

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
*INTERNAL* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT.**

**PUNDI KENCANA**

**SKRIPSI**

**“Sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan**

**Program Strata (S1) Psikologi”**



**Diajukan Oleh**

**MOH. HILMAN SUYUTI**

**NIM: 2007016148**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI  
Jl. Prof. Haeka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp.  
061 43370

### PENGESAHAN

Judul : HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DAN  
LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN BURNOUT  
KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. PUNDI KENCANA  
Penulis : Moh. Hilman Suyuti  
NIM : 2007016148  
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 13 November 2024

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
NIP 197304271996031001

Penguji II

Nadva Ariyani Hasanah N., M. Psi Psikolog  
NIP 199201172019032019

Penguji III

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.  
NIP 197711022006042004

Penguji IV

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog.  
NIP 198805032023212036

Pembimbing I

Dr. Nikmah Roehmawati, M.Si.  
NIP 198002202023212016

Pembimbing II

Nadva Ariyani Hasanah N., M. Psi Psikolog  
NIP 199201172019032019

## NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

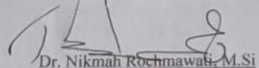
Judul : HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DAN LOCUS OF CONTROL  
INTERNAL DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI  
PT. PUNDI KENCANA

Nama : Moh Hilman Suyuti  
NIM : 2007016148  
Jurusan : Psikologi

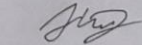
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

  
Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si  
NIP. 198002202016012901

Semarang, Agustus 2024  
Yang bersangkutan

  
Moh Hilman Suyuti  
NIM. 2007016148

## NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DAN LOCUS OF CONTROL  
INTERNAL DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI  
PT. PUNDI KENCANA

Nama : Moh Hilman Suyuti

NIM : 2007016148

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Nadya Ariyani Hasanah N., M.Psi, Psikolog  
NIP. 199201172019032019

Semarang, 17 September 2024  
Yang bersangkutan

Moh Hilman Suyuti  
NIM. 2007016148

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Hilman Suyuti

Nim : 2007016148

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DAN LOCUS OF CONTROL  
INTERNAL DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT.  
PUNDI KENCANA**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 20 Desember 2024



Moh. Hilman Suyuti

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal. Sholawat serta salam selalu terucapkan kepada baginda agung, Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafaatnya di hari akhir nanti.

Skripsi dengan judul “Hubungan antara *Work Engagement* dan *Locus of Control Internal* dengan *Burnout* Karyawan Divisi Produksi PT. Pundi Kencana”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan mendapatkan gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian ini tentu tidak mudah. Terdapat beberapa kendala dan hambatan selama penyusunannya. Namun, penulis akhirnya bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik melalui beberapa pihak yang terlibat selama pengerjaan skripsi ini. Oleh karenanya, penulis dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nizar Ali., M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S. Ag., M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
3. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
4. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S. Psi., M. Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak berkontribusi dan bersedia membagi ilmu serta pengetahuannya kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pelayanan yang menunjang penulis selama berkuliah di sini.

7. Karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana yang bersedia menjadi responden penulis dalam penelitian skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT. Pundi Kencana yang bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi penulis berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat dan sumbangsih bagi siapa pun yang membacanya

Semarang, 31 Oktober 2024



Moh. Hilman Suyuti

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya. Bapak Abdul Hakim dan Ibu Siti Hamamah yang telah memberikan segalanya tanpa lelah. Terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti.
2. Heri Khusaeri dan Moh Nurcholis, selaku saudara kandung yang telah memberikan segala dukungan, semangat serta nasihat untuk penulis.
3. Teman-teman yang memberikan dukungan yaitu Irfan Nur Fajri, Mochammad Fahrezi Akbar, M Arya Fatahillah, Muhammad Zubair, Refangga Rayyan Altrisan, Naufal Abdullah, Zul Ham Fahmi, Muhammad Ageel, Muhammad Ar Razi Adam, yang telah memberikan ruang diskusi, tawa, dan semangat yang telah diberikan.
4. Diandra Paripurna Mukti dan Moch Demaz Ardiana selaku teman yang telah menemani saya dari sekolah menengah atas, menjadi pendengar yang baik, serta menjadi teman yang tulus dikala membutuhkan.
5. Segenap responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, terima kasih atas kesediaan dalam membagikan pengalaman dan pengetahuan sehingga penulis bisa mendapatkan data penelitian.

Semarang, 31 Oktober 2024



Moh. Hilman Suyuti

**MOTTO**

*“The mystery of life isn't a problem to solve, but a reality to experience”*

-Jamis-

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
MOTTO.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian penelitian .....	6
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. <i>Burnout</i> .....	9
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	9
2. Aspek-aspek <i>Burnout</i> .....	11
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Burnout</i> .....	12
4. <i>Burnout</i> dalam Perspektif Islam.....	15
B. <i>Work engagement</i> .....	16
1. Pengertian Work Engagement.....	16
2. Aspek-aspek Work Engagement .....	18
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	20
4. <i>Work Engagement</i> dalam Perspektif Islam.....	21
C. <i>Locus of Control Internal</i> .....	23
1. Definisi <i>Locus of Control Internal</i> .....	23
2. Aspek-aspek <i>Locus of Control Internal</i> .....	25
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Locus of Control Internal</i> .....	27

4. <i>Locus of Control Internal</i> dalam Pandangan Islam.....	28
D. Hubungan antara Work Engagement dan <i>Locus of Control Internal</i> dengan <i>Burnout</i> .....	29
BAB III .....	33
METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	33
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
1. Variabel Penelitian .....	33
2. Definisi Operasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
1. Tempat penelitian .....	34
2. Waktu penelitian.....	34
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34
3. Teknik Sampling .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Skala <i>Burnout</i> .....	35
2. Skala Work engagement .....	36
3. Skala <i>Locus of control internal</i> .....	37
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	38
1. Validitas.....	38
2. Reliabilitas .....	39
G. Hasil Uji Coba Skala .....	39
1. Hasil Validitas .....	40
2. Hasil Reliabilitas .....	44
H. Teknik Analisis Data .....	46
1. Uji Asumsi.....	46
2. Uji Hipotesis .....	47
BAB IV.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Subjek .....	48
2. Deskripsi Data Penelitian .....	50
B. Hasil Analisis Data .....	53
1. Uji Asumsi Klasik .....	53
2. Uji Hipotesis .....	55

C. Pembahasan.....	58
BAB V.....	67
PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1.....	35
Tabel 3. 2.....	36
Tabel 3. 3.....	37
Tabel 3. 4.....	38
Tabel 3. 5.....	40
Tabel 3. 6.....	41
Tabel 3. 7.....	42
Tabel 3. 8.....	42
Tabel 3. 9.....	43
Tabel 3. 10.....	44
Tabel 3. 11.....	45
Tabel 3. 12.....	45
Tabel 3. 13.....	45
Tabel 3. 14.....	45
Tabel 3. 15.....	46
Tabel 3. 16.....	46
Tabel 3. 17.....	47
Tabel 4. 1.....	48
Tabel 4. 2.....	49
Tabel 4. 3.....	49
Tabel 4. 4.....	50
Tabel 4. 5.....	51
Tabel 4. 6.....	51
Tabel 4. 7.....	52
Tabel 4. 8.....	53
Tabel 4. 9.....	54
Tabel 4. 10.....	55
Tabel 4. 11.....	56
Tabel 4. 12.....	57
Tabel 4. 13.....	58

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2. 1** ..... 32

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND INTERNAL LOCUS  
OF CONTROL WITH BURNOUT IN PRODUCTION DIVISION EMPLOYEES PT.**

**PUNDI KENCANA**

**Moh Hilman Suyuti**

**ABSTRACT**

**Abstract:** *Burnout is a symptom of a person's condition experiencing emotional decline, loss of motivation and commitment caused by emotional stress, so that a person will feel tired both physically and mentally. Pressure and demands from the company can potentially become a stressor for employees. Stressors that occur continuously and employees are unable to adapt can cause symptoms of burnout or burnout. This research aims to test the relationship work lump sum and locus of control internal with burnout on employees of the production division of PT. Pundi Kencana. There were 118 employees as the research population and sample. This research uses a saturated sampling technique. This research uses a quantitative method which has three measuring instruments including: work engagement, locus of control internal and burnout. The data analysis method in this research uses normality and linearity tests. Then proceed with the correlation and multiple correlation tests with the research results stating that there is a significance value of  $0.000 < 0.005$  which can be said to have a significant relationship. And has a correlation coefficient value of 0.821 or 82.1% which indicates a very strong relationship between work engagement and locus of control internal with burnout on employees of the production division of PT. Pundi Kencana*

**Keyword:** *work engagement, locus of control internal, burnout*

**HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
*INTERNAL* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT.**

**PUNDI KENCANA**

**ABSTRAK**

**Abstrak:** *Burnout* merupakan gejala kondisi seseorang yang mengalami penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang diakibatkan oleh stres secara emosional, sehingga seseorang akan merasa lelah baik secara fisik maupun mental. Tekanan dan tuntutan dari perusahaan dapat berpotensi menjadi stresor bagi karyawan. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan karyawan tidak mampu beradaptasi dalam hal tersebut dapat menimbulkan gejala kejenuhan atau *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Terdapat 118 karyawan sebagai populasi dan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mempunyai tiga alat ukur meliputi *work engagement*, *locus of control internal* dan *burnout*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan linearitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi dan korelasi berganda dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan. Serta memiliki nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,821 atau 82,1 % yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana

**Kata kunci:** *work engagement*, *locus of control internal*, *burnout*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*Burnout* merupakan gejala kondisi seseorang yang mengalami penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang diakibatkan oleh stres secara emosional, sehingga seseorang akan merasa lelah baik secara fisik maupun mental (Maslach dkk., 2001). Tekanan dan tuntutan dari perusahaan dapat berpotensi menjadi stresor bagi karyawan. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan karyawan tidak mampu beradaptasi dalam hal tersebut dapat menimbulkan gejala kejenuhan atau *burnout*. *Burnout* merupakan sebuah istilah yang biasa digunakan dalam menyatakan sesuatu kondisi di mana seseorang mengalami penurunan energi mental dan fisik sebagai hasil dari periode stres pekerjaan dalam periode yang berkepanjangan (Potter & Perry, 2005:27). *Burnout* merupakan beberapa kumpulan gejala seperti fisik dan mental yang bersifat destruktif yang diakibatkan oleh kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan (Pangastiti & Rahardjo, 2011:15). Dengan *burnout* yang terjadi pada karyawan akan mengakibatkan organisasi/perusahaan akan mengalami kerugian dikarenakan akan menyebabkan turunnya kinerja dan juga produktivitas (Dale, 2011:35). *Burnout* menjadi hal yang umum ditemukan di sebuah organisasi/perusahaan, terlebih semakin berkembangnya zaman akan semakin banyak tuntutan pekerjaan dan hal tersebut mengarah pada *burnout* sindrom.

Karyawan yang mengalami kelelahan, menjadi jenuh dan mulai merasa pekerjaannya tidak lagi menjadi prioritas utama. Setelahnya tidak lagi mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati. Hal tersebut akan berdampak terhadap target karyawan yang tidak terpenuhi yang sudah dibebankan oleh perusahaan, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. *Burnout* yang terjadi terhadap karyawan memiliki beberapa aspek yaitu, *exhaustion* (kelelahan), *cynicism*, dan *ineffectiveness* (Maslach & Leiter, 2016:103).

Permasalahan yang berkaitan dengan *burnout* banyak dialami oleh karyawan di seluruh dunia. Studi yang dilakukan di 15 negara di Asia yang dilakukan kepada 15,000 karyawan dan 1,000 *human resource* (HR), pada bulan Februari 2022 sampai April 2022 menunjukkan bahwa 1 dari 3 karyawan mengalami *burnout* dengan faktor yang paling tinggi adalah lingkungan kerja yang buruk (Carmichael dkk., 2022).

PT Pundi Kencana Flour Mills Cilegon merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi produk-produk konsumen, dengan berkomitmen terhadap kualitas, keberlanjutan dan kepuasan konsumen. melalui survei yang dilaksanakan kepada 11 karyawan bidang produksi di perusahaan PT Pundi Kencana Flour Mills Cilegon pada tanggal 6 Oktober 2023. Berdasarkan hasil pengambilan data melalui google form pada 11 informan, diperoleh informasi bahwa 72% karyawan sering mengalami kelelahan secara fisik terlebih dikarenakan tuntutan pekerjaan dan waktu kerja yang dianggap menjadi permasalahan utama, kelelahan yang dialami seperti nyeri otot, sakit kepala, pusing, sulit tidur, dan kurangnya energi untuk melakukan aktivitas. Hal ini sesuai dengan aspek *burnout* yaitu *exhaustion*. Selanjutnya 63% karyawan memberikan respon negatif yang cenderung memberikan jarak terhadap pekerjaan serta orang di sekitarnya, seperti halnya sering menyalahkan orang lain atas permasalahan yang terjadi, menghindari tanggung jawab, merasa tidak dihargai oleh perusahaan. Hal tersebut berkembang menjadi bentuk respons terhadap kelelahan emosional yang biasa disebut *cynicism*. Karyawan juga merasa tidak terlalu berharga bagi perusahaannya dan tidak tahu apakah mereka berdampak baik bagi perubahan. Yang mana hal tersebut dibuktikan dengan wawancara yaitu 55% karyawan kurang percaya akan dirinya yang menjadi faktor penting untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan aspek *burnout* yaitu *inefficacy*. Selain itu tuntutan dari perusahaan seperti adanya target bulanan, menjaga quality produk tetap terjaga, ekstraksi/yield tinggi, serta breakdown seminimal mungkin untuk menjaga produksi tetap berjalan. Beberapa hal tersebut tentunya dapat berdampak buruk terhadap kinerja maupun psikis dari karyawan. Kurangnya percaya terhadap diri sendiri menandakan bahwa karyawan tersebut mengalami *burnout*.

Merujuk kepada penelitian Maslach (2011:407) bahwa *burnout* pada karyawan memiliki dua faktor, seperti faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional tersebut meliputi jenis pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan. *Work engagement* secara harfiah merupakan keterlibatan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010:3). *Work engagement* merupakan bagian dari faktor situasional. Maslach dkk (2001:417) mengemukakan motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) dari hal tersebut dikenal sebagai *work engagement*. *Work engagement* bersifat secara individual, yang mana setiap karyawan

memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda dan memiliki pandangan terhadap pekerjaan yang berbeda-beda. Karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna dan memiliki keterikatan dapat membantu untuk lebih memahami diri sendiri dan dunia di sekitarnya, serta dapat membuat diri menjadi lebih berkembang (Siahaan & Gatari, 2020:12).

*Work engagement* adalah sebuah konsep pemikiran karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, sehingga ketika bekerja akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Schaufeli & Bakker (2004:295) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah kondisi positif yang berhubungan dengan perilaku yang mencakup pemikiran tentang hubungan pekerja dengan pekerjaannya, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). *Work engagement* menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat *burnout*. Karyawan yang memiliki keterikatan akan memiliki sikap dan tingkat aktivitas yang positif untuk mendapatkan *feedback* yang positif seperti penghargaan, pengakuan, dan kesuksesan (Maslach, 2011:50). Jika karyawan melihat bahwa pekerjaannya memiliki hubungan yang lebih dalam atau lebih dekat dengan prinsip-prinsipnya, maka akan cenderung memiliki *engage* (Violinda dkk., 2023:277). Selain itu, karyawan yang memiliki keterikatan akan terus menikmati pekerjaannya, yang kemudian mendorong untuk terus melakukan pekerjaannya meskipun dihadapkan dengan berbagai kesulitan (Permatasari & Suhariadi, 2019:96). *Engagement* menjadi faktor yang penting dalam memberikan dampak positif bagi perusahaan, yang di antaranya seperti loyalitas, kepuasan, keamanan serta kenyamanan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Titien, 2016:118).

Sebagaimana dalam penelitian Putri (2017:53) bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*. Dalam penelitian lain yaitu Bakker (2014:405) menunjukkan bahwa *burnout* dan *work engagement* merupakan dua konsep yang saling berkaitan dikarenakan memiliki hasil yang signifikan, hal tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki. Menurut Amelia (2019:34) *work engagement* memiliki korelasi secara negatif dengan *burnout*, hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya mereka akan mudah mengalami stres dan *burnout*.

Selain faktor situasional terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*, yaitu faktor personal. Faktor personal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terbagi menjadi tiga yaitu stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian. *Locus of control* menjadi bagian dari tipe kepribadian seseorang dikarenakan *burnout* identik dengan emosional seseorang dan respon terhadap situasi yang terjadi. Hal tersebut menunjukkan karakteristik kepribadian dapat mencegah stres dalam pekerjaan, salah satunya dapat dikendalikan dengan *locus of control*, hal ini sesuai dengan penelitian Maslach (2011:410). Yang mana dalam penelitiannya salah satu faktor *burnout* merupakan *locus of control*. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan *locus of control internal* sebagai variabel. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *locus of control* menjadi harapan untuk mengendalikan diri dalam tindakannya. Salah satu konstruk psikologis yaitu *locus of control internal* merupakan bagaimana seseorang mengendalikan lingkungan eksternal dan mengambil tanggung jawab atas hasil tindakannya (Grimes dkk., 2004:130). Schaufeli (2020:187) Menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian seseorang berkaitan dengan *burnout*. *Locus of control* berpengaruh terhadap *burnout* yang didasari dengan teori belajar sosial, di mana individu belajar dari lingkungan melalui pengalamannya di masa lampau.

