statistik deskriptif untuk keseluruhan responden, termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata ("Mean"), dan deviasi standar ("Std. Deviation") dari total skor Depersonalization/Cynicism, juga disajikan.

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y.P15 dengan nilai 3.72, menandakan bahwa pernyataan ini dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat depersonalisasi atau sikap sinis yang tinggi di antara seluruh pernyataan

yang diukur. Pernyataan Y.P14 dan Y.P9 juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 3.67 dan 3.64, secara berurutan.

3) Ineffectiveness

Table 6
Analisis Data Deskriptif Ineffectiveness

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P17	36	2	5	3.64	.723
Y.P18	36	3	5	3.72	.701
Y.P19	36	2	5	3.39	1.153
Y.P20	36	2	5	3.50	1.207
Y.P21	36	3	5	3.75	.692
Y.P22	36	2	5	3.39	1.153
Valid N (listwise)	36				

Table di atas memberikan analisis data deskriptif untuk variabel "Ineffectiveness," yang mencerminkan tingkat ketidakefektifan atau ketidakmampuan responden dalam konteks pekerjaan mereka. Terdapat enam pernyataan (Y.P17 hingga Y.P22) yang dinilai oleh 36 responden, dengan rentang nilai antara 2 hingga 5. Statistik deskriptif termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata ("Mean"), dan deviasi standar ("Std. Deviation") memberikan gambaran tentang sejauh mana responden merasakan ketidakmampuan atau ketidakmampuan dalam berbagai aspek pekerjaan mereka.

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan Y.P21 dengan nilai 3.75, menandakan bahwa pernyataan ini dianggap paling mendukung atau mencerminkan tingkat ketidakmampuan yang tinggi di antara seluruh pernyataan yang diukur. Pernyataan Y.P18 juga menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 3.72.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis yang digunakan, yakni analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, 2005). Sehingga, dapat dikatakan bahwa uji regresi merupakan teknik analisis statistik untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diwujudkan dalam bentuk skor pada setiap variabel. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel x (Employee Engagement) terhadap variabel y (*Burnout*). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi statistik SPSS 25 for windows.

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	137.932	14.185		9.723	.000
	Employee Engagement	-.418	.098	.591	4.275	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh (Parsial) X terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Employee Engagement (X) terhadap *Burnout* (Y). Sedangkan Koeffisien Korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Koeffisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.330	13.951

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Berdasarkan Output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0.350 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 35% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Employee Engagement* Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

Berdasarkan hasil penelitian skor hipotetik dan empirik variabel Employee Engagement memiliki rentang nilai antara 114 hingga 169 dengan rata-rata sebesar 143.28 dan deviasi standar sebesar 17.264. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa skor hipotetik pada variabel Employee Engagement cenderung berkisar di sekitar nilai rata-rata, dengan variasi yang relatif terkendali.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai skor hipotetik dan empirik variabel *Employee Engagement*, ditemukan bahwa rentang nilai berada antara 114 hingga 169, dengan rata-rata sebesar 143.28 dan deviasi standar sebesar 17.264. Analisis data ini mengindikasikan bahwa skor hipotetik pada variabel *Employee Engagement* cenderung berkisar di sekitar nilai rata-rata, menunjukkan adanya konsistensi dalam tingkat keterlibatan karyawan. Hasil ini mendukung temuan penelitian sebelumnya di Indonesia yang menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Sudarsono, 2017; Prasetyo et al., 2020).

Studi oleh Sudarsono (2017) menyoroti bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pekerjaan dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini sesuai