Menurut Rotter (1966:3) *locus of control internal* adalah keyakinan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku seseorang bergantung kepada bagaimana penilaian dan karakteristik mereka sendiri, bukan faktor nasib atau orang lain. Karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi akan dirinya akan menjadi dorongan besar untuk berperan aktif dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja (Arjuni dkk., 2019:173). Karyawan yang memiliki *locus of control internal* akan menatribusikan kesuksesan dan kegagalan, sehingga karyawan akan menghasilkan *achievement* yang lebih besar dikarenakan dengan memiliki *locus of control internal* merasa potensi individu akan benar-benar dimanfaatkan sehingga akan jauh lebih produktif.

Dalam penelitian Akca (2010:3979), ditemukan bahwa depresi serta kelelahan tidak bisa dihindari yang diakibatkan rendahnya evaluasi internal, hal ini terkait dengan penilaian negatif tentang dirinya. Faizah dan Rahman (2022:12) terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control internal* terhadap *burnout* pada guru honorer. Selain itu dalam penelitian D'souza (2017:106) dikarenakan *locus of control internal*

karyawan memiliki kemampuan untuk mengontrol lebih banyak aktivitas pekerjaan, sehingga karyawan dengan *locus of control internal* akan cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Work Engagment dan *Locus of control internal* Dengan *Burnout* Karyawan Produksi PT. Pundi Kencana”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan antaran *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana?
2. Apakah terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana?
3. Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana
2. Untuk menguji secara empiris hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana
3. Untuk menguji secara empiris hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang akan diperoleh, di antaranya yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah sumber literasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang psikologi industri terkait hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* terhadap *burnout* karyawan produksi PT. Pundi Kencana

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan, serta instansi dalam permasalahan yang berkaitan dengan *work engagement*, *locus of control internal* dan *burnout*, dan sebagai informasi untuk lebih memperhatikan terkait *burnout* pada karyawan

### b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan mengatasi masalah bagi karyawan produksi mengenai *work engagement*, *locus of control internal*, dan *burnout*.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work engagement*, *locus of control internal*, dan *burnout*

## E. Keaslian penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2014), “*Burnout and Work engagement: The JD–R Approach*”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara employe engagement dengan *burnout*, persamaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan sama yaitu kuantitatif dan penelitian ini membahas *work engagement* dan *burnout*, terdapat Perbedaan pada penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan serta variabel yang peneliti gunakan adalah *locus of control internal*

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2019), “*Hubungan Antara Work engagement dan Burnout Pada Generasi Y*”. Dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dan *burnout* pada karyawan generasi Y otoritas jasa keuangan kantor regional tiga Semarang, persamaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan sama yaitu metode kuantitatif dan penelitian ini membahas mengenai hubungan *work engagement* dan *burnout*, terdapat perbedaan pada subjek dan variabel nya yang mana peneliti menggunakan *locus of control internal*

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2023) “*Hubungan Antara Work engagement dengan Burnout Pada Guru Honorer di Daerah 3t*”. Dalam penelitian ini uji hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang dapat diartikan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work engagement* dengan variabel

*burnout*. Setelahnya diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada kedua variabel memiliki nilai sebesar  $-0,733$  yang dapat diartikan semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *burnout* yang dialami, persamaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan sama yaitu metode kuantitatif dan penelitian ini membahas hubungan *work engagement* dengan *burnout*, terdapat Perbedaan pada subjek dan variabel yang mana peneliti menggunakan *locus of control internal*

Penelitian yang dilakukan oleh Tiarasari (2017) “*Burnout pada Perawat Ditinjau dari Locus of control internal dan Eksternal*”. Dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antara *locus of control internal* terhadap *burnout*  $trx1y = -0,295$  ( $p < 0,05$ ) maka terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control internal* dengan *burnout*, semakin tinggi *locus of control internal* yang dimiliki maka semakin rendah *burnout* yang dialami, persamaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *burnout* dan *locus of control internal*, terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan, subjek dan variabel yang mana peneliti tidak menggunakan locus of control eksternal

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018) “*Hubungan Locus of control internal Terhadap Burnout pada Karyawan di PT Golden Victory Source*”. Dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *locus of control* dengan *burnout*, dimana nilai koefisiensi korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0.529$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$  yang mana semakin tinggi locus of control maka semakin rendah tingkat *burnout*, persamaan pada penelitian ini adalah metode yang digunakan yaitu *burnout* dan *locus of control internal*, serta metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, Perbedaan pada penelitian ini adalah subjek yang digunakan serta peneliti menambahkan variabel tambahan yaitu *work engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh D’souza (2017) “*The Influence of Self-monitoring and Locus of Control on Burnout of Thai Employees*”. Dalam penelitian ini karyawan dengan *locus of control internal* yang tinggi memiliki tingkat *burnout* yang rendah dibandingkan dengan locus of control eksternal yang ditunjukkan dengan *locus of control internal* memiliki mean lebih rendah sebesar  $3.595$  dibandingkan dengan *locus of control external* sebesar  $3.780$  dari aspek *exhaustion*. Untuk aspek *depersonalization* *locus of control internal* juga memiliki tingkat mean yang lebih rendah sebesar  $3.094$  sedangkan *locus of control external* memiliki mean sebesar  $3.417$ . Sedangkan untuk aspek *personal accomplishment* tidak memiliki perbedaan. Dari data tersebut karyawan

yang memiliki *locus of control internal* cenderung lebih sedikit mengalami *burnout*. Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel *burnout*, perbedaan dalam penelitian ini adalah teknik analisis yang digunakan dan variabel yang mana peneliti menggunakan *locus of control internal* dan *work engagement*

Penelitian yang dilakukan oleh Akca (2010) “The Effects of internal-external locus of control variables on *burnout* levels of teachers”. Dalam penelitian ini terdapat hubungan secara negatif antara *personal accomplishment* dan *locus of control* dengan nilai signifikansi ( $r$ ) sebesar  $-0,204$  semakin rendah locus of control akan semakin tinggi tingkat *burnout*. Terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu *burnout*, terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu subjek yang digunakan dan variabel yang digunakan peneliti adalah *locus of control internal* dan *work engagement*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, hingga saat ini peneliti belum menemukan penelitian yang membahas ketiga variabel yaitu *work engagement*, *locus of control internal*, *burnout*. Dalam penelitian sebelumnya hanya terdapat dua variabel. Sehingga terdapat perbedaan dalam penelitian yaitu jumlah variabel yang diteliti. Selain itu perbedaan terdapat pada subjek, lokasi penelitian, dan terdapat beberapa perbedaan dalam analisis data, seperti pada penelitian pertama menggunakan structural equation modelling (SEM). Selain itu dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi, subjek, dan lokasi yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Burnout*

##### 1. Pengertian *Burnout*

*Burnout* dikenalkan pertama kali oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1976 di Amerika Serikat. Freudenberger (1975:159) *burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan. Dalam pengertiannya sendiri *burnout* merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami penurunan secara emosional, hilangnya motivasi, dan rendahnya komitmen yang disebabkan oleh stres secara emosional, yang mengakibatkan seseorang akan mengalami kelelahan secara fisik dan mental, serta memiliki sifat sinis terhadap orang di sekitar (Maslach dkk., 2001:402).

Menurut Karasek (1979:287) *burnout* merupakan kondisi yang terjadi ketika individu mengalami ketidakseimbangan yang berkepanjangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dan sumber daya yang tersedia. *Burnout* merupakan kondisi yang ditandai dengan gejala stres, kelelahan fisik dan emosional, *depersonalization*, dan rasa ketidakpuasan terhadap pencapaian pribadi (Goddard & Goddard, 2006:62)

Menurut Mayzell (2020:2) *burnout* merupakan reaksi stres jangka panjang yang ditandai oleh *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *lack of sense of personal accomplishment*. Sedangkan menurut Rzeszutek (2014:574) *burnout* merupakan multidimensional sindrom yang meliputi kelelahan fisik serta emosional, prestasi yang menurun, serta memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi diri dan pekerjaan seseorang secara negatif.

Menurut Pines (1978:233) *burnout* adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh adanya kelelahan emosional, fisik, dan mental yang melibatkan perkembangan konsep diri negatif, sikap kerja, dan hilangnya kepedulian dan perasaan. *Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang kronis yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan (IsHak dkk., 2009:237). Azeem (2013:468) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi yang mencerminkan reaksi emosional pada seseorang yang dialami ketika bekerja.

Menurut Hakanen (2006:498) *burnout* merupakan sifat kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya rasa pencapaian diri yang diakibatkan oleh stres

berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik. *Burnout* merupakan perubahan sikap dalam bentuk reaksi respon terhadap stres kerja yang berkepanjangan yang ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, depersonalisasi, dan perasaan tidak mampu Cherniss (dalam Rahman, 2007), menurut Leatz dan Stolar (dalam Rahmawati & Amir, 2013) *burnout* adalah ketika seseorang mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan pemecahan masalah, serta kelelahan emosional yang diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan ketika situasi yang menuntut emosional tinggi.

Menurut Taghreed (2021:70) *burnout* merupakan salah satu kondisi serius yang dapat dialami di tempat kerja, yang didefinisikan sebagai kumpulan gejala stres, kelelahan baik secara fisik maupun emosional, *depersonalization*, dan rasa tidak puas akan pencapaian. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan emosional, perasaan tidak berdaya, sikap negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya, serta penurunan pencapaian (Maslach & Jackson, 1981:90).

*Burnout* merupakan kondisi yang diakibatkan adanya stresor berkepanjangan di tempat kerja, hal tersebut ditandai dengan perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan hubungan dengan pekerjaan menjadi terganggu, yang kemudian menyebabkan kelelahan secara fisik dan emosional, dan hilangnya makna dalam bekerja (Alfuqaha dkk., 2021:559). *Burnout* mengacu pada jenis kelelahan fisik dan mental yang ditandai dengan hilangnya motivasi dan sikap sinis yang sering terjadi pada pekerja (Raquepaw & Miller, 1989:32).

Menurut Cooper (2001:81) *burnout* digambarkan sebagai kelelahan fisik dan emosional yang diakibatkan stres yang berkepanjangan dan situasi lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tuntutan. *Burnout* adalah kondisi individu mengalami kelelahan secara emosional, dan memiliki kerusakan secara mental dalam tiga konteks, yaitu terkait diri sendiri, klien, dan terkait pekerjaan (Mousavi dkk., 2017:38). *Burnout* merupakan respon berkepanjangan terhadap kelelahan fisik, emosional, dan mental yang kronis di tempat kerja, yang ditandai oleh *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *reduced personal accomplishment* atau *professional efficacy* (Näring dkk., 2012:64)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan, ini terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

## 2. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Maslach dkk (2001:402) *burnout* memiliki beberapa aspek, yaitu:

### a. *Exhaustion*

*Exhaustion* merupakan reaksi pertama terhadap stres dari beban pekerjaan. *Exhaustion* dapat membuat seseorang merasakan lelah yang didasari perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan secara emosional dan fisik. (Maslach dkk., 2001:399). *Exhaustion* juga diartikan sebagai rasa lelah yang didapat dari satu pekerjaan yang berlangsung terlalu lama (Freudenberger, 1974:161)

### b. *Depersonalization*

*Depersonalization* tertuju kepada respon negatif seperti bersikap dingin dan memberi jarak terhadap pekerjaan dan orang di sekitarnya sehingga hal ini dapat menghilangkan idealisme. *Depersonalization* berkembang sebagai bentuk respon terhadap kelelahan secara emosional (Maslach dkk., 2001:399). *Depersonalization* juga diartikan sebagai bersikap negatif terhadap orang lain seperti perilaku sinis, sarkasme, dan dehumanisasi klien (Enzmann dkk., 1998:347)

### c. *Inefficacy*

*Inefficacy* yaitu fokus pada inefisiensi dalam pekerjaan individu, harapan kerja dan keterampilan individu atau kompetensi dalam pekerjaan mereka. Individu yang mengalami pencapaian diri rendah merasa ragu dengan kemampuannya, individu juga akan merasa tidak dihargai atas hasil kerja dan pencapaiannya oleh perusahaan dan tidak merasa akan membawa perubahan terhadap perusahaan (Maslach dkk., 2001:399). *Inefficacy* juga diartikan sebagai perasaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004:294)

Pines (1978:233) berpendapat bahwa terdapat beberapa aspek *burnout* sebagai berikut:

### a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik diantaranya seperti merasa sakit pada bagian tubuh seperti, tegang otot pada leher dan bahu, penurunan energi, sakit kepala, insomnia, dan pola makan yang berubah (Pines, 1978: 233). Kelelahan fisik diartikan juga sebagai keadaan kelelahan yang diakibatkan oleh berbagai faktor

seperti aktivitas fisik, kurang tidur, stres, dan penyakit tertentu (Ganong, 1995:31)

b. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan cepat terkuras secara emosional dan mudah lelah, yang memiliki gejala seperti kehilangan motivasi, bersifat apatis, sulit berkonsentrasi, cepat merasa bosan (Pines, 1978:433). Kelelahan emosional juga merupakan ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan individu mengalami stres (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004:294).

c. Kelelahan mental

Kelelahan mental dicirikan oleh adanya perilaku yang saling berhubungan dengan harga diri, diantaranya mudah merasa putus asa, memiliki konsep diri yang rendah, serta memiliki motivasi yang rendah. Sehingga hal tersebut dapat menyebabkan dampak buruk terhadap lingkungan kerja. (Pines, 1978:433). Kelelahan mental juga diartikan sebagai keadaan kelelahan psikobiologis yang diakibatkan oleh terlalu lama melakukan aktivitas yang menuntut dan menimbulkan beban kognitif, serta mengurangi efisiensi dari kinerja kognitif (Reznikov dkk., 2007:3109)

Berdasarkan penjelasan di atas, aspek-aspek yang digunakan untuk alat ukur penelitian yaitu aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Maslach dkk., 2001) yaitu *exhaustion*, *depersonalization*, *inefficacy*. Karena teori tersebut dapat mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap *burnout* pada karyawan PT. Pundi Kencana

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach dkk (2001:407) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi individu, diantaranya adalah:

a. Faktor situasional

1) Karakteristik pekerjaan

Dalam karakteristik pekerjaan meliputi peran antar rekan kerja. Yang kemudian diperluas menjadi hubungan secara vertikal dan horizontal, seperti umpan balik dari rekan atau atasan, serta pemberian makna bahwa pekerjaan memiliki dampak positif dan penting (Maslach dkk.,

2001:407). Karakteristik pekerjaan juga diartikan sebagai dimensi pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Hackman & Oldham, 1976:254)

2) Karakteristik organisasi

Kurangnya dukungan bantuan atau arahan dari supervisor, komunikasi yang kurang baik, budaya organisasi yang tidak sehat, konflik interpersonal di tempat kerja, tidak diberi ruang untuk berkembang (Maslach dkk., 2001:407). Karakteristik pekerjaan juga didefinisikan sebagai pola budaya yang dipegang oleh anggota organisasi, pola budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh organisasi (Schein, 1992:2)

3) Karakteristik profesi

Karakteristik profesi dapat berupa waktu kerja, tuntutan, serta beban kerja. selain itu terdapat konflik peran dan ambiguitas peran. Konflik peran terjadi ketika terdapat tuntutan untuk mengerjakan pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika informasi tentang pekerjaan kurang memadai untuk dikerjakan dengan baik (Maslach dkk., 2001:409). Karakteristik profesi dicirikan adanya beban kerja, dan waktu yang diperlukan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu (Lawler III & Suttle, 1973:483)

b. Faktor individual

1) Demografi

Usia, jenis kelamin, status pernikahan dapat menjadi faktor tingginya tingkat *burnout* (Maslach dkk., 2001:409). Demografi adalah ilmu sosial yang berkaitan dengan ilmu sosial lainnya seperti sosiologi, ekonomi, dan politik. Demografi digunakan untuk memahami berbagai fenomena sosial seperti kemiskinan, Kesehatan (Arriaga dkk., 1994:7).

2) Personality

Individu memiliki kecenderungan memiliki *burnout* lebih tinggi pada orang-orang yang memiliki *locus of control* eksternal daripada *locus of control internal*. Selain itu *burnout* juga dikaitkan dengan manajemen stres dan harga diri (Maslach dkk., 2001:410). *Personality* adalah hasil

dari interaksi antara tiga struktur kepribadian, id, ego, dan super ego (Freud, 1900:1942)

3) Sikap terhadap pekerjaan

Beberapa individu memiliki harapan yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya, serta memiliki sifat yang baik dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan. Harapan yang tinggi inilah yang membuat karyawan bekerja terlalu keras, ketika usaha yang telah dilakukan cukup tinggi tetapi hasil yang didapat tidak memenuhi harapan akan menyebabkan *burnout* (Maslach dkk., 2001:411). Sikap kerja diartikan sebagai perasaan dan keyakinan individu tentang pekerjaannya, serta kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu (Brown dkk., 2014:3114)

Menurut Sullivan (1989:85) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* adalah:

a. *Environmental Factor*

Faktor lingkungan merupakan faktor yang berhubungan dengan konflik peran, kurangnya dukungan sosial, beban kerja yang berlebih, keterkaitan terhadap pekerjaan. Faktor lingkungan juga meliputi dari sisi keluarga, seperti jumlah anak, kualitas hubungan antar anggota keluarga (Sullivan, 1989:85). Faktor lingkungan juga berhubungan dengan kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri, seperti pelatihan dan pendidikan, dapat membuat individu merasa tidak termotivasi (Hakanen dkk., 2006:499)

b. *Individual factor*

Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan. Faktor individu juga meliputi tipe kepribadian introvert atau extrovert, kebutuhan, motivasi, locus of control (Sullivan, 1989:85). Faktor individu juga meliputi kurangnya keterampilan dalam manajemen stres, individu yang tidak memiliki keterampilan manajemen stres yang baik akan merasa kesulitan dan kelelahan yang dapat meningkatkan risiko *burnout* (Leiter & Maslach, 2005:11)

c. *Social Cultural Factor*

Berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut, serta mencakup akan pelayanan sosial (Sullivan, 1989:85). Budaya kerja termasuk ke dalam *social cultural factor* yang mana budaya kerja menuntut karyawan untuk

bekerja berjam-jam dan banyaknya beban kerja dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang dapat meningkatkan risiko *burnout* (Leiter & Maslach, 2005:109)

Dapat disimpulkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor situasional yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik profesi. Sedangkan faktor individual meliputi demografi, personality, dan sikap terhadap pekerjaan. Selain itu, *inveromental factor*, *individual factor* serta *social cultural factor* juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

#### 4. *Burnout* dalam Perspektif Islam

Karyawan yang mengalami *burnout* disebabkan oleh adanya beban kerja yang melampaui batas, terlebih ketika usaha yang dilakukan cukup tinggi namun tidak menghasilkan hasil yang diharapkan akan menyebabkan kelelahan baik itu secara fisik maupun emosional. Dalam firman Allah pada surat Az-Zumar ayat 53:

قُلْ يٰعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ  
الْغَفُورُ الرَّحِيمُ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), Wahai hamba-hambaku yang melampaui batas (dengan menzalimi) dirinya sendiri, janganlah berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa semuanya. Sesungguhnya dialah yang maha pengampun lagi maha penyayang.”

Menurut tafsir Hamka di ayat ini lah kita bertemu dengan luasnya rahmat ilahi, dis kita hanyalah setitik debu. Ayat ini menjadi panggilan bagi kita yang telah tersesat dalam kegelapan untuk segera kembali ke jalan yang benar. Tuhan selalu membuka pintu ampunan bagi siapa saja yang bertobat (Hamka, 1984:6305).

*Burnout* dapat dilihat sebagai akibat dari melampaui batas kemampuan diri, baik secara fisik maupun mental. Ayat ini menunjukkan bagaimana pentingnya mencari pertolongan kepada Allah Swt. Ketika menghadapi kesulitan, *burnout* dapat menyebabkan perasaan terbebani, putus asa, dan kehilangan harapan. Ayat ini mengingatkan bahwa Allah Swt selalu ada disisi hambanya yang memohon pertolongan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah pada surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “*Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, Kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad) kabar gembira kepada orang-orang sabar.*”

Menurut tafsir Al-Misbah ujian yang telah diberikan Allah kadarnya sedikit bila dibandingkan dengan potensi yang telah diberikan oleh Allah kepada manusia. Sehingga setiap manusia yang diuji akan mampu mengatasinya jika ia bisa menggunakan potensi serta kemampuan yang telah diberikan Allah (Shihab, 2006:365).

Ayat ini mengajarkan bagaimana kita bisa menerapkan rasa sabar dan keteguhan dalam menghadapi ujian. Ketika dihadapkan dengan berbagai ujian, termasuk kesulitan dan tekanan. Dalam ayat tersebut sesungguhnya Allah tidak akan memberikan beban melebihi batas kemampuannya, kesabaran dalam menghadapi ujian dapat membuat seseorang menjadi bangkit dari rasa tertekan dan berusaha mencari jalan keluar, tanpa menyerah pada rasa lelah dan putus asa. Memiliki rasa sabar bukan diartikan sebagai rasa pasrah dan menanggung semuanya sendirian, tetapi diajarkan untuk mencari pertolongan orang lain seperti rekan kerja, atasan atau keluarga dalam mencari solusi dan meringankan beban. Selain itu, dalam bekerja perlu adanya Batasan yang sehat dengan bekerja tidak melebihi batas kemampuan.

## **B. Work engagement**

### **1. Pengertian Work Engagement**

*Work engagement* adalah sebuah konsep pemikiran karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, sehingga ketika bekerja akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2004:295) mendefinisikan *work engagement* menjadi sebuah kondisi psikologis yang positif mengenai pekerjaan yang mencakup pikiran mengenai hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Berbeda dengan karyawan yang mengalami *burnout*, karyawan yang memiliki *work engagement* memiliki perasaan energik dan memiliki hubungan yang efektif dengan aktivitas kerja mereka. Selain itu, karyawan lebih merasa mampu menangani tuntutan pekerjaannya dengan baik (W. B. Schaufeli & Salanova, 2007:141)

Federman (dalam Aziz & Raharso, 2019) berpendapat bahwa *work engagement* memiliki keterkaitan dengan sejauh mana karyawan berkomitmen dengan instansi, komitmen ini bisa dilihat dari cara dan durasi mereka bekerja. Menurut Saks (2006:601) *work engagement* merupakan keterlibatan dan antusiasme karyawan ketika sedang bekerja, yang kemudian berkembang menjadi motivasi, komitmen, serta kepuasan dalam bekerja.

*Work engagement* juga merupakan kombinasi antara kepuasan dan komitmen, kepuasan merujuk pada elemen emosional, sedangkan komitmen melibatkan motivasi dan fisik Schmidt (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). *Work engagement* adalah sebuah kondisi positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor, dedication, absorption* (Sonnentag, 2003:519).

Wellins (dalam Rana, 2019) *work engagement* merupakan kekuatan yang dapat meningkatkan kinerja pada level yang tinggi yang diperoleh melalui motivasi karyawan, energi ini dapat berupa komitmen, semangat, usaha, rasa kebanggaan dalam pekerjaan, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. *Work engagement* merupakan kondisi individu memiliki keterikatan secara pribadi dalam pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional (Kahn, 1990:694). Menurut May (2004:13) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi dimana karyawan lebih merasa berenergi dan efektif dalam menjalankan peran kerja, hal ini ditandai dengan semangat, dedikasi dan fokus yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Demerouti (2008:209) meyakini bahwa karyawan yang merasa memiliki keterikatan yang tinggi dapat berpikir jernih dan cepat dalam memperoleh feedback untuk dirinya, seperti mendapatkan penghargaan dari pekerjaan atau mendapatkan pengakuan dari orang lain. Montrose (dalam Schaufeli & Bakker, 2004) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai kondisi yang dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan pekerjaan. Menurut Shirom (2003:141) *work engagement* merupakan sebuah investasi positif dari karyawan dalam pekerjaan mereka, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan perasaan terlibat dalam aspek-aspek pekerjaannya. Birdi (1997:846) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental positif yang ditandai oleh perasaan antusiasme, semangat, dan dedikasi.

Menurut Seppälä (2020:3) *work engagement* merupakan sebuah keadaan positif yang mana karyawan merasa energik dan bersedia menginvestasikan usaha dalam pekerjaan (*vigor*), memiliki komitmen dan terlibat dalam pekerjaannya

(*dedication*), dan seringkali terlalu fokus pada pekerjaannya sehingga merasa waktu berjalan begitu cepat (*absorption*). *Work engagement* adalah konsep motivasi multidimensional yang mencakup investasi individu dalam pekerjaan dan hubungan struktural antara karakteristik pribadi, faktor organisasi, dan kinerja (Rich dkk., 2010:619). Hu dkk., (2022:2) mendefinisikan *work engagement* sebagai karakter individu yang memiliki *vitality* yaitu tingkat energi dan fleksibilitas dalam bekerja, *dedication* yaitu komitmen penuh terhadap pekerjaan dan merasa terlibat serta memiliki antusiasme, dan *focus* yaitu konsentrasi penuh terhadap pekerjaan.

*Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan positif terkait kesejahteraan dalam pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan, dan penuh akan motivasi afektif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, *absorption* (Shimazu & Schaufeli, 2008:2). *Work engagement* adalah keadaan berupa afektif motivasi berupa *vigorous*, *absorbed*, *dedicated while working* (Schleupner & Kühnel, 2021:1).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi positif yang dialami oleh karyawan yang merasa terikat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya yang ditandai oleh tiga komponen utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*Absorption*).

## 2. Aspek-aspek Work Engagement

Menurut Bakker (2004:295) *work engagement* memiliki beberapa aspek, diantaranya adalah:

### a. *Vigor*

*Vigor* merupakan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan dalam berusaha serta memiliki ketekunan dalam menghadapi tekanan. Selain itu, karyawan akan menunjukkan perilaku antusias, selalu memperhatikan lingkungan kerja, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004:295). *Vigor* juga didefinisikan sebagai tingkat energi dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja (Xanthopoulou dkk., 2009:237)

### b. *Dedication*

*Dedication* adalah kondisi karyawan memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, karyawan akan menganggap pekerjaan mereka dapat memberikan hal positif, dan kebanggaan dalam diri mereka, sehingga karyawan dapat melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004:295). *Dedication*

juga diartikan sebagai komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan (Saks, 2006:601)

c. *Absorption*

*Absorption* adalah keadaan dimana karyawan merasa konsentrasi, serta bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka, sering kali kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya dan merasa waktu terasa lebih cepat ketika bekerja. *Absorption* juga diartikan sebagai fokus dan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan (Xanthopoulou dkk., 2009:238).

Adapun menurut Kahn (1990:700) *work engagement* memiliki beberapa aspek yaitu:

a. *Physically engage*

Keterikatan secara fisik merupakan bentuk dari adanya hubungan fisik antara karyawan dengan pekerjaan, yang melibatkan hubungan dengan sesama karyawan, yang ditandai oleh adanya aktivitas fisik berupa packing, memasak, atau pekerjaan lain yang mencakup aktivitas fisik (Kahn, 1990:700). *Physically engage* juga didefinisikan sebagai partisipasi aktif dalam kegiatan fisik dengan pekerjaan (Prince dkk., 2019:2)

b. *Emotionally engage*

*Emotionally engage* adalah bentuk dari keterikatan emosional, seperti hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Kahn, 1990:700). *Emotionally engage* juga dapat diartikan sebagai keadaan terkoneksi secara emosional dengan pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan berkomitmen, bersemangat dan termotivasi dalam bekerja (Xanthopoulou dkk., 2009:237).

c. *Cognitively engage*

*Cognitively engage* adalah bentuk keterikatan kognitif karyawan dengan pekerjaannya, yang mencakup pikiran seperti rapat dengan rekan atau atasan, pengambilan keputusan, serta pemecahan masalah (Kahn, 1990:700). *Cognitively engage* juga diartikan sebagai keadaan terfokus dan konsentrasi pada pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan tertantang, terlibat, dan terstimulasi dalam bekerja (W. Schaufeli, 2012:4)

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek yang digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini adalah aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Karena teori tersebut dapat mewakili

aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkap *work engagement* pada karyawan PT. Pundi Kencana

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker (2004:298) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resource*

*Job resource* sesuatu hal yang positif yang berkaitan dengan *work engagement*, *job resources* dapat berupa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, feedback, keterampilan, dan kesempatan untuk belajar.

b. *Sailence of Job Resource*

*Sailence of job resource* merupakan kondisi terkait sumber daya yang menunjang kinerja karyawan dalam bekerja tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik\

c. *Personal Resource*

*Personal resource* merupakan sumber daya pribadi yang mengacu pada evaluasi diri terhadap kemampuan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaannya. Evaluasi tersebut dihasilkan menjadi motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, memprediksi penetapan tujuan, ambisi karier dan hasil yang diharapkan.

Sementara itu, menurut Saks (2006:604) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

a. *Job Characteristic*

*Job characteristic* terdiri dari Feedback dari pekerjaannya, beban kerja, skill yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu variasi keterampilan atau variasi skill, adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penggunaan berbagai keterampilan, pekerjaan dengan variasi keterampilan yang tinggi akan lebih menantang dan menarik dibandingkan dengan pekerjaan yang repetitif.

b. *Reward and Recognition*

Timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berasal dari penghargaan yang diberikan oleh perusahaan serta pengakuan atas kinerjanya. Oleh karena itu karyawan lebih memilih pekerjaan yang lebih menghargai atas kinerja yang diberikannya, rendahnya penghargaan akan berdampak terhadap loyalitas karyawan.

c. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau dukungan organisasi merujuk kepada kepercayaan terhadap organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi mewajibkan perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan karyawan, terlebih terhadap pengembangan skill yang dimiliki.

d. *Perceived Supervisor Support*

Karyawan pada umumnya memandang atasan atau pengawas mereka sebagai dukungan untuk organisasi dan karyawan itu sendiri. Supervisor diharuskan membantu bawahannya bila ada permasalahan, mengelola produksi dan pelayanan, membimbing serta mengatur bawahannya. Minimnya dukungan dari supervisor dapat menjadi faktor kurangnya *work engagement* bahkan dapat menyebabkan *burnout*.

e. *Prosedural and Distributive Justice*

Bagi Perusahaan, sangat penting untuk memprediksi serta konsisten dalam mengalokasikan penghargaan untuk karyawan, hal ini berkaitan dengan kebijakan promosi yang jelas dengan menguraikan kriteria promosi dan menyediakan proses yang adil dan transparan dalam mengevaluasi kandidat. Bukan hanya itu, ketika karyawan menerima kenaikan gaji, diharuskan atas dasar evaluasi kinerja mereka, dan setiap orang memiliki hak untuk menerima evaluasi.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *job resource*, *salience of job resource*, *personal resource*. Selain itu, *job characteristic*, *reward and recognition*, *perceived organizational support*, *perceived supervisor support*, dan *procedural and distributive justice* juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

#### 4. *Work Engagement* dalam Perspektif Islam

Karyawan yang memiliki *work engagement* merasa bahagia, selalu melakukan yang terbaik untuk perusahaannya, dan menganggap tekanan yang ada sebagai pemacu semangat dan menjadikan sebuah pengalaman yang baru. Dalam firman Allah Swt pada surat Al-Ankabut ayat 69:

فَإِذَا رَكِبُوا فِي الْفُلِكِ دَعُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ فَلَمَّا نَجَّوهُمْ إِلَى الْبَرِّ إِذَا هُمْ يُشْرِكُونَ

Artinya: “Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) kami benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Sesungguhnya Allah benar-benar Bersama orang-orang yang berbuat kebaikan.”

Dalam tafsir Al-Misbah ayat ini menjelaskan bagaimana orang-orang yang diberi ujian, tetapi tidak mau berjihad, dan bermujahadah, tetapi mengikuti hawa nafsu mereka dan berfoya-foya dalam nikmat dunia, mereka akan mendapat nista serta siksa. Sedangkan orang-orang yang berjihad memberikan kemampuannya dan secara bersungguh-sungguh dalam menanggung kesulitan maka jihad mereka berada disisi kami (Shihab, 2002:545).

Ayat ini menekankan bagaimana pentingnya sebuah usaha dan kerja keras dalam mencari ridha Allah. Kerja keras dan kebaikan sangat ditekankan pada ayat ini, dalam *work engagement*, ketika berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, Allah akan membimbing kita menuju keberkahan. Kerja keras dalam bekerja merupakan nilai yang sangat berharga dalam islam. Dalam firman Allah Swt surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami, pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Pada ayat di atas dijelaskan bahwa di dalam hal amal shalih dan iman itu sama antara kedudukan laki-laki dengan perempuan. Masing-masing memiliki kemampuan untuk menanamkan iman dalam hati mereka, dan masing-masing memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan baik. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menegakkan iman kepada Allah. Oleh karenanya laki laki dengan perempuan yang memiliki iman serta amal yang baik akan dijanjikan kehidupan yang baik oleh Allah (Hamka, 1990:3960)

Dalam ayat ini Allah akan memberikan kehidupan yang baik untuk setiap orang yang mau berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan perbuatan baik. Dalam *work engagement* ketika berusaha secara sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, Allah akan membimbing kita menuju kesuksesan. kerja keras dan integritas ketika bekerja merupakan nilai yang sangat baik dalam islam.