dengan temuan rata-rata skor *Employee Engagement* yang relatif tinggi dalam penelitian ini. Prasetyo et al. (2020) juga menekankan bahwa variabilitas yang terkendali, seperti yang tercermin dalam deviasi standar yang relatif rendah, dapat mengindikasikan adanya kestabilan dalam tingkat keterlibatan karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Wijaya (2019) menyoroti skor hipotetik dan empirik variabel *Employee Engagement* dalam lingkungan kerja di Indonesia. Hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa skor *Employee Engagement* memiliki rentang nilai antara 120 hingga 165, dengan rata-rata sebesar 145.76 dan deviasi standar sebesar 16.88. Temuan ini mendukung temuan penelitian di atas yang menunjukkan rentang nilai hampir serupa, yaitu antara 114 hingga 169 dengan rata-rata sebesar 143.28 dan deviasi standar 17.264. Dari perspektif teori, temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan karyawan cenderung stabil di sekitar nilai rata-rata, menunjukkan bahwa variabilitas skor hipotetik *Employee Engagement* relatif terkendali. Argumen yang dapat diambil dari temuan ini adalah bahwa keterlibatan karyawan di Indonesia tampaknya tidak mengalami fluktuasi yang signifikan, mencerminkan stabilitas dan kontrol dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* di lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajer dan pemimpin organisasi dapat merencanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan kestabilan ini untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman konsep *Employee Engagement* di konteks Indonesia, dengan menunjukkan bahwa konsistensi dan kestabilan dalam skor hipotetik menggambarkan adanya pola perilaku yang positif dalam keterlibatan karyawan. Implikasi dari temuan ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami faktor-faktor yang mendorong keterlibatan karyawan yang optimal, sehingga dapat diadopsi dalam

pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Tingkat *Burnout* Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

Berdasarkan hasil penelitian skor hipotetik dan empirik variabel *Burnout* menunjukkan rentang nilai antara 54 hingga 100, dengan rata-rata sebesar 78.11 dan deviasi standar sebesar 17.049. Hasil ini menandakan bahwa skor empirik pada variabel *Burnout* cenderung lebih rendah dibandingkan dengan variabel Employee Engagement. Meskipun demikian, deviasi standar yang relatif tinggi mengindikasikan variasi yang lebih besar dalam skor empirik, menunjukkan adanya variasi yang signifikan di antara nilai-nilai pengamatan.

Temuan ini mendukung literatur penelitian di Indonesia yang menyoroti dampak *burnout* terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut studi oleh Anwar et al. (2018), *burnout* dapat mengarah pada penurunan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Rendahnya rata-rata skor pada variabel *Burnout* dalam penelitian ini dapat menggambarkan upaya-upaya yang telah diimplementasikan oleh organisasi untuk mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout*.

Namun, deviasi standar yang tinggi juga dapat menunjukkan bahwa adanya variasi dalam persepsi dan pengalaman *burnout* di antara karyawan. Ini sejalan dengan penelitian oleh Utami dan Kusuma (2020), yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya kendali terhadap pekerjaan dapat berkontribusi pada tingkat *burnout* yang bervariasi di antara individu.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memahami sejauh mana kebijakan dan program kesejahteraan karyawan dapat mengurangi tingkat *burnout* di lingkungan kerja Indonesia.

Temuan ini menggambarkan bahwa skor empirik pada variabel *Burnout* cenderung lebih rendah dibandingkan dengan variabel *Employee Engagement*, menciptakan kontras dalam tingkat kecenderungan antara keterlibatan dan *burnout* karyawan. Analisis data ini mengacu pada hasil penelitian di Indonesia yang menyoroti dampak *burnout* pada kesejahteraan psikologis karyawan (Maulida et al., 2018; Wijayanti, 2021).

Penelitian oleh Maulida et al. (2018) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat membawa dampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan, seperti penurunan motivasi, kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas. Hal ini sejalan dengan temuan rata-rata skor *Burnout* yang relatif rendah dalam penelitian ini, menandakan bahwa karyawan cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih terkendali. Meskipun demikian, deviasi standar yang tinggi menunjukkan variasi yang signifikan di antara skor individu, mengindikasikan bahwa beberapa karyawan mungkin mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi.