## C. *Locus of Control Internal*

### 1. Definisi *Locus of Control Internal*

*Locus of control* berasal dari teori *self concept* Julian Rotter (1966:1) yang didasari oleh teori belajar sosial memberikan gambaran melalui keyakinan seseorang mengenai sumber terjadinya perilaku. Menurut Munir dan Sajid (2010:82) *Locus of control* merupakan sebuah cerminan dari sebuah kecenderungan individu ketika mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* merupakan persepsi individu tentang seberapa besar kendali yang mereka miliki atas peristiwa yang terjadi, individu yang memiliki *locus of control internal* berusaha untuk menguasai lingkungannya (Keenan & McBain, 1979:279)

Menurut Rotter (1966:3) *locus of control internal* merupakan keyakinan terhadap penguatan atau hasil perilaku seseorang bergantung kepada bagaimana penilaian dan karakteristik mereka sendiri, bukan faktor nasib atau orang lain. *Locus of control internal* adalah keyakinan individu bahwa hasil dari suatu peristiwa atau keadaan ditentukan oleh kemampuan, upaya, dan tindakan (Ghufroon & Risnawita, 2010:67). Menurut Ryan dan Deci (2000:70) Individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki kebutuhan otonomi yang tinggi, yaitu berkeinginan akan kendali atas hidup mereka sendiri.

Menurut Gray-Stanley & Muramatsu (2011:1066) *locus of control internal* merupakan keyakinan individu terhadap kontrol atas kehidupannya, individu yang memiliki *locus of control internal* dapat mengatasi stres lebih baik dan lebih efektif dalam mencari solusi atas permasalahan. *Locus of control internal* adalah sebuah keyakinan terhadap dirinya memiliki potensi dalam menentukan nasibnya, tidak bergantung pada lingkungan atau orang lain (Bezjak & Lee, 1990:500). Menurut Compas (2001:88) *locus of control internal* didefinisikan sejauh mana individu percaya akan dirinya memiliki kehendak akan peristiwa dalam kehidupannya, dengan memiliki *locus of control internal* akan cenderung lebih mudah dalam mengatasi stres dan memiliki kesehatan mental yang terjaga.

*Locus of control internal* merupakan sebuah keyakinan akan peristiwa dalam hidupnya bergantung kepada tindakan dirinya sendiri (Nießen dkk., 2022:1). Ajzen (2002:669) mendefinisikan *locus of control internal* adalah keyakinan atau kepercayaan yang kuat bahwa individu memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa

positif dan negatif dalam hidup, dan peristiwa-peristiwa tersebut merupakan hasil dari tindakan, usaha, dan kompetensi individu.

Menurut Tyler (2020:1) individu yang memiliki *locus of control internal* cenderung memegang keyakinan bahwa hasil dari peristiwa yang terjadi bergantung pada perilaku dirinya. Sedangkan menurut McAnena (2016: 95) *locus of control internal* berkaitan dengan perasaan dan kemampuan individu untuk mengontrol atau mempengaruhi peristiwa dan hasil atas hidupnya. Individu dengan *locus of control internal* percaya akan melakukan banyak hal dalam mengendalikan nasib, dan percaya bahwa mereka berpengaruh besar terhadap pencapaian dan hasil dari usaha (Wang dkk., 2010:762).

Valentine (1999:1268) Menjelaskan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki kepercayaan bahwa individu dapat mengontrol peristiwa negatif, seperti diskriminasi untuk mengurangi dampak negatif. Menurut Ng-knight (2017:2114) *locus of control internal* merupakan keyakinan akan individu memiliki kontrol atas lingkungannya dan memiliki kontrol akan peristiwa dalam hidupnya dengan kemampuan, usaha, serta tindakan.

Lubianka (2020:75) Menjelaskan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* percaya bahwa mereka memiliki kendali atas kejadian-kejadian, baik itu positif maupun negatif, dan mengaitkan hasil tindakan mereka dengan kemampuan atau kekurangan dari mereka, individu juga memiliki kepercayaan akan kendali jalannya peristiwa dan menyadari bahwa hasil dari tindakan mereka memiliki hubungan atas keputusan yang diambil. *Locus of control internal* merupakan sifat dan karakteristik yang kendalinya dapat membuat individu memiliki kendali lebih besar atas kehidupannya (Wallston dkk., 1976:218).

Menurut (Besen dkk., 2016:2) Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka memiliki kendali atas situasi yang mereka hadapi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengatur kehidupannya. Individu yang memiliki *locus of control internal* percaya bahwa mereka memiliki kendali penuh terhadap lingkungannya melalui usaha, kemampuan dan tindakan mereka (Rotter, 1990:489).

Menurut Nowicki Jr & Duke (1974:136) *locus of control internal* merupakan keyakinan individu bahwa hasil yang diperoleh dipengaruhi oleh tindakan dan perilaku individu, dan percaya bahwa memiliki kekuatan untuk mengendalikan kehidupan dan kesehatannya. *Locus of control internal* didefinisikan sebagai sejauh

mana individu percaya bahwa hasil peristiwa merupakan tindakan dari perilaku individu (Bonafé dkk., 2018:2).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control internal* adalah keyakinan individu bahwa hasil dari peristiwa dalam hidup mereka ditentukan oleh kemampuan, usaha, dan tindakan individu.

## 2. Aspek-aspek *Locus of Control Internal*

Menurut Rotter (1966:2) aspek-aspek tentang *locus of control internal* terdiri dari:

### a. *Behavior potential*

*Behavior potential* merujuk kepada kemungkinan perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu, kemungkinan tersebut didasarkan pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mendukung munculnya perilaku tersebut. Selain itu yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan melalui usahanya Individu dengan *locus of control internal* yang tinggi memiliki keyakinan akan kemampuannya dan yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan melalui usaha dan kerja keras (Rotter, 1966:2). *Behavior potential* juga diartikan sebagai kemungkinan individu untuk menunjukkan perilaku dalam situasi tertentu, dengan mempertimbangkan kemampuan, motivasi, dan kesempatannya (Luthans dkk., 2006:2)

### b. *Expectancy*

Pengharapan merupakan ekspektasi individu tentang hasil atas usaha dan tindakan mereka. Individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi meyakini bahwa tindakannya akan menghasilkan konsekuensi yang positif dan sesuai dengan keinginannya. *Expectancy* juga diartikan sebagai keyakinan individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja tertentu, dan kinerja tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Lawler III & Suttle, 1973:483)

### c. *Reinforcement value*

Berkaitan dengan persepsi tentang nilai dan hasil, mereka yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi lebih termotivasi dengan hasil yang intrinsik dan memiliki nilai bagi mereka, dibandingkan dengan hadiah eksternal. Individu dengan *locus of control internal* menilai konsekuensi positif dari tindakan mereka lebih tinggi daripada konsekuensi negatif (Kahn, 1990:700). Dalam

Definisi lain *reinforcement value* diartikan sebagai fungsi dari subjektivitas individu dan konteks situasi (Rachlin, 2003:410)

d. *Psychological climate*

Berkaitan dengan perasaan individu saat menghadapi situasi tertentu, individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi menghadapi sesuatu dengan lebih tenang dan lebih percaya diri ketika menghadapi situasi yang menantang, serta lebih proaktif dalam pemecahan masalah.

Luszczynska & Schwarzer (2005) *locus of control* memiliki aspek-aspek, diantaranya:

a. *Internal health locus of control (IHLC)*

Individu dengan IHLC yang tinggi percaya bahwa Kesehatan dikendalikan oleh dirinya seperti usaha, perilaku, dan gaya hidup (Luszczynska & Schwarzer, 2005:636). IHLC didefinisikan sebagai keyakinan bahwa suatu peristiwa yang terkait dengan Kesehatan ditentukan oleh usaha individu sendiri (Levenson, 1973:398)

b. *Powerful others health locus of control (PHLC)*

Individu dengan PHLC yang tinggi percaya bahwa kesehatan dikendalikan orang lain seperti dokter, perawat, dan profesional Kesehatan lainnya (Luszczynska & Schwarzer, 2005:634). PHLC juga didefinisikan sebagai keyakinan bahwa peristiwa yang terkait dengan kesehatan ditentukan oleh tindakan orang lain, seperti dokter, perawat dan faktor eksternal lainnya (Levenson, 1973:398)

c. *Chance health locus of control (CHLC)*

Individu yang memiliki CHLC percaya bahwa kesehatan dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, dan takdir (Luszczynska & Schwarzer, 2005:636). Dalam Definisi lain CHLC diartikan sebagai keyakinan bahwa peristiwa yang berkaitan dengan Kesehatan dikendalikan oleh faktor-faktor acak (Levenson, 1973:398)

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek yang digunakan untuk alat ukur penelitian adalah aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Rotter, 1966:2) yaitu *behavior potential*, *expectancy*, *reinforcement value*, *psychological climate*. Teori ini cocok digunakan untuk mempelajari semangat kerja karyawan di divisi produksi PT. Pundi Kencana.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Locus of Control Internal*

Menurut Andriati (2011:14) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *locus of control internal*, yaitu:

a. Orang tua

Orang tua yang fleksibel dan mengajari anaknya untuk mandiri akan mendorong individu memiliki *locus of control internal*

b. Kognitif

Kognitif merupakan kesadaran tentang cara berpikir dan menggunakan pengetahuan dapat mempengaruhi seberapa besar *locus of control internal* seseorang.

c. Perbedaan respon

Merupakan pemberian respon yang sesuai dengan perilaku individu, hal tersebut akan mempengaruhi seberapa besar individu memiliki *locus of control internal*

d. Lingkungan

Lingkungan yang tidak memberikan ruang untuk berkembang, dan tidak memberikan kesempatan untuk mencoba suatu hal yang baru, akan membentuk external locus of control

Kreitner (2014:43) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *locus of control internal*, yaitu:

a. Faktor Genetik

Faktor genetik berperan dalam locus of control, individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki orang tua dengan *locus of control internal*

b. Pengalaman Masa Kecil

Ketika kecil diberi dukungan dan kasih sayang dari orang tua, dapat membangun individu memiliki *locus of control internal*. Sedangkan jika mengalami pengabaian, tidak diberikan kesempatan untuk mencoba, dapat meningkatkan kemungkinan *locus of control internal*.

c. Budaya

Budaya individualisme dan memiliki rasa kemandirian lebih menghasilkan individu dengan *locus of control internal*

d. Pendidikan

Pendidikan yang mengutamakan berpikir secara kritis dan self-efficacy dapat membantu mengembangkan *locus of control internal*

e. keberhasilan dan kegagalan

Pengalaman dapat memperkuat keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kendali akan hasil dalam hidup mereka. Sedangkan kegagalan akan melemahkan keyakinan tersebut

f. Faktor kepribadian

Beberapa kepribadian seperti optimisme, self-esteem, dapat mempengaruhi *locus of control internal*

g. Faktor situasional

Situasi tertentu dapat membuat seseorang akan merasa atau kurang memiliki kendali akan hidupnya, tergantung respon terhadap situasi tersebut. Seperti situasi yang tidak terduga dan penuh tekanan

Dapat disimpulkan bahwa *locus of control internal* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu orang tua, kognitif, perbedaan respon, lingkungan. Selain itu faktor genetik, pengalaman masa kecil, budaya, pendidikan, keberhasilan dan kegagalan, faktor kepribadian, dan faktor situasional juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control internal*.

#### 4. *Locus of Control Internal* dalam Pandangan Islam

Karyawan dengan *locus of control internal* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dengan *locus of control internal*, karyawan memiliki keyakinan akan kemampuannya dan yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan melalui usaha dan kerja keras. Dalam firman Allah Swt surat An-Najm ayat 39-40:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ  
وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya: “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”

Ayat ini disebutkan apa yang dilakukan Nabi Musa. Sejak awal perjuangannya, kita tahu bahwa nabi musa menghadapi Fir'aun, raja yang sangat zalim. Bagaimana Nabi Musa bekerja keras untuk melepaskan kaumnya dari perbudakan Fir'aun. Dari

ayat ini menguatkan “Bahwa manusia tidaklah akan memperoleh melainkan sekedar usahanya” (Hamka, 2017:7012).

Ayat ini menegaskan bagaimana setiap individu hanya akan memperoleh hasil sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Ayat ini juga mengajarkan bagaimana kita memiliki kendali atas tindakan kita, dari tindakan tersebut tentunya akan menjadi tanggung jawab sendiri. Kesuksesan dan kegagalan yang dialami tergantung terhadap kerja keras diri sendiri, ayat ini mendorong manusia untuk berusaha mencapai tujuan masing-masing dengan memiliki keyakinan bahwa setiap usaha akan mendapatkan balasannya. Dalam firman Allah Swt surat Al-A’raf ayat 156:

وَإِذْ أَنْبَأْنَا لَدُنَّا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ إِنَّا هُنَا أَلَيْنَا بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ ﴿١٥٦﴾  
وَسِعَتْ كُلَّ شَيْءٍ فَسَأَكْتُبُهَا لِلَّذِينَ يَتَّقُونَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالَّذِينَ هُمْ بِآيَاتِنَا يُؤْمِنُونَ ﴿١٥٧﴾

Artinya: “*Tetapkanlah untuk kami kebaikan di dunia ini dan di akhirat. Sesungguhnya kami kembali (bertobat) kepada engkau. (Allah) berfirman, siksaku akan aku timpakan kepada siapa yang aku kehendaki dan rahmatku meliputi segala sesuatu. Akan aku tetapkan rahmatku bagi orang-orang yang bertakwa dan menunaikan zakat serta bagi orang-orang yang beriman pada ayat ayat kami.*”

Pada ayat ini menunjukkan kepada kita apa pekerjaan yang harus dilakukan, dengan menegakkan takwa, kemudian menunaikan zakat, serta yakin dan percaya akan ayat-ayat atau peringatan Allah. Semakin maju ketakwaan, semakin ringan dalam menunaikan zakat, yang berarti membersihkan diri dari pengaruh harta benda dan mau membantu sesama manusia. Dengan meningkatnya iman, rahmat Allah akan semakin besar. Allah bersumpah bahwa semuanya akan ditulis oleh Allah. Disebutkan bahwa mengeluarkan zakat adalah hal yang baik karena fitnah harta benda sering melemahkan iman seseorang (Hamka, 2003:2518).

Ayat ini memerintahkan untuk menolak bisikan jahat dengan ingat kepada Allah Swt. Ini menunjukkan kita memiliki kendali atas pikiran kita, kita didorong untuk introspeksi diri dan selalu waspada terhadap bisikan yang bisa menyesatkan kita. Hal tersebut menandakan bahwa kita memiliki tanggung jawab atas pikiran dan tindakan kita, hal ini merupakan prinsip dasar dari *locus of control internal*.

#### **D. Hubungan antara Work Engagement dan *Locus of Control Internal* dengan *Burnout***

*Burnout* merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami penurunan secara emosional, hilangnya motivasi, dan rendahnya komitmen yang disebabkan oleh

stres secara emosional, yang mengakibatkan seseorang akan mengalami kelelahan secara fisik dan mental, serta memiliki sifat sinis terhadap orang di sekitar (Maslach, 2001:402). *burnout* memiliki tiga aspek yaitu *exhaustion*, *depersonalization* dan *inefficacy*.

Schaufeli dan Bakker (2004:295) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah kondisi positif yang berhubungan dengan perilaku pekerjaan yang meliputi pikiran tentang hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Selanjutnya (Schaufeli dan Bakker, 2004:295) mengungkapkan terdapat tiga aspek dalam *work engagement*. Aspek pertama yaitu *vigor* yaitu ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki karyawan ketika bekerja. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan *exhaustion*, yang mana *exhaustion* merupakan bentuk dari kelelahan serta kurangnya motivasi dan semangat, maka karyawan yang memiliki *vigor* akan jauh dari kemungkinan *burnout*.

Aspek kedua yaitu *dedication* adalah kondisi karyawan memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, karyawan akan menganggap pekerjaan mereka dapat memberikan hal positif. Individu yang memiliki dedikasi yang tinggi memiliki tingkat kepedulian terhadap rekan dan pekerjaannya, hal ini memiliki keterkaitan dengan *depersonalization*, yang mana *depersonalization* merupakan sikap memberi jarak terhadap pekerjaan dan orang di sekitar yang kemudian dapat menghilangkan idealisme.

Aspek ketiga yaitu, *absorption* merupakan keadaan dimana karyawan merasa konsentrasi, serta bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini berkaitan dengan *inefficacy* yaitu kurangnya rasa kebahagiaan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan mempertanyakan kemampuan dan keterlibatan terhadap pekerjaan, sehingga hal ini menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Individu yang mengalami *burnout* merasa tidak fokus dengan pekerjaannya, selain itu *burnout* dapat menyebabkan karyawan tidak semangat ketika melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa adanya keterkaitan antara *burnout* dengan *work engagement* menurut (W. B. Schaufeli & Salanova, 2007:141).

Menurut Rotter (1966) *locus of control internal* adalah keyakinan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku seseorang bergantung kepada bagaimana penilaian dan karakteristik mereka sendiri. Terdapat beberapa aspek dalam *locus of control internal* Rotter (1966). Aspek pertama yaitu *behavior potential* merujuk kepada

kemungkinan perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan tersebut didasarkan pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mendukung munculnya perilaku tersebut. Individu yang memiliki *behavior potential* akan meminimalisir perasaan rendah diri serta kurang percaya akan kemampuan sehingga tidak mengalami *inefficacy*.

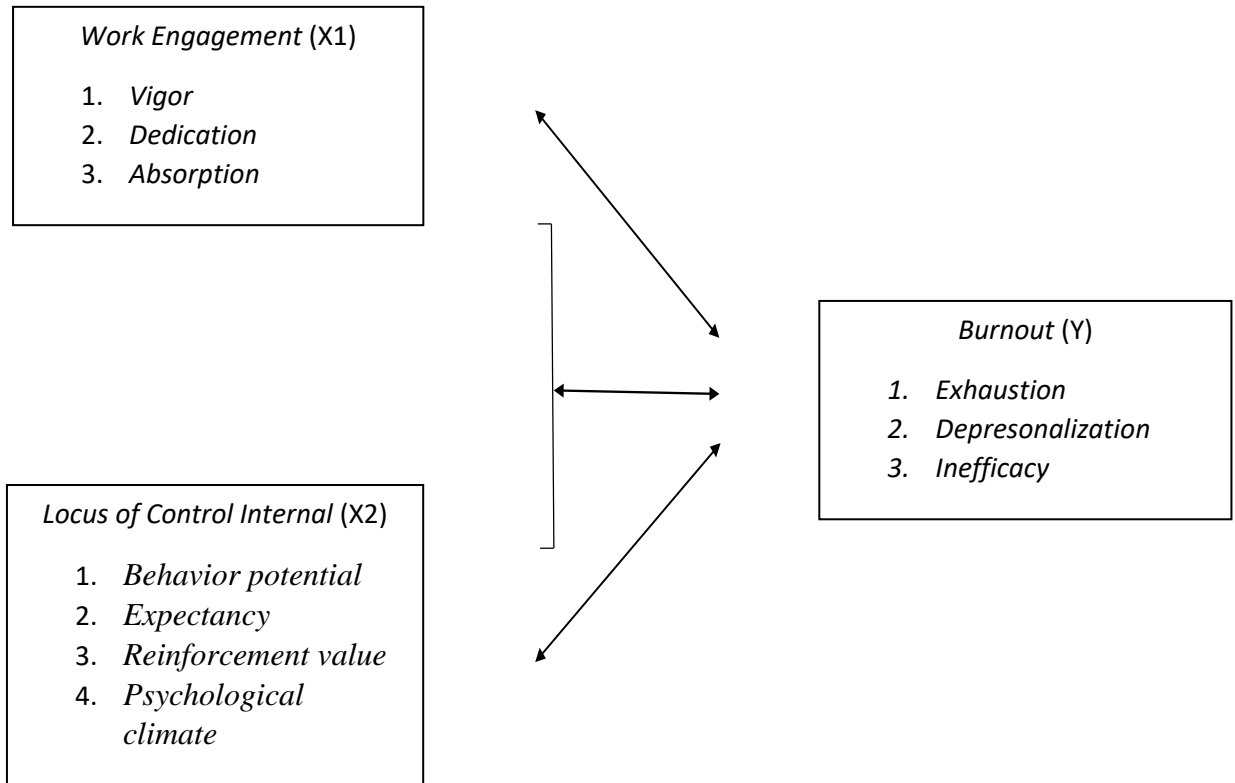
Aspek kedua yaitu *expectancy* merupakan ekspektasi individu tentang hasil atas usaha dan tindakan mereka. Individu yang merasa optimis akan usaha yang dilakukan membuat rasa percaya diri dan dorongan untuk memiliki kompetensi yang lebih. Aspek tersebut berkaitan dengan *depersonalization*, yaitu karyawan akan merasa tidak peduli akan hasil atau usaha dikarenakan memberi jarak terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki *expectancy* akan meminimalisir terjadinya perasaan menjaga jarak terhadap pekerjaan dan rekan kerja sehingga tidak mengalami *depersonalization*.

Aspek ketiga yaitu *reinforcement value*, berkaitan dengan persepsi tentang nilai dan hasil, individu yang memiliki *locus of control internal* menilai konsekuensi positif dari tindakan mereka lebih tinggi daripada konsekuensi negatif. Aspek ini berkaitan dengan *inefficacy* dimana karyawan merasa tidak berharga bagi perusahaannya. Individu yang memiliki *reinforcement value* akan meminimalisir rasa ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri sehingga tidak mengalami *inefficacy*.

Aspek keempat yaitu *psychological climate* yang berkaitan dengan perasaan individu saat menghadapi situasi tertentu, individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi menghadapi sesuatu dengan lebih tenang dan lebih percaya diri ketika menghadapi situasi yang menantang. Hal ini berkaitan dengan *exhaustion, depersonalization, inefficacy*. Individu yang memiliki *psychological climate* akan meminimalisir stres terhadap beban pekerjaan, rasa jauh dari pekerjaan dan rekan kerja, serta perasaan kurang percaya terhadap kemampuan sehingga tidak mengalami *exhaustion, depersonalization*. Individu yang memiliki *psychological climate* juga akan tenang dalam menghadapi sesuatu, sehingga akan berpikir secara logis dan tidak akan ragu akan kemampuannya, maka tidak mengalami *inefficacy*. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa adanya keterkaitan antara *locus of control* dengan *burnout* (Akca & Yaman, 2010:3979)

Analisis di atas menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *work engagement, locus of control internal, burnout*. Berdasarkan temuan ini, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Hubungan Antar Variabel Penelitian**



**A. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, landasan teori diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 = Ada hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout* karyawan PT. Pundi Kencana

H2 = Ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *burnout* karyawan PT. Pundi Kencana

H3 = Ada hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* karyawan PT. Pundi Kencana

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data numerik dan dianalisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2022:7). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel (Purwanza dkk., 2022:19). Peneliti pada penelitian ini hendak meneliti hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout*.

#### B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan kemudian dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2022:38). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan satu variabel dependen dan dua variabel independen, sebagai berikut

Variabel Dependen (Y) : *Burnout*  
Variabel Independen (X1) : *Work engagement*  
Variabel Independen (X2) : *Locus of control internal*

##### 2. Definisi Operasional

###### a. *Burnout*

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang terjadi ketika adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, dan kemudian mengakibatkan stres berkepanjangan. Aspek-aspek *burnout* menurut (Maslach, 2001:402) meliputi *exhaustion*, *depersonalization*, *inefficacy*. Yang mana semakin tinggi tingkat *burnout* yang dimiliki semakin rendah *work engagement* dan *locus of control internal*

###### b. *Work engagement*

*Work engagement* adalah kondisi positif yang berhubungan dengan perilaku pekerjaan dialami oleh karyawan yang merasa terikat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya yang ditandai oleh tiga komponen utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*Absorption*). Aspek-aspek *work engagement* menurut (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004)

meliputi *vigor, dedication, absorption*. Yang mana semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan.

c. *Locus of control internal*

*Locus of control internal* merupakan keyakinan individu bahwa hasil dari peristiwa dalam hidup mereka ditentukan oleh kemampuan, usaha, dan tindakan individu. Aspek-aspek *locus of control internal* menurut Rotter dalam (Sulistin, 2012) meliputi *behavior potential, expectancy, reinforcement value, psychological climate*. Yang mana semakin tinggi *locus of control internal* yang dimiliki semakin rendah *burnout*

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pundi Kencana Flour Mills Cilegon yang beralamat di jalan Raya Karang Bolong, Samangraya, Kec. Citangkil, Kota Cilegon, Banten

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Agustus 2024

### D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang mencakup subyek atau obyek dengan karakteristik dan kuantitas yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya ] (Sugiyono, 2022 : 215). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana dengan jumlah 108 orang.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai representasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2022 : 215). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi divisi produksi dengan jumlah 108 orang.

#### 3. Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan perlakuan atau kesempatan yang

sama untuk anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. (Sugiyono, 2022 : 84). Sampling jenuh merupakan cara untuk menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi (Sugiyono, 2022 : 85).

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi, opini dan sikap individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel-variabel yang diukur dibagi menjadi variabel-variabel indikator dengan menggunakan skala psikoogi, yang kemudian dijadikan landasan dalam pembuatan instrumen item. Item-item ini dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, tanggapan setiap instrumen harus disertakan skala psikologi yang ekstrem sangat positif dan sangat negatif. (Sugiyono, 2022 : 93). Penelitian ini menggunakan empat pilihan jawaban dengan menghilangkan jawaban netral (N) supaya menghindari dari jawaban yang bermakna ambigu sehingga menyisakan empat jawaban berupa sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Adapun skala psikologi pada penelitian ini terbagi ke dalam dua pernyataan, yaitu *favorable* (pernyataan positif) dan *unfavorable* (pernyataan negatif).

**Tabel 3. 1**  
**Skoring Skala**

<b>Jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

#### 1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach (2001:402) yang telah disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pundi Kencana divisi produksi, yang meliputi exhaustion, depersonalization, inefficacy dengan jumlah 24 item yang terdiri dari 12 item favorable dan 12 item unfavorable.

**Tabel 3. 2**  
**Blue-print Skala *Burnout***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
Exhaustion	Hilangnya minat dan perasaan	1, 12	3, 10	4
	Merasa frustrasi dan hilang tenaga	18, 24	15, 23	4
Depresonalization	Bersikap negatif terhadap orang lain	5, 19	7, 14	4
	Tidak peduli dengan pekerjaan	17, 22	6, 2	4
Inefficacy	Perasaan tidak puas terhadap kehidupan	9, 4	11, 21	4
	Hilangnya fokus dan mudah terdistraksi	16, 20	13, 8	4
<b>Jumlah</b>				<b>24</b>

## **2. Skala Work engagement**

Skala *work engagement* mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh W. B. Schaufeli & Bakker (2004:295) yang telah disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pundi Kencana divisi produksi, yang meliputi exhaustion, depersonalization, inefficacy dengan jumlah 24 item yang terdiri dari 18 item favorable dan 18 item unfavorable.

**Tabel 3. 3****Blue-print Skala Work engagement**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Vigor</i>	Memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	1, 18	3, 23	4
	Memiliki semangat dalam bekerja	9, 15	17, 2	4
<i>Dedication</i>	Memiliki rasa tanggung jawab	5, 14	7, 21	4
	Bangga atas pekerjaan	19, 24	10, 16	4
<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi tinggi ketika bekerja	13, 20	4, 22	4
	Memiliki rasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	8, 12	6, 11	4
Jumlah				24

**3. Skala *Locus of control internal***

Skala *locus of control internal* mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rotter (1966:2) yang telah disesuaikan dengan subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pundi Kencana divisi produksi, yang meliputi exhaustion, depersonalization, inefficacy dengan jumlah 32 item yang terdiri dari 16 item favorable dan 16 item unfavorable

**Tabel 3. 4****Blue-print Skala *Locus of control internal***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Behavior potential</i>	Merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki	1, 11	8, 18	4
	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	17, 24	6, 22	4
<i>Expectancy</i>	Merasa yakin ada hubungan antara usaha dan hasil	3, 19	14, 28	4
	Merasa yakin bahwa hasil yang diinginkan berharga dan bermakna	12, 25	10, 31	4
<i>Reinforcement value</i>	Memiliki rasa keterbukaan terhadap saran dan masukan	7, 20	2, 23	4
	Memiliki kemauan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan	9, 26	13, 29	4
<i>Psychological climate</i>	Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	4, 32	15, 21	4
	Memiliki kesempatan untuk berkembang	16, 30	5, 27	4
Jumlah				32

**F. Uji Validitas dan Reliabilitas****1. Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2022 : 267). Dengan kata lain, data yang valid adalah data yang tidak berbeda dari data yang sebenarnya terjadi. Validitas yang dikatakan tinggi dari suatu tes, dapat diindikasikan oleh kemampuan alat tersebut dalam mengukur dengan akurat atau memberikan hasil yang relevan sesuai dengan tujuan pengukuran yang dimaksud.

Hal tersebut artinya hasil ukur dari Ukuran tersebut adalah besaran yang mencerminkan secara tepat atau keadaan yang sesungguhnya dari apa yang diukur (Azwar, 2012). Dari hal tersebut uji validitas harus dilakukan dengan baik karena untuk mendapatkan instrumen yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah item-item yang tersusun dalam kuesioner atau tes telah menyertakan semua materi yang ingin diukur sehingga item-item tersebut dapat mewakili seluruh landasan teoritis mengenai topik pada penelitian tersebut (Budiasuti & Bandur, 2018 : 147). Validitas ini menggunakan menggunakan *expert judgement* dengan melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing. Metode ini digunakan sebagai dasar pertimbangan, penilaian, evaluasi, dan masukan untuk menilai keefektifan item-item, sehingga dapat dipastikan layak digunakan sebagai skala penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan uji coba terhadap butir instrumen dengan analisis item atau uji daya beda. Menurut Azwar (2012) kriteria yang ditetapkan dalam mengukur validitas item sebesar  $r_{xy} \geq 0,30$  sehingga jika nilai koefisien validitas yang kurang dari 0,30 maka bisa anggap skala penelitiannya tidak cukup memadai untuk digunakan.

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran seberapa bisa dipercaya hasil yang didapat dari suatu alat ukur. Jika suatu alat ukur dikatakan reliabel, maka ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama, hasilnya akan cenderung sama atau konsisten (Sugiyono, 2022 :267). Peneliti menggunakan program SPSS versi 26 untuk menghitung reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6, maka instrumen dianggap sudah reliabel.

## **G. Hasil Uji Coba Skala**

Uji coba alat ukur yang dilakukan kepada 32 karyawan PT. Pundi Kencana diluar sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala yang telah teruji dengan bantuan *expert judgement* yaitu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatininingrum.,M.Psi Psikolog. Adapun hasil uji coba dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Hasil Validitas

### a. Skala *Burnout*

Skala *burnout* yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 24 aitem, yang telah diuji coba kepada 32 karyawan diluar divisi produksi PT. Pundi Kencana. Dari hasil analisis *correct item-total correlation*, terdapat 19 pertanyaan yang dianggap valid dan 5 pertanyaan yang dianggap tidak valid dalam skala *burnout*. Suatu pertanyaan dinyatakan baik atau valid jika memiliki nilai *corrected item total* lebih dari atau sama dengan 0.30. Apabila nilainya kurang dari 0.30 maka pertanyaan tersebut dianggap harus gugur. Dalam skala ini, aitem yang gugur yaitu nomor 3, 9, 11, 18, 22. Adapun *blue-print* skala *burnout* setelah dilakukan uji coba sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**

**blue-print skala *burnout* setelah dilakukan uji coba**

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Exhaustion	Hilangnya minat dan perasaan	1, 12	3*, 10	4
	Merasa frustasi dan hilang tenaga	18*, 24	15, 23	4
Depresonalization	Bersikap negatif terhadap orang lain	5, 19	7, 14	4
	Tidak peduli dengan pekerjaan	17, 22*	6, 2	4
Inefficacy	Perasaan tidak puas terhadap kehidupan	9*, 4	11*, 21	4
	Hilangnya fokus dan mudah terdistraksi	16, 20	13, 8	4
Jumlah				24

Keterangan: angka yang diberikan tanda (\*) merupakan aitem gugur

**Tabel 3. 6**

**Blue -print skala *burnout* setelah penomoran ulang**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
Exhaustion	Hilangnya minat dan perasaan	1, 9	8	3
	Merasa frustasi dan hilang tenaga	19	12, 18	3
Depresonalization	Bersikap negatif terhadap orang lain	4, 15	6, 11	4
	Tidak peduli dengan pekerjaan	14	5, 2	3
Inefficacy	Perasaan tidak puas terhadap kehidupan	3	17	3
	Hilangnya fokus dan mudah terdistraksi	13, 16	10, 7	4
Jumlah				19

b. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 24 aitem, yang telah diuji coba kepada 32 karyawan diluar divisi produksi PT. Pundi Kencana. Dari hasil analisis correct item-total correlation, terdapat 23 pertanyaan yang dianggap valid dan 1 pertanyaan yang dianggap tidak valid dalam skala *work engagement*. Suatu pertanyaan dinyatakan baik atau valid jika memiliki nilai corrected item total lebih dari atau sama dengan 0.30. Apabila nilainya kurang dari 0.30 maka pertanyaan tersebut dianggap harus gugur. Dalam skala ini, aitem yang gugur yaitu nomor 3. Adapun *blue-print* skala *burnout* setelah dilakukan uji coba sebagai berikut:

**Tabel 3. 7****Blue-print work engagement setelah dilakukan uji coba**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Vigor</i>	Memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	1, 18	3*, 23	4
	Memiliki semangat dalam bekerja	9, 15	17, 2	4
<i>Dedication</i>	Memiliki rasa tanggung jawab	5, 14	7, 21	4
	Bangga atas pekerjaan	19, 24	10, 16	4
<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi tinggi ketika bekerja	13, 20	4, 22	4
	Memiliki rasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	8, 12	6, 11	4
Jumlah				24