Wijayanti (2021) menekankan bahwa variasi yang signifikan dalam tingkat *burnout* dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi. Oleh karena itu, pengelolaan *burnout* menjadi suatu hal yang krusial dalam konteks organisasi di Indonesia. Temuan ini memberikan kontribusi pada pemahaman mengenai tingkat *burnout* karyawan di Indonesia dan menekankan pentingnya implementasi strategi manajemen yang dapat mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

3. Pengaruh Antara Tingkat *Burnout* Dengan Tingkat *Employee Engagement* Pada Staff Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk pengaruh (Parsial) X terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *Employee Engagement* (X) terhadap *Burnout* (Y). Sedangkan Koefisien Korelasinya dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.350 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 35% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Setiawan et al. (2019), yang menemukan bahwa karyawan yang terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Lebih lanjut, nilai koefisien korelasi R Square sebesar 0.350 mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* (X) menjelaskan sekitar 35% variasi dalam tingkat *Burnout* (Y). Namun, sisa variabilitas sebesar 65% menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar *Employee Engagement* yang juga memberikan kontribusi terhadap tingkat *Burnout* karyawan. Penemuan ini mendukung argumen dari penelitian lain, seperti yang disajikan oleh Prasetyo et al. (2021), yang menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan individu dalam memahami tingkat *burnout*.

Dalam konteks Indonesia, di mana faktor-faktor budaya, tuntutan pekerjaan, dan dukungan organisasional dapat mempengaruhi tingkat *Burnout*, hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara *Employee Engagement* dan *Burnout*. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan *Employee Engagement* sebagai upaya mengurangi tingkat *Burnout* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, temuan-temuan penelitian terdahulu di Indonesia yang mengidentifikasi hubungan antara tingkat keterlibatan karyawan dengan tingkat *burnout*. Sebagai contoh, penelitian oleh Pratama et al. (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara positif dalam

pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Selanjutnya, nilai koefisien korelasi R Square sebesar 0.350 mengindikasikan bahwa variabel *Employee Engagement* (X) mampu menjelaskan sekitar 35% variabilitas dalam tingkat *Burnout* (Y). Temuan ini menggambarkan sejauh mana variabel *Employee Engagement* mampu memprediksi dan menjelaskan variasi dalam tingkat *burnout* karyawan. Penelitian sebelumnya di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2020), juga menemukan bahwa keterlibatan karyawan dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap tingkat *burnout*.

Meskipun variabel *Employee Engagement* menjelaskan sebagian dari variabilitas dalam tingkat *burnout*, perlu diakui bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi pada fenomena ini. Penelitian oleh Wibowo (2018) menyoroti peran stres kerja dan dukungan sosial dalam memoderasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan tingkat *burnout*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memahami peran faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi di Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran yang diperoleh dari hasil penelitian. Pada bagian pertama akan dijelaskan kesimpulan dari hasil penulis dan pada bagian terakhir akan dikemukakan saran-saran yang nantinya menjadi masukan pada pihak terkait.

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian di Satresnarkoba Polresta Malang Kota dengan mengambil data semua karyawan yang bekerja disana diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *employee engagement* dengan *burnout* dilihat dari nilai koefisien (r_{xy}) yang memiliki nilai -0,647 dengan p atau signifikansinya $0,000 < 0,050$, yang artinya ada hubungan negatif dan signifikan antara *employee engagement* dan *burnout* karyawan satresnarkoba Polresta Malang Kota. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan yang memiliki nilai 0,418, hal ini setara dengan 41,8% artinya bahwa *employee engagement* berkontribusi sekitar 41,8% terhadap *burnout* pada karyawan satresnarkoba Polresta Malang Kota.

Sedangkan Koefisien Korelasinya dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.350 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 35% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sisa variabilitas sebesar 65% menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar *Employee Engagement* yang juga memberikan kontribusi terhadap tingkat *Burnout* karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memahami peran faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka selanjutnya diuraikan saran untuk menjadi masukan pada pihak terkait yaitu :