Keterangan: angka yang diberikan tanda (\*) merupakan aitem gugur

**Tabel 3. 8****Blue-print skala work engagement setelah penomoran ulang**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Vigor</i>	Memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	1, 17	22	3
	Memiliki semangat dalam bekerja	8, 14	16, 2	4
<i>Dedication</i>	Memiliki rasa tanggung jawab	4, 13	6, 20	4
	Bangga atas pekerjaan	18, 23	9, 15	4
<i>Absorption</i>	Memiliki konsentrasi tinggi ketika bekerja	12, 19	3, 21	4
	Memiliki rasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan	7, 11	5, 10	4
Jumlah				23

c. Skala *Locus of control internal*

Skala *locus of control internal* yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 aitem, yang telah diuji coba kepada 32 karyawan diluar divisi produksi PT. Pundi Kencana. Dari hasil analisis correct item-total correlation, terdapat 28 pertanyaan yang dianggap valid dan 4 pertanyaan yang dianggap tidak valid dalam skala *locus of control internal*. Suatu pertanyaan dinyatakan baik atau valid jika memiliki nilai corrected item total lebih dari atau sama dengan 0.30. Apabila nilainya kurang dari 0.30 maka pertanyaan tersebut dianggap harus gugur. Dalam skala ini, aitem yang gugur yaitu nomor 1, 8, 16, 30. Adapun *blue-print* skala *locus of control internal* setelah dilakukan uji coba sebagai berikut:

**Tabel 3. 9**  
**Blue-print skala *locus of control internal* setelah penomoran ulang**

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
<i>Behavior potential</i>	Merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki	1*, 11	8*, 18	4
	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	17, 24	6, 22	4
<i>Expectancy</i>	Merasa yakin ada hubungan antara usaha dan hasil	3, 19	14, 28	4
	Merasa yakin bahwa hasil yang diinginkan berharga dan bermakna	12, 25	10, 31	4
<i>Reinforcement value</i>	Memiliki rasa keterbukaan terhadap saran dan masukan	7, 20	2, 23	4
	Memiliki kemauan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan	9, 26	13, 29	4
<i>Psychological climate</i>	Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	4, 32	15, 21	4
	Memiliki kesempatan untuk berkembang	16*, 30*	5, 27	4
Jumlah				32

Keterangan: angka yang diberikan tanda (\*) merupakan aitem gugur

**Tabel 3. 10**

**Blue-print skala *locus of control internal***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Behavior potential</i>	Merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki	9	15	2
	Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	14, 21	5, 19	4
<i>Expectancy</i>	Merasa yakin ada hubungan antara usaha dan hasil	2, 16	12, 25	4
	Merasa yakin bahwa hasil yang diinginkan berharga dan bermakna	10, 22	8, 27	4
<i>Reinforcement value</i>	Memiliki rasa keterbukaan terhadap saran dan masukan	6, 17	1, 20	4
	Memiliki kemauan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan	7, 23	11, 26	4
<i>Psychological climate</i>	Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja	3, 28	13, 18	4
	Memiliki kesempatan untuk berkembang		4, 24	2
Jumlah				28

**2. Hasil Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha crnobarch. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

a. Hasil reliabilitas Skala *Burnout*

Suatu alat ukur dikatakan dapat reliabel jika nilainya lebih dari 0,6 pada uji Cronbach's alpha.. Dalam penelitian ini nilai *cronbarch alpha* adalah 0,902, maka dapat diartikan bahwa skala tersebut memiliki reliabilitas tinggi.

**Tabel 3. 11**

**Reliabilitas skala *burnout* sebelum uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	24

**Tabel 3. 12**

**Reliabilitas skala *burnout* setelah uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	19

b. Hasil Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Suatu alat ukur dikatakan dapat reliabel jika nilainya lebih dari 0,6 pada uji Cronbach's alpha. Dalam penelitian ini nilai *cronbarch alpha* adalah 0,936, maka dapat diartikan bahwa skala tersebut memiliki reliabilitas tinggi.

**Tabel 3. 13**

**Reliabilitas skala work engagement sebelum uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	24

**Tabel 3. 14**

**Reliabilitas skala work engagement setelah uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	23

3) Hasil Realibilitas Skala *Locus of control internal*

Suatu alat ukur dikatakan dapat reliabel jika nilainya lebih dari 0,6 pada uji Cronbach's alpha. Dalam penelitian ini nilai *cronbarch alpha* adalah 0,936, maka dapat diartikan bahwa skala tersebut memiliki reliabilitas tinggi.

**Tabel 3. 15**

**Reliabilitas skala *locus of control internal* sebelum uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	32

**Tabel 3. 16**

**Realibilitas skala *locus of control internal* setelah uji coba**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	28

## **H. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan mekanisme yang dilakukan peneliti setelah didapatkan data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2022 : 147). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang melibatkan pengolahan data dengan metode statistik.

### **1. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan metode untuk mengetahui data populasi apakah telah terdistribusi normal (Nuryadi dkk., 2017: 79). Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika bentuknya simetris dengan modus, mean, serta mediannya berada di tengah-tengah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan taraf signifikansi 0.005 untuk memastikan apakah data terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi di atas 0.005 maka data terdribusi normal begitu pun sebaliknya.

b. Uji Linieritas

Peneliti melakukan uji linieritas dengan tujuan untuk menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau sebaliknya. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi kedua variabel kurang dari 0.05 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linier (Purnomo, 2016: 94). Uji linieritas juga dilakukan dengan menggunakan *Deviation from linierity* pada taraf signifikansi 0,05. Apabila kedua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka bisa diartikan mempunyai hubungan yang linier (Widhiarso, 2010: 5).

**2. Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, keabsahan dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2022: 159). Untuk menguji H3 dalam penelitian ini menggunakan teknik *multiple correlation* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan tiga variabel atau lebih (Purnomo, 2016: 161). Sedangkan untuk menguji H1 dan H2 peneliti menggunakan teknik *pearson product moment*. Pengujian tersebut berpatokan pada nilai signifikansi yang dipergunakan dalam menentukan hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi  $< 0.05$  dan ditolak jika nilai signifikansi  $> 0.05$ . Peneliti menggunakan pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi (Sugiyono, 2013: 184):

**Tabel 3. 17**

**Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0.399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

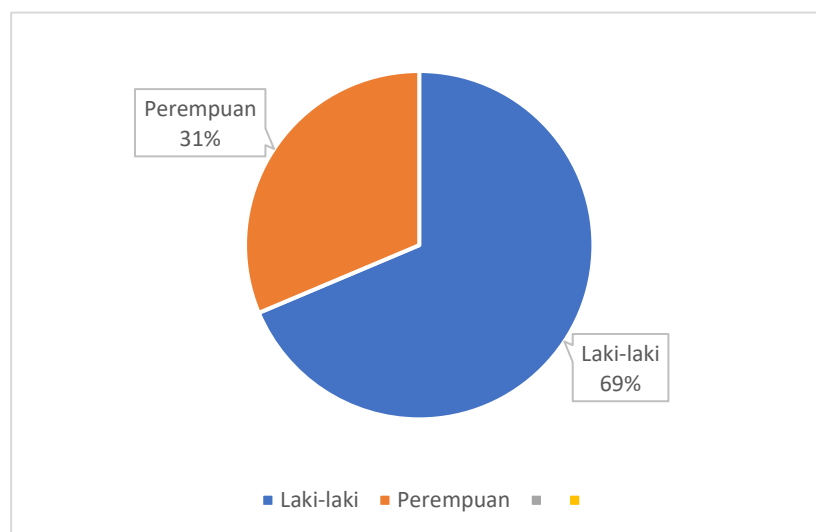
#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian ini merupakan karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana yang berjumlah 118 karyawan. Adapun sebaran subjek pada penelitian tersebut sebagai berikut

**Tabel 4. 1**

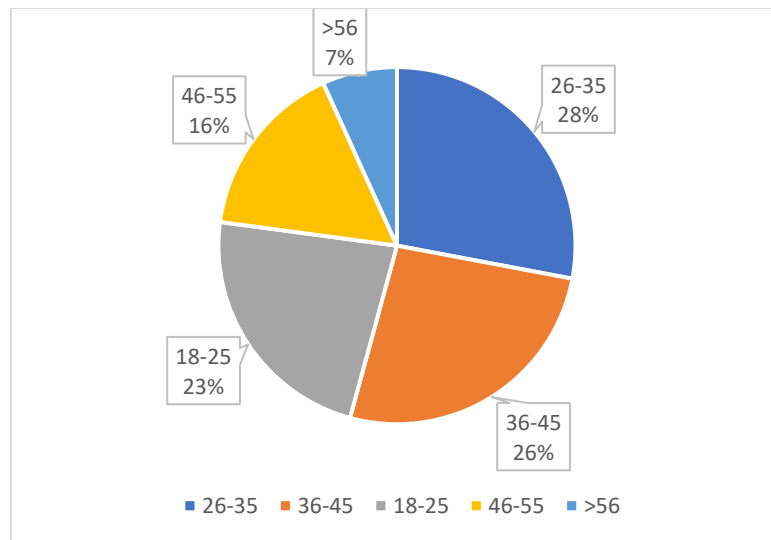
**Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan tabel jenis kelamin, diketahui bahwa dari 118 subjek terdapat 37 subjek dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki persentase 31%, sedangkan subjek dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 81 subjek dengan persentase 69%

**Tabel 4. 2**

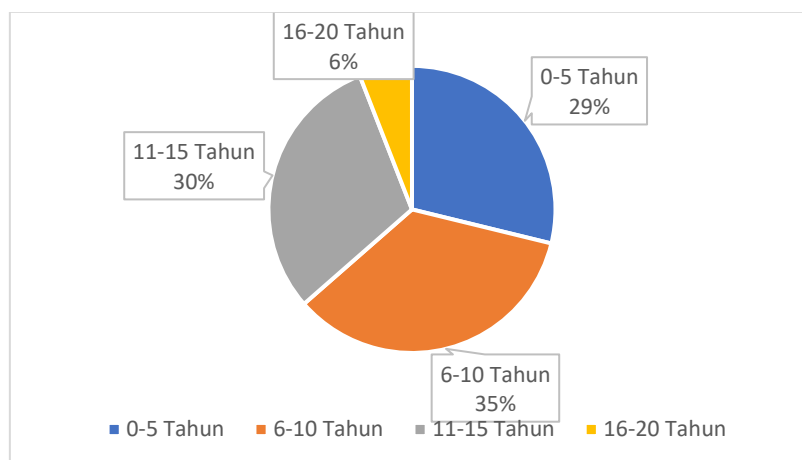
**Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**



Berdasarkan tabel usia di atas, diketahui dari 118 subjek terdapat 8 subjek yang berusia >56 tahun yang mempunyai persentase sebesar 7%, lalu terdapat 19 subjek yang berusia diantara 46-55 tahun dengan persentase sebesar 16%, selanjutnya terdapat 27 subjek yang berusia diantara 18-25 tahun dengan persentase sebesar 23%, selain itu terdapat 31 subjek yang berusia diantara 36-45 dengan persentase sebesar 26%, dan terdapat 33 subjek yang berusia diantara 26-35 dengan persentase sebesar 28%.

**Tabel 4. 3**

**Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja**



Berdasarkan tabel lama bekerja di atas, diketahui bahwa dari 118 subjek terdapat 7 subjek dengan lama bekerja 16-20 tahun dengan persentase sebesar 6%,

selanjutnya terdapat 34 subjek dengan lama bekerja 0-5 tahun dengan persentase sebesar 29%, lalu terdapat 36 subjek dengan lama bekerja 11-15 tahun dengan persentase sebesar 30%, dan terdapat 41 subjek dengan lama bekerja 6-10 tahun dengan persentase sebesar 35%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

**Tabel 4. 4**

### Hasil Deskripsi Data Penelitian

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
<i>Burnout</i>	118	30	23	53	43.73	5.785
Work Engagement	118	46	43	89	61.83	7.658
<i>Locus of control internal</i>	118	46	60	106	73.75	8.925
Valid N (listwise)	118					

Berdasarkan data dari tabel 4.4, bisa dilihat jika hasil uji deskriptif melalui SPSS menjelaskan *burnout* (Y) memperlihatkan nilai minimum sebesar 23 dengan nilai maksimum sebesar 53, serta mean sebesar 43,73 dengan nilai standar deviasi deviasi 5,785. Variabel *work engagement* (X1) memperlihatkan nilai minimum sebesar 43 dengan nilai maksimum sebesar 89, serta mean memiliki nilai 61,83 dengan standar deviasi sebesar 7,658. Variabel *locus of control internal* (X2) memiliki nilai minimum sebesar 60 dengan nilai maksimum sebesar 106, serta memiliki nilai mean sebesar 73,75 dengan standar deviasi sebesar 8,925. Dari hasil tersebut, *burnout* bisa dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**

**Kategorisasi Skor Variabel *Burnout***

<b>Rumus Kategorisasi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Rentang Skor</b>
$X < M - 1SD$	<b>Rendah</b>	$X < 37.945$
$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	<b>Sedang</b>	$37.945 \leq X < 49.515$
$X \geq (M+1SD)$	<b>Tinggi</b>	$X \geq 49.515$

		<b>Kategorisasi</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	13	11.0	11.0	11.0
	Sedang	91	77.1	77.1	88.1
	Tinggi	14	11.9	11.9	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, dapat diketahui banyaknya subjek yang memiliki *burnout* rendah sebanyak 13 karyawan dengan persentase sebesar 11%, sedangkan pada kategori sedang sebanyak 91 karyawan dengan persentase sebesar 77.1%, dan pada kategori tinggi sebanyak 14 karyawan dengan persentase 11.9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT. Pundi Kencana mempunyai *burnout* pada kategori sedang.

**Tabel 4. 6**

**Kategorisasi Variabel *Work engagement***

<b>Rumus Kategorisasi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Rentang Skor</b>
$X < M - 1SD$	<b>Rendah</b>	$X < 54.172$
$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	<b>Sedang</b>	$54.172 \leq X < 69.488$
$X \geq (M+1SD)$	<b>Tinggi</b>	$X \geq 69.488$

		Kategorisasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	12	10.2	10.2	10.2
	Sedang	94	79.7	79.7	89.8
	Tinggi	12	10.2	10.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, dapat diketahui banyaknya subjek yang memiliki *work engagement* rendah sebanyak 12 karyawan dengan persentase sebesar 10.2%, sedangkan pada kategori sedang sebanyak 94 karyawan dengan persentase sebesar 79.7%, dan pada kategori tinggi sebanyak 12 karyawan dengan persentase sebesar 10.2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT. Pundi Kencana mempunyai *work engagement* pada kategori sedang.

**Tabel 4. 7**

**Kategorisasi Variabel *Locus of control internal***

Rumus Kategorisasi	Kategori	Rentang Skor
$X < M - 1SD$	<b>Rendah</b>	$X < 64.825$
$(M-1SD) \leq X < (M+1SD)$	<b>Sedang</b>	$64.825 \leq X < 82.675$
$X \geq (M+1SD)$	<b>Tinggi</b>	$X \geq 82.675$

		Kategorisasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	8	6.8	6.8	6.8
	Sedang	87	73.7	73.7	80.5
	Tinggi	23	19.5	19.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, dapat diketahui banyaknya subjek yang memiliki *locus of control internal* rendah sebanyak 8 karyawan dengan persentase sebesar 6.8%, sedangkan pada kategori sedang sebanyak 87 karyawan dengan persentase sebesar 73.7%, dan pada kategori tinggi sebanyak 23 karyawan dengan persentase sebesar 19.5% Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT. Pundi Kencana mempunyai *locus of control internal* pada kategori sedang.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini untuk mengetahui penyebaran data yang terdapat pada populasi penelitian terdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* melalui SPSS untuk menguji normalitas. Apabila nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data penelitian mempunyai distribusi normal. Sementara apabila *p-value* kurang dari 0,05 maka data penelitian mempunyai distribusi data tidak normal.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized
		Residual
N		118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31053659
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.036
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas mendapatkan hasil bahwa nilai *Asymp.Sig, (2-tailed)* pada penelitian ini

sebesar 0,165 yang lebih besar dari 0,06. Hal tersebut dapat diartikan penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Apabila kedua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka diartikan memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas juga dilakukan dengan menggunakan *Deviation from linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Apabila kedua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka bisa diartikan mempunyai hubungan yang linier.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Linieritas Work Engagement dan *Burnout***

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
<i>Burnout</i> * <i>Work</i> Engagement	Between	(Combined)	2960.852	29	102.098	9.413	.000
	Groups	Linearity	2428.067	1	2428.067	223.862	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	532.785	28	19.028	1.754	.025
		Within Groups	954.470	88	10.846		
		Total	3915.322	117			

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diperoleh nilai p-value (*linierity*) sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Pada nilai *deviation from linearity* menunjukkan hasil signifikan 0.025 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan pendapat (Widhiarso, 2010:5) uji linearitas masih dapat diasumsikan linier ketika nilai linierity mencukupi. Walaupun nilai deviation tidak mencukupi, maka bisa dikatakan linier. Apabila kedua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka diartikan memiliki hubungan yang linier. Pada penelitian ini nilai *p-value (linierity)*

memiliki nilai sebesar 0.000 maka diketahui adanya hubungan linier secara signifikan antara *work engagement* (X1) terhadap *burnout* (Y).

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Linieritas**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
<i>Burnout * Locus of control internal</i>	Between Groups	(Combined)	3163.210	33	95.855	10.706	.000
		Linearity	2255.501	1	2255.501	251.907	.000
		Deviation from Linearity	907.709	32	28.366	3.168	.000
	Within Groups		752.112	84	8.954		
Total			3915.322	117			

Berdasarkan hasil uji linieritas dapat diperoleh nilai p-value (*linierity*) sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Pada nilai *deviation from linearity* menunjukkan hasil signifikan 0.025 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan pendapat (Widhiarso, 2010:5) uji linearitas masih dapat diasumsikan linier ketika nilai linierity mencukupi. Walaupun nilai deviation tidak mencukupi, maka bisa dikatakan linier. Apabila kedua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka diartikan memiliki hubungan yang linier. Pada penelitian ini nilai *p-value (linierity)* memiliki nilai sebesar 0.000 maka diketahui adanya hubungan linier secara signifikan antara *work engagement* (X1) terhadap *burnout* (Y).

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, keabsahan dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Untuk menguji H1 dan H2 peneliti menggunakan teknik *pearson product moment*. Sedangkan untuk menguji H3 dalam penelitian ini

menggunakan teknik *multiple correlation* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan tiga variabel atau lebih.

Pada tahapan uji hipotesis yang pertama, peneliti mengajukan hipotesis terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*

**Tabel 4. 11**

**Hasil Uji Hipotesis Variabel Work Engagement Dengan Variabel *Burnout***

		<i>Burnout</i>	Work Engagement
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	<b>-.787**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.000</b>
	N	118	118
Work Engagement	Pearson Correlation	<b>-.787**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	
	N	118	118

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

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout* dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.787$  dengan persentase sebesar 78% maka dapat dikatakan semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki maka semakin rendah nilai *burnout*. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0.000 kurang dari 0,01 ( $p < 0,01$ ) sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama diterima. Hipotesis tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout*

Kemudian pada tahapan uji hipotesis yang kedua, peneliti melakukan uji hipotesis yang mana terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout*.

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji Hipotesis Variabel *Locus of control internal* Dengan Variabel *Burnout***

		<b>Correlations</b>	
		<i>Burnout</i>	<i>Locus of control internal</i>
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	<b>-.759**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.000</b>
	N	118	118
<i>Locus of control internal</i>	Pearson Correlation	<b>-.759**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	
	N	118	118

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

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *burnout* dengan nilai koefisien korelasi sebesar – 0.759 dengan persentase sebesar 75% maka dapat dikatakan semakin tinggi *locus of control internal* yang dimiliki maka semakin rendah nilai *burnout*. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *locus of control internal* sebesar 0.000 kurang dari 0,01 ( $p < 0,01$ ) sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua diterima. Hipotesis tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *burnout*.

Pada uji hipotesis yang ketiga, peneliti menggunakan teknik *multiple correlation*. Adapun hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan produksi PT. Pundi Kencana.

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji Hipotesis Work Engagement dan *Locus of control internal***

**Dengan *Burnout***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.667	3.33920	.672	118.071	2	115	.000

a. Predictors: (Constant), *Locus of control internal*, Work Engagement

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya hubungan yang dapat diketahui dari tabel *model summary* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.820 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel penelitian. Selanjutnya dapat diketahui tingkat signifikansi koefisien korelasi menunjukkan nilai (*sig f change*) = 0.000 < 0.005. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi korelasinya maka disimpulkan pertama, terdapat hubungan negatif dengan taraf sedang antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Kedua, terdapat hubungan positif dengan taraf kuat antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Ketiga, terdapat hubungan dengan taraf sangat kuat antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana

**C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Berdasarkan pengujian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar - 0.787 serta terdapat hubungan yang negatif berarti semakin tinggi nilai *work engagement* maka

semakin rendah nilai *burnout*. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0.000 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama diterima. Hipotesis tersebut berarti terdapat hubungan negatif antara *work engagement* terhadap *burnout*.

*Work engagement* merupakan bagian dari faktor situasional dai terjadinya *burnout*. Maslach (2001:417) mengemukakan motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) dari hal tersebut dikenal sebagai *work engagement*. *Work engagement* secara harfiah merupakan keterlibatan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010:3). *Work engagement* bersifat secara individual, yang mana setiap karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda dan memiliki pandangan terhadap pekerjaan yang berbeda-beda. *Work engagement* adalah sebuah konsep pemikiran karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, sehingga ketika bekerja akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian yang memperkuat bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2023) mengenai hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*. Ditemukan adanya hubungan yang signifikan negatif antara variabel *work engagement* dengan variabel *burnout*. Yang dapat diartikan semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2019), juga menjelaskan bahwa *burnout* dan *work engagement* memiliki hubungan yang negatif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2023). Terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout*, hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Bakker dkk., 2014) karyawan yang memiliki *enganged* akan memiliki citra positif terhadap pekerjaannya dan terjauh dari gangguan depresi, stres, dan keluhan psikosomatis. Saat karyawan memiliki keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya *vigor*, yang ditandai adanya perasaan mudah lelah, menurunnya rasa dedikasi terhadap pekerjaan, dan hilangnya rasa bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Umi (2021). terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2021). Ditemukan adanya hubungan negatif yang cukup kuat dan signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Hal tersebut dapat dinyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*. Individu yang tidak merasa terikat dengan pekerjaannya merasa mudah lelah dan sulit untuk bertahan ketika dihadapkan kesulitan dalam bekerja, hal ini dapat memicu terjadinya *burnout*, hal ini diakibatkan karena karyawan akan kekurangan stamina ketika bekerja.

Selain itu, *work engagement* memiliki tiga aspek. Aspek pertama yaitu *vigor* yaitu ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki karyawan ketika bekerja. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan *exhaustion*, yang mana *exhaustion* merupakan bentuk dari kelelahan serta kurangnya motivasi dan semangat, maka karyawan yang memiliki *vigor* akan jauh dari kemungkinan *burnout*. Aspek kedua yaitu *dedication* adalah kondisi karyawan memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, karyawan akan menganggap pekerjaan mereka dapat memberikan hal positif. Individu yang memiliki dedikasi yang tinggi memiliki tingkat kepedulian terhadap rekan dan pekerjaannya, hal ini memiliki keterkaitan dengan *depersonalization*, yang mana *depersonalization* merupakan sikap memberi jarak terhadap pekerjaan dan orang di sekitar yang kemudian dapat menghilangkan idealisme. Aspek ketiga yaitu, *absorption* merupakan keadaan dimana karyawan merasa konsentrasi, serta bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini berkaitan dengan *inefficacy* yaitu kurangnya rasa kebahagiaan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan mempertanyakan kemampuan dan keterlibatan terhadap pekerjaan, sehingga hal ini menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Individu yang mengalami *burnout* merasa tidak fokus dengan pekerjaannya, selain itu *burnout* dapat menyebabkan karyawan tidak semangat ketika melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan yang negatif antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.759$  serta terdapat hubungan yang negatif berarti semakin tinggi nilai *locus of control internal* maka semakin rendah nilai *burnout*.

Kemudian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *locus of control internal* sebesar 0.000 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua diterima. Hipotesis tersebut berarti terdapat hubungan yang negatif antara *locus of control internal* terhadap *burnout*.

Faktor personal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terbagi menjadi tiga yaitu stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian. *Locus of control* menjadi bagian dari tipe kepribadian seseorang dikarenakan *burnout* identik dengan emosional seseorang dan respon terhadap situasi yang terjadi. Hal tersebut menunjukkan karakteristik kepribadian dapat mencegah stres dalam pekerjaan, salah satunya dapat dikendalikan dengan *locus of control*. Menurut Rotter (1966:3) *locus of control internal* adalah keyakinan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku seseorang bergantung kepada bagaimana penilaian dan karakteristik mereka sendiri, bukan faktor nasib atau orang lain. Karyawan yang memiliki *locus of control internal* akan menatribusikan kesuksesan dan kegagalan, sehingga karyawan akan menghasilkan *achievement* yang lebih besar dikarenakan dengan memiliki *locus of control internal* merasa potensi individu akan benar-benar dimanfaatkan sehingga akan jauh lebih produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018). Terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *locus of control* dengan *burnout*. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Tiarasari (2017) ditemukan adanya korelasi negatif antara *locus of control internal* terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Akca (2010). terdapat hubungan secara negatif antara *personal accomplishment* dan *locus of control* semakin rendah *locus of control* akan semakin tinggi tingkat *burnout*. Menurut (Kreitner et al., 2001) *locus of control internal* yang rendah dapat menghambat karyawan dalam mengambil keputusan sehingga dapat mengakibatkan kinerja yang buruk.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2017) terdapat hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *burnout*. Selain itu Pada penelitian yang dilakukan oleh Prestiana (2013) terdapat hubungan negatif antara *locus of control internal* dengan *burnout*. Hal tersebut dapat dinyatakan semakin tinggi *locus of control internal* maka semakin rendah *burnout* yang dimiliki. Karyawan yang memiliki *locus of control internal* yang rendah akan cenderung memiliki rasa mudah cemas akan sesuatu, kurangnya tanggung jawab, serta memiliki harga diri yang rendah.

Terdapat beberapa aspek dalam *locus of control internal* (Rotter, 1966 : 3)Aspek pertama yaitu *behavior potential* merujuk kepada kemungkinan perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan tersebut didasarkan pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mendukung munculnya perilaku tersebut. Individu yang memiliki *behavior potential* akan meminimalisir perasaan rendah diri serta kurang percaya akan kemampuan sehingga tidak mengalami *inefficacy*.

Aspek kedua yaitu *expectancy* merupakan ekspektasi individu tentang hasil atas usaha dan tindakan mereka. Individu yang merasa optimis akan usaha yang dilakukan membuat rasa percaya diri dan dorongan untuk memiliki kompetensi yang lebih. Aspek tersebut berkaitan dengan *depersonalization*, yaitu karyawan akan merasa tidak peduli akan hasil atau usaha dikarenakan memberi jarak terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki *expectancy* akan meminimalisir terjadinya perasaan menjaga jarak terhadap pekerjaan dan rekan kerja sehingga tidak mengalami *depersonalization*.

Aspek ketiga yaitu *reinforcement value*, berkaitan dengan persepsi tentang nilai dan hasil, individu yang memiliki *locus of control internal* menilai konsekuensi positif dari tindakan mereka lebih tinggi daripada konsekuensi negatif. Aspek ini berkaitan dengan *inefficacy* dimana karyawan merasa tidak berharga bagi perusahaannya. Individu yang memiliki *expectancy* akan meminimalisir rasa ketidakpercayaan terhadap kemampuan diri sendiri sehingga tidak mengalami *inefficacy*

Aspek keempat yaitu *psychological climate* yang berkaitan dengan perasaan individu saat menghadapi situasi tertentu, individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi menghadapi sesuatu dengan lebih tenang dan lebih percaya diri ketika menghadapi situasi yang menantang. Hal ini berkaitan dengan *exhaustion*, *depersonalization*, *inefficacy*. Individu yang memiliki *psychological climate* akan meminimalisir stres terhadap beban pekerjaan, rasa jauh dari pekerjaan dan rekan kerja, serta perasaan kurang percaya terhadap kemampuan sehingga tidak mengalami *exhaustion*, *depersonalization*. Individu yang memiliki *psychological climate* juga akan tenang dalam menghadapi sesuatu, sehingga akan berpikir secara logis dan tidak akan ragu akan kemampuannya, maka tidak mengalami *inefficacy*.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai

koefisiensi korelasi sebesar 0.820 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi berganda dapat dilihat dari nilai (*sig. F change*) = 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.

Adapun menurut Maslach (2001:402) *burnout* memiliki beberapa aspek, yaitu *exhaustion* dapat membuat seseorang merasakan kelelahan yang didasari perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan secara emosional dan fisik, hal ini dapat membuat karyawan merasa kurangnya rasa semangat dan menurunnya ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan, hal tersebut berkaitan dengan aspek *work engagement* yaitu *vigor* sehingga karyawan yang merasa kelelahan secara emosional maupun fisik akan memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang rendah. Selain itu, karyawan yang mengalami *exhaustion* cenderung mengalami stres yang tinggi terhadap beban pekerjaan, merasa terasing dari pekerjaan dan rekan kerja, serta meragukan kemampuan dirinya sehingga mudah mengalami kelelahan, hal tersebut berkaitan dengan *psychological climate* yang berkaitan mengenai perasaan saat menghadapi situasi tertentu.

Aspek kedua yaitu *depersonalization* tertuju kepada respon negatif seperti bersikap dingin dan memberi jarak terhadap pekerjaan dan orang di sekitarnya sehingga hal ini dapat menghilangkan idealisme. Hal tersebut berkaitan dengan aspek *work engagement* yaitu *dedication* yang mana karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi memiliki tingkat kepedulian terhadap rekan dan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *depersonalization* akan bersikap negatif kepada rekan kerja dan menghilangkan keefektifan dalam bekerja sehingga menurunkan dedikasi terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang memiliki *depersonalization* akan menurunkan sifat optimis dan rasa percaya diri, hal ini berkaitan dengan aspek *locus of control internal* yaitu *expectancy*

Aspek ketiga yaitu *inefficacy* merupakan fokus pada inefisiensi dalam pekerjaan individu, harapan kerja dan keterampilan individu atau kompetensi dalam pekerjaan mereka. Hal ini berkaitan dengan aspek *work engagement* yaitu *absorption*, yang mana *absorption* merupakan keadaan dimana karyawan merasa konsentrasi, serta

bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga karyawan yang mengalami *inefficacy* menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Individu yang mengalami *burnout* merasa tidak fokus dengan pekerjaannya, selain itu *burnout* dapat menyebabkan karyawan tidak semangat ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu, *inefficacy* juga berhubungan dengan aspek dari *locus of control internal* yaitu *reinforcement value* dengan persepsi tentang nilai dan hasil, individu yang memiliki *locus of control internal* menilai konsekuensi positif dari tindakan mereka lebih tinggi daripada konsekuensi negatif. Karyawan yang mengalami *inefficacy* merasa tidak percaya terhadap kemampuan sendiri sehingga dapat mengalami *burnout*.

Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya, yaitu untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout*, sehingga semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah *burnout*. Selain itu, pada penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada mahasiswa, sehingga semakin tinggi *locus of control internal* pada karyawan maka semakin rendah *burnout* yang dimiliki. Belum ada penelitian yang meneliti ketiga variabel ini sekaligus yaitu variabel *work engagement*, *locus of control internal*, dan *burnout*. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan hanya meneliti hubungan *work engagement* dengan *burnout* atau *locus of control internal* dengan *burnout*. Di samping itu, belum ada penelitian yang membahas variabel tersebut di PT. Pundi Kencana sehingga dengan adanya dua hal tersebut yakni jenis variabel dan tempat yang berbeda bisa menjadi sebagai pembaharuan penelitian.

Secara keseluruhan penelitian ini masih terdapat tantangan untuk meningkatkan kesadaran karyawan yang mempunyai kategori sedang pada variabel *burnout* yang dialami oleh karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana. Pada variabel *burnout* terdapat karyawan dengan kategori tinggi sebanyak 14 karyawan, sedangkan dengan kategori sedang sebanyak 91 karyawan. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya faktor motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan. Terlebih terdapat dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional diantaranya karakteristik pekerjaan yaitu hubungan peran antar rekan kerja, karakteristik organisasi yaitu kurangnya dukungan bantuan atau arahan dari supervisor dan komunikasi yang kurang baik, karakteristik profesi yaitu waktu kerja serta beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan faktor individual meliputi, demografi, personality, sikap

terhadap pekerjaan. Pada variabel *work engagement* terdapat karyawan dengan kategori rendah sebanyak 12 karyawan. Hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, sumber daya yang kurang menunjang kinerja, serta kurangnya alokasi penghargaan dari perusahaan. Dari hal tersebut karyawan akan memiliki keterikatan yang rendah dan cenderung tertutup terhadap apa yang terjadi di perusahaan. Pada variabel *locus of control internal* terdapat 8 karyawan pada kategori rendah. Hal ini dikarenakan pengalaman masa kecil seperti kurangnya dukungan dari orang tua dan mengalami pengabaian, pengalaman akan kegagalan yang malah membuat lemahnya keyakinan akan hasil, faktor situasional seperti respon sekitar serta situasi yang tidak terduga dan penuh tekanan

Menurut Maslach (2001) usia dari karyawan menjadi faktor yang dapat membedakan penyebab *burnout*. dari 118 responden terdapat 33 karyawan yang berusia diantara 26-35 tahun, pada usia ini karyawan akan mengalami *burnout* dikarenakan dipenuhi akan suatu harapan yang terkadang tidak realistis, serta karyawan yang masih beradaptasi dengan dunia kerja, dan kondisi psikologis usia muda masih labil. Selain itu, terdapat 32 responden yang berusia diantara 36-45 tahun, pada usia ini karyawan mengalami *burnout* dikarenakan adanya tanggung jawab ganda, yaitu tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang semakin besar, selain itu adanya tekanan untuk mencapai puncak karir dikarenakan pada usia ini sering dianggap sebagai waktu yang tepat untuk mencapai puncak karir. Selanjutnya terdapat 27 karyawan yang berusia diantara 18-25 tahun, pada usia ini karyawan yang mengalami *burnout* biasanya dikarenakan terjadinya transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja yang biasanya dibutuhkan adaptasi terhadap lingkungan yang baru, penggunaan media sosial secara berlebihan seperti membandingkan diri dengan orang lain yang berada di media sosial dapat memicu perasaan tidak cukup dan dapat meningkatkan resiko *burnout*. Terdapat 19 karyawan yang berusia diantara 46-55 tahun, pada usia ini karyawan akan mengalami *burnout* dikarenakan adanya tekanan dalam mencapai tujuan finansial seperti pensiun dini atau membiayai pendidikan anak. Selanjutnya terdapat 8 karyawan yang berusia >56 tahun, pada usia ini karyawan yang mengalami *burnout* biasanya dikarenakan adanya perubahan tanggung jawab baru di perusahaan, mulai mengalami masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi produktivitas, finansial atau rencana setelah pensiun yang biasanya akan menimbulkan stres dan kecemasan.