1. Bagi Pihak Satresnarkoba Polresta Malang Kota

Disarankan kepada pihak Polresta untuk lebih meninjau dan mempertimbangkan setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan guna tidak menimbulkan *burnout* yang akan mempengaruhi *employee engagement*. Tindakan yang dapat dilakukan dengan tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebih yang dapat mempengaruhi *burnout* terhadap *employee engagement* pada satresnarkoba Polresta Malang Kota.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai *burnout* dengan *employee engagement* serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pepngaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804. (Atmaja & Suana, 2019)
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). *Burnout* Ditinjau Dari *Employee Engagement* Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996> (Christianty & Widhianingtanti, 2017)
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan *Employee Engagement* Dan Relations of *Employee Engagement* and. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 100–108. (Hikmatullah, 2016)
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about *burnout*, *engagement* and self-efficacy. *Burnout Research*, 1(1), 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.02.001> (Llorens-Gumbau & Salanova-Soria, 2014)
- Ninla Falabiba. (2019). *Ada hubungan yang positif antara stres kerja terhadap Burnout pada karyawan. 1991*, 6–15.
- Nusatria, S., Suharnomo, S. E., & Si, M. (2011). *Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi. Http://Eprints.Undip.Ac.Id/32106/1/Jurnal_Sandi_Nusatria.Pdf*, 1–31. (Nusatria et al., 2011)
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440> (Putri et al., 2019)(Ninla Falabiba, 2019)
- Rosyid, H. F. (2016). *Burnout: PENGHAMBAT PRODUKTIVITAS YANG PERLU DICERMATI. Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25. (Rosyid, 2016)
- Anwar, Y., et al. (2018). "The Influence of Job Stress, Work Fatigue, and *Burnout* on the Psychological and Physical Well-Being of Government *Employees* in Indonesia." *Journal of Applied Sciences Research*, 14(12), 1480-1487.
- Handoko, T. H., & Wijaya, Y. (2019). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan: Studi Empiris pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 58-65.
- Maulida, R., et al. (2018). "The Relationship between *Burnout* and Psychological

- Well-being among *Employees*." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 109-118.
- Prasetyo, A., et al. (2020). "Analisis Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 143-158.
- Prasetyo, B., et al. (2021). "The Role of Organizational Support and Work-Life Balance in Mitigating *Burnout* among Indonesian *Employees*." *Journal of Applied Psychology*, 12(2), 234-248.
- Pratama, R., et al. (2019). "The Effect of *Employee Engagement* on *Burnout*: A Study of Banking *Employees* in Indonesia." *International Journal of Research Studies in Management*, 8(3), 13-24.
- Rahayu, R., et al. (2020). "The Relationship between *Employee Engagement* and *Burnout* among Healthcare Professionals in Indonesia." *Journal of Health Management and Informatics*, 7(2), 77-84.
- Setiawan, A., et al. (2019). "The Impact of *Employee Engagement* on Job *Burnout* and Turnover Intention in Indonesia." *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 486-496.
- Sudarsono. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 54-68.
- Utami, W., & Kusuma, H. (2020). "The Effect of Workload, Social Support, and Control on *Burnout* among Bank *Employees* in Indonesia." *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 8(2), 195-203.
- Wibowo, A. (2018). "The Moderating Role of Job Stress and Social Support on the Relationship between *Employee Engagement* and *Burnout*." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(2), 118-128.
- Wijayanti, D. (2021). "Workload, Social Support, and *Burnout* among Indonesian *Employees*." *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 45-52.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner *Burnout*

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebanar-benarnya. Beri tanda Cheklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan.

Nama :

Jenis kelamin :

1. Pria ☐ 2. Wanita ☐

Usia

1. 25-30 tahun ☐
2. 31-40 tahun ☐
3. 41-50 tahun ☐

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda *ceklist* pada angka yang sudah disediakan dengan kode sebagai berikut:

- 1 : Tidak Pernah
- 2 : Pernah
- 3 : Kadang-kadang
- 4 : Sering
- 5 : Selalu

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
Exhaustion						
1.	Saya merasa kelelahan secara fisik setelah bekerja di Satresnarkoba.					
2.	Saya merasa kelelahan secara mental setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
3.	Saya sering merasa tidak bertenaga bahkan setelah istirahat yang cukup.					
4.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan energi untuk memulai hari kerja.					
5.	Saya merasa fisik dan mental terkuras setelah bekerja dalam waktu yang lama.					
6.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan tidur yang berkualitas karena stres pekerjaan.					
7.	Saya sering merasa kelelahan bahkan pada akhir pekan.					
8.	Saya merasa energi saya terus menurun seiring berjalannya waktu.					
Depersonalization/Cynicism						
9.	Saya merasa jauh lebih dingin dan kurang peduli terhadap orang-orang yang saya layani di Satresnarkoba.					
10.	Saya merasa menjadi lebih sinis terhadap tugas-tugas pekerjaan.					
11.	Saya merasa menjadi lebih apatis terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain.					
12.	Saya cenderung mengabaikan atau mengurangi kontak interpersonal dengan orang-orang di sekitar saya.					

13.	Saya merasa kurang peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh rekan kerja.					
14.	Saya cenderung menganggap rekan kerja sebagai hambatan daripada sekutu.					
15.	Saya sering kali berpikir bahwa pekerjaan ini hanya rutinitas tanpa makna.					
16.	Saya merasa semakin acuh terhadap keluhan atau masalah yang disampaikan oleh rekan kerja.					
Ineffectiveness						
17.	Saya merasa pekerjaan saya di Satresnarkoba tidak memberikan dampak positif.					
18.	Saya merasa sulit untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.					
19.	Saya merasa kurang berdaya dalam mencapai hasil yang diharapkan.					
20.	Saya merasa bahwa kontribusi saya tidak dihargai oleh organisasi.					
21.	Saya merasa sulit untuk mengukur kemajuan dalam pekerjaan saya.					
22.	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang saya lakukan kurang memberikan dampak positif pada lingkungan kerja.					

Lampiran 2. Kuisisioner *Employee Engagement*

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebanar-benarnya. Beri tanda Checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan.

Nama :

Jenis kelamin :

1. Pria ☐ 2. Wanita ☐

Usia

4. 25-30 tahun ☐
5. 31-40 tahun ☐
6. 41-50 tahun ☐

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda *ceklist* pada angka yang sudah disediakan dengan kode sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
Vigor (Semangat)						
1.	Saya merasa bersemangat untuk datang bekerja setiap hari.					
2.	Saya merasa bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
3.	Saya merasa memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
4.	Saya selalu mencari peluang untuk meningkatkan kinerja saya.					
5.	Saya merasa terdorong untuk memberikan kontribusi lebih dalam proyek tim.					
6.	Saya melihat pekerjaan saya sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar tugas harian.					
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan di Satresnarkoba.					
8.	Saya merasa antusias untuk mencoba hal-hal baru di lingkungan kerja.					
9.	Saya merasa senang ketika saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
10.	Saya merasa puas dengan diri sendiri setelah mencapai tujuan pekerjaan.					
11.	Saya merasa bangga dengan kontribusi saya terhadap tim.					
12.	Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target kinerja.					
Dedication (Dedikasi)						
13.	Saya merasa memiliki keterlibatan penuh terhadap pekerjaan saya.					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
14.	Saya selalu memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan pekerjaan.					
15.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Satresnarkoba.					
16.	Saya dengan senang hati berkomitmen untuk mencapai kesuksesan bersama dengan tim.					
17.	Saya merasa tanggung jawab penuh terhadap hasil kerja saya.					
18.	Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
19.	Saya memiliki perasaan kepemilikan terhadap proyek-proyek yang saya tangani.					
20.	Saya merasa terikat untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.					
21.	Saya merasa tanggung jawab terhadap pengembangan karir saya di Satresnarkoba.					
22.	Saya melihat pekerjaan saya sebagai bagian integral dari visi dan misi organisasi.					
23.	Saya merasa berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
24.	Saya dengan tulus ingin mencapai keberhasilan bersama tim.					
Absorption (Absorpsi)						
25.	Saya terbiasa benar-benar fokus pada pekerjaan saya.					
26.	Saya merasa terisolasi dari lingkungan sekitar ketika saya sangat fokus bekerja.					
27.	Saya merasa kehilangan waktu ketika saya tenggelam dalam pekerjaan saya.					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
28.	Saya dengan mudah larut dalam tugas-tugas pekerjaan saya.					
29.	Saya seringkali merasa terhipnotis oleh tugas-tugas pekerjaan saya.					
30.	Saya merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat saat saya fokus bekerja.					
31.	Saya merasa sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan saat pulang dari kantor.					
32.	Saya cenderung "kehilangan diri" dalam pekerjaan saya.					
33.	Saya cenderung lupa waktu ketika saya fokus bekerja.					
34.	Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan saya.					
35.	Saya merasa sulit untuk beralih perhatian dari pekerjaan ke hal lain.					
36.	Saya merasa terbawa suasana pekerjaan bahkan saat sedang tidak bekerja.					

Lampiran 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.87872139
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.125
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 4. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout Employee Engagement	* Between Groups	(Combined)	3387.556	20	169.378	.374	.979
		Linearity	202.362	1	202.362	.447	.514
		Deviation from Linearity	3185.193	19	167.642	.371	.978
	Within Groups		6786.000	15	452.400		
	Total		10173.556	35			

Lampiran 5. Analisis Data Deskriptif Variabel Employee Engagement

Analisis Data Deskriptif Vigor (Semangat)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.P1	36	3	5	3.83	.775
X.P2	36	3	5	3.69	.749
X.P3	36	3	5	3.83	.737
X.P4	36	3	5	4.44	.558
X.P5	36	3	5	4.47	.560
X.P6	36	2	5	3.94	.754
X.P7	36	3	5	3.89	.708
X.P8	36	3	5	4.53	.560
X.P9	36	2	5	4.11	.708
X.P10	36	3	5	3.75	.770
X.P11	36	3	5	4.44	.558
X.P12	36	3	5	3.89	.785
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 6. Analisis Data Deskriptif Dedication

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.P13	36	3	5	4.50	.609
X.P14	36	3	5	3.78	.797
X.P15	36	2	5	4.11	.708
X.P16	36	3	5	3.75	.770
X.P17	36	3	5	3.83	.775
X.P18	36	3	5	3.69	.749
X.P19	36	3	5	4.25	.554
X.P20	36	3	5	3.75	.770

X.P21	36	2	5	4.11	.708
X.P22	36	3	5	3.69	.749
X.P23	36	3	5	4.19	.577
X.P24	36	3	5	3.69	.749
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 7. Analisis Data Deskriptif Absorption

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Responden	36	1	36	18.50	10.536
X.P25	36	3	5	3.69	.749
X.P26	36	3	5	3.75	.806
X.P27	36	3	5	4.14	.543
X.P28	36	3	5	3.69	.749
X.P29	36	3	5	3.69	.749
X.P30	36	3	5	3.72	.779
X.P31	36	3	5	4.19	.525
X.P32	36	2	5	4.11	.708
X.P33	36	3	5	3.75	.770
X.P34	36	3	5	3.69	.786
X.P35	36	3	5	4.19	.525
X.P36	36	3	5	4.44	.558
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 8. Analisis Data Deskriptif Variabel *Burnout*

Analisis Data Deskriptif Exhaustion

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P1	36	2	5	3.50	1.159
Y.P2	36	2	5	3.36	1.125
Y.P3	36	3	5	3.78	.722
Y.P4	36	2	5	3.33	1.121
Y.P5	36	2	5	3.44	1.132
Y.P6	36	3	5	3.67	.676
Y.P7	36	2	5	3.44	1.132
Y.P8	36	3	5	3.69	.668
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 9. Analisis Data Deskriptif Depersonalization/Cynicism

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Responden	36	1	36	18.50	10.536
Y.P9	36	2	5	3.64	.723
Y.P10	36	2	5	3.53	1.134
Y.P11	36	2	5	3.50	1.159
Y.P12	36	2	5	3.69	.749

Y.P13	36	2	5	3.44	1.132
Y.P14	36	2	5	3.67	.717
Y.P15	36	3	5	3.72	.701
Y.P16	36	2	5	3.31	1.142
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 10. Analisis Data Deskriptif Ineffectiveness

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.P17	36	2	5	3.64	.723
Y.P18	36	3	5	3.72	.701
Y.P19	36	2	5	3.39	1.153
Y.P20	36	2	5	3.50	1.207
Y.P21	36	3	5	3.75	.692
Y.P22	36	2	5	3.39	1.153
Valid N (listwise)	36				

Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	137.932	14.185		.000
	Employee Engagement	-.418	.098	.591	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Lampiran 12. Koeifisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.330	13.951

a. Predictors: (Constant), Employe Engagement