Penelitian ini memiliki kelebihan dengan memperkaya literatur penelitian yakni meneliti kedua variabel bebas berupa *work engagement* dan *locus of control internal* dengan *burnout* yang belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga relevan dan dapat memberikan kebijakan yang spesifik. Penelitian ini masih memiliki kekurangan, salah satunya yaitu ukuran sampel yang kecil yaitu hanya dilakukan terhadap divisi produksi sehingga sulit digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Maka dari itu saran bagi peneliti selanjutnya untuk bisa memperluas cakupan sampel yang akan digunakan sehingga dapat digeneralisasikan secara luas. Pada penelitian selanjutnya bisa ditambahkan variabel lain yang dapat berhubungan dengan *burnout* seperti beban kerja, hubungan antar karyawan atau atasan, budaya organisasi, job demand.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di atas, peneliti bisa menarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan taraf kuat antara *work engagement* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.
2. Terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan taraf kuat antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dengan taraf sangat kuat antara *work engagement dan locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana.

#### **B. Saran**

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan ikut menjaga karyawan yang memiliki *locus of control internal* serta mengadakan evaluasi secara rutin untuk meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi terjadinya *burnout*.

2. Bagi Karyawan Produksi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi jawaban dari timbulnya *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana, serta karyawan yang memiliki *work engagement* dan *locus of control internal* yang tinggi dapat meminimalisir seseorang mengalami *burnout*. Lalu *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana masuk dalam kategori sedang sehingga diharapkan Diharapkan kepada karyawan divisi produksi PT. Pundi Kencana dapat meningkatkan *work engagement* dan *locus of control internal* dengan saling mendukung antar rekan kerjam evaluasi diri untuk menghasilkan kinerja yang baik, saling menghargai antara atasan dan bawahan sehingga diharapkan dapat membantu mengatasi *burnout*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya bisa ditambahkan variabel lain yang dapat berhubungan dengan *burnout* seperti beban kerja, hubungan antar karyawan atau atasan, budaya organisasi, *job demand*. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas

jangkauan sampel sehingga dapat digeneralisasikan secara luas. Dikarenakan keterbatasan waktu, peneliti tidak memungkinkan untuk menguji keseluruhan variabel yang berhubungan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan Kekurangan dalam penelitian ini seperti tidak berfokus pada satu divisi saja, serta dapat mempersiapkan teknik pengumpulan data yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683.  
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Akca, F., & Yaman, B. (2010). The effects of internal-external locus of control variables on burnout levels of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3976–3980.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.626>
- Alfuqaha, O. A., Al-Olaimat, Y., Abdelfattah, A. S., Jarrar, R. J., Almudallal, B. M., & Abu Ajamieh, Z. I. (2021). Existential Vacuum and External Locus of Control as Predictors of Burnout among Nurses. *Nursing Reports (Pavia, Italy)*, 11(3), 558–567.  
<https://doi.org/10.3390/nursrep11030053>
- Amelia, N. F. T. (2019). *Hubungan antara work engagement dan burnout pada generasi y.* (Publication no. 20996) (Psychology thesis, Unika Soegijapranata). Unika e-Repository.
- Andriati, K. (2011). *Peran self efficacy, self esteem, internal locus of control, problem solving, dan forgiveness terhadap kecenderungan neurosis pada perawat.* (Publication no. 20996) (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arjuni, R. F., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2019). Quality of work-life in employees experiencing a job-skill mismatch. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 171–180. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.2734>
- Arriaga, E. E., Johnson, P. D., & Jamison, E. (1994). *Population analysis with microcomputers* (Vol. 1). Bureau of the Census.
- Azeem, S. M. (2013). Conscientiousness, neuroticism and burnout among healthcare employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), 467. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i7/68>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777–788.  
<https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1515>

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.  
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 389–411.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Besen, D. B., Günüşen, N., Sürücü, H. A., & Koşar, C. (2016). Predictor effect of Locus Of Control (LOC) on self-care activities and metabolic control in individuals with type 2 diabetes. *PeerJ*, *4*, e2722. <https://doi.org/10.7717/peerj.2722>
- Bezjak, J. E., & Lee, J. W. (1990). Relationship of self-efficacy and locus of control constructs in predicting college students' physical fitness behaviors. *Perceptual and Motor Skills*, *71*(2), 499–508. <https://doi.org/10.2466/pms.1990.71.2.499>
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, *82*(6), 845.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.6.845>
- Bonafé, F. S. S., Campos, L. A. de, Marôco, J., & Campos, J. A. D. B. (2018). Locus of control among individuals with different pain conditions. *Brazilian Oral Research*, *32*, e127. <https://doi.org/10.1590/1807-3107bor-2018.vol32.0127>
- Brown, M., Pitt-Catsouphes, M., McNamara, T. K., & Besen, E. (2014). Returning to the workforce after retiring: A job demands, job control, social support perspective on job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(22), 3113–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.919951>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. *Mitra Wacana Media*.
- Carmichael, A., Coe, E. H., & Dewhurst, M. (2022). *Employee mental health and burnout in Asia: A time to act*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured>.

- Chandra, A. (2018). Hubungan Locus of Control Internal Terhadap Burnout pada Karyawan di PT Golden Victory Source. (*Skripsi. Fakultas Psikologi*). Universitas Medan Area. Medan.
- Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, *127*(1), 87.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.127.1.87>
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- D'Souza, J. B. (2017). The influence of self-monitoring and locus of control on Burnout of Thai employees. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, *12*(1), 97–114.  
<https://doi.org/10.14456/sujsha.2017.17>
- Dale, T. (2011). *Memotivasi pegawai, seri manajemen sumber daya manusia*. Elex Media Komputindo.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *71*(4), 331–351. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x>
- Faizah, N., & Rahman, K. A. (2022). Pengaruh Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah dengan Job Stress sebagai Variabel Moderasi. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, *4*(1), 1–19.  
<https://doi.org/10.22437/ideal.v4i1.17042>
- Freud, S. (1900). *The interpretation of dreams*. Wordsworth Classics of World Literature.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159–165.  
<https://orcid.org/0000-0002-1890-7933>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, *12*(1), 73–82.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0086411>
- Ganong, W. F. (2002). *Review of medical physiology* (Vol. 30). EGC.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61–75. <https://doi.org/10.1007/BF03216834%0A%0A>
- Gray-Stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32(3), 1065–1074. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.025>
- Grimes, P. W., Millea, M. J., & Woodruff, T. W. (2004). Grades—Who’s to blame? Student evaluation of teaching and locus of control. *The Journal of Economic Education*, 35(2), 129–147. <https://doi.org/10.3200/JECE.35.2.129-147>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hamka, P. D. (1990). *Tafsir Al-Azhar Jilid 5* (Vol. 53, Issue 9). Pustaka Nasional PTE LTD Singapura.
- Hamka, P. D. (2003). *Tafsir Al Azhar Jilid 04*. Pustaka Nasional PTE LTD Singapura.
- Hamka, P. D. (2015). *Tafsir al-Azhar Jilid 8*. Gema Insani.
- Hamka, P. D. (2017). *Tafsir Al-Azhar Jilid 9*. Pustaka Nasional PTE LTD Singapura.
- Hu, H., Gong, H., Ma, D., & Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: the mediating effect of organizational climate. *PLoS One*, 17(6), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268939>
- IsHak, W. W., Lederer, S., Mandili, C., Nikravesh, R., Seligman, L., Vasa, M., Ogunyemi, D., & Bernstein, C. A. (2009). Burnout during residency training: a literature review. *Journal of Graduate Medical Education*, 1(2), 236–242. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-09-00054.1>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at

- work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.  
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Keenan, A., & McBain, G. D. M. (1979). Effects of Type A behaviour, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52(4), 277–285.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00462.x>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi (Vol. 1). In *Salemba Empat*. Salemba Empat.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2001). *Organizational behavior*. Irwin/McGraw-Hill.
- Lawler III, E. E., & Suttle, J. L. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(3), 482–503. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90066-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4)
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. John Wiley & Sons.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0035357>
- Łubianka, B., Filipiak, S., & Mariańczyk, K. (2020). Developmental changes in the locus of control in students attending integrated and non-integrated classes during early adolescence in Poland. *Behavioral Sciences*, 10(4), 74.  
<https://doi.org/10.3390/bs10040074>
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Multidimensional health locus of control: comments on the construct and its measurement. *Journal of Health Psychology*, 10(5), 633–642. <https://doi.org/10.1177/1359105305055307>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and*

- Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387–393.  
<https://doi.org/10.1002/job.373>
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *European Health Psychologist*, 13(3), 44–47.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. In *Journal of occupational and organizational psychology* (Vol. 77, Issue 1). Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mayzell, G., & Normand, P. S. (2020). *The resilient healthcare organization: how to reduce physician and healthcare worker burnout*. Taylor & Francis.
- McAnena, C., Craissati, J., & Southgate, K. (2016). Exploring the role of locus of control in sex offender treatment. *Journal of Sexual Aggression*, 22(1), 95–106.  
<https://doi.org/10.1080/13552600.2015.1023374>
- Mousavi, S. V., Ramezani, M., Salehi, I., Hossein Khazadeh, A. A., & Sheikholeslami, F. (2017). The relationship between burnout dimensions and psychological symptoms (depression, anxiety and stress) among nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 27(2), 37–43. <http://dx.doi.org/10.18869/acadpub.hnmj.27.2.37>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Universitas Stikubank Repository*. Universitas Stikubank.
- Munir, S., & Sajid, M. (2010). Examining locus of control (LOC) as a determinant of organizational commitment among university professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(4), 78.

- Näring, G., Vlerick, P., & Van de Ven, B. (2012). Emotion work and emotional exhaustion in teachers: The job and individual perspective. *Educational Studies*, 38(1), 63–72. <https://doi.org/10.1080/03055698.2011.567026>
- Ng-Knight, T., & Schoon, I. (2017). Can locus of control compensate for socioeconomic adversity in the transition from school to work? *Journal of Youth and Adolescence*, 46(1), 2114–2128. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0720-6%0A%0A>
- Nießen, D., Schmidt, I., Groskurth, K., Rammstedt, B., & Lechner, C. M. (2022). The Internal–External Locus of Control Short Scale–4 (IE-4): a comprehensive validation of the English-language adaptation. *PLoS One*, 17(7), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271289>
- Nowicki Jr, S., & Duke, M. P. (1974). A locus of control scale for noncollege as well as college adults. *Journal of Personality Assessment*, 38(2), 136–137. <https://doi.org/10.1080/00223891.1974.10119950>
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Sri Utami, E., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statstik Penelitan*. Sibuku Media.
- Pangastiti, N. K., & Rahardjo, M. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa (studi pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang). (Skripsi. Fakultas Psikologi). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Permatasari, W. Y., & Suhariadi, F. (2019). Leader-member exchange affects work engagement: The role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 95–112. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Psychiatric Services*, 29(4), 233–237. <https://doi.org/10.1176/ps.29.4.233>
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan: konsep, proses, dan praktik edisi 4*. EGC.
- Pratama, R. P., & Huwae, A. (2023). Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di Cv Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 290–298. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i3.6222>
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity

- terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 57–76.  
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/634>
- Prince, S. A., Elliott, C. G., Scott, K., Visintini, S., & Reed, J. L. (2019). Device-measured physical activity, sedentary behaviour and cardiometabolic health and fitness across occupational groups: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 16(30), 1–15.  
<https://doi.org/10.1186/s12966-019-0790-9>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March). Media Sains Indonesia.
- Puspita, I. P., & Dwityanto, A. (2017). *Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putri, A. S. (2017). Hubungan antara work engagement dengan burnout karyawan PT. X. *Tesis Fakultas Psikologi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta*.
- Rachlin, H. (2003). Rational thought and rational behavior: A review of bounded rationality: The adaptive toolbox. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 79(3), 409–412. <https://doi.org/10.1901/jeab.2003.79-409>
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Rahmawati, Y., & Amir, M. (2013). *Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan bagian operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta) e-prints UMS.
- Ramadhani, N. W., & Tarigan, A. H. Z. (2023). Hubungan antara work engagement dengan burnout pada guru honorer di daerah 3t. *Psychology Journal of Mental Health*, 4(2).
- Rana, S., Pant, D., & Chopra, P. (2019). Work engagement and individual work performance: Research findings and an agenda for employee relationships. *Journal of Emerging*

- Technologies and Innovative Research*, 6(5), 17–32.  
<http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.12846.56644>
- Raquepaw, J. M., & Miller, R. S. (1989). Psychotherapist burnout: A componential analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20(1), 32–36.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0735-7028.20.1.32>
- Reznikov, L. R., Grillo, C. A., Piroli, G. G., Pasumarthi, R. K., Reagan, L. P., & Fadel, J. (2007). Acute stress-mediated increases in extracellular glutamate levels in the rat amygdala: differential effects of antidepressant treatment. *European Journal of Neuroscience*, 25(10), 3109–3114. <https://doi.org/10.1111/j.1460-9568.2007.05560.x>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489–493.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.4.489>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Rzeszutek, M., & Schier, K. (2014). Temperament traits, social support, and burnout symptoms in a sample of therapists. *Psychotherapy*, 51(4), 574–579.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0036020>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational*

*Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. Information Age Publishers, Greenwich, CT.

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.

Schein, E. H. (1993). *How can organizations learn faster?: the problem of entering the Green Room*. Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

Schleupner, R., & Kühnel, J. (2021). Fueling work engagement: The role of sleep, health, and overtime. *Frontiers in Public Health*, 9(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.592850>

Seppälä, P., Harju, L., & Hakanen, J. J. (2020). Interactions of Approach and Avoidance Job Crafting and Work Engagement: A Comparison between Employees Affected and Not Affected by Organizational Changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph17239084>

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah*. Lentera Hati.

Shihab, M. Q. (2006). *Tafsir-Al-Mishbah-Jilid-01*. In *Buku* (01 ed.). Lentera Hati.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Biosci Trends*, 2(1), 2.  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>

Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies*. Emerald Group Publishing Limited.

Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15–28.  
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>



- Umi Salwa. (2021). *Hubungan Antara Usia Dan Work Engagement Dengan Burnout Perawat Rsud Dr. H. Soewondo Kendal*. (Tesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang) repository.unika.
- Valentine, S., Silver, L., & Twigg, N. (1999). Locus of control, job satisfaction, and job complexity: The role of perceived race discrimination. *Psychological Reports*, 84(3), 1267–1273. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.84.3c.1267>
- Violinda, Q., Setyorini, N., Nugraha, A. E. P., Noorzeha, F., & Som, S. (2023). The impact of job crafting on job engagement with meaningfulness of work as a mediating variable: A research in Indonesia and India. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 275–294. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i2.18152>
- Wallston, K. A., Maides, S., & Wallston, B. S. (1976). Health-related information seeking as a function of health-related locus of control and health value. *Journal of Research in Personality*, 10(2), 215–222. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(76\)90074-X](https://doi.org/10.1016/0092-6566(76)90074-X)
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761–768. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0017707>
- Widhiarso, W. (2010). Catatan pada uji linieritas hubungan. *Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

## LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Uji Coba

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	SS	SS
1.	Saya merasa tidak berminat untuk belajar hal-hal baru				
2.	Saya terbuka atas semua tugas yang diberikan atasan kepada saya				
3.	Saya merasa bersemangat untuk mempelajari hal-hal baru				
4.	Menurut saya tidak ada yang bisa dibanggakan dalam hasil kerja saya				
5.	Saya merasa terganggu ketika rekan kerja meminta bantuan mengenai pekerjaan				
6.	Saya memperhatikan dengan apa yang terjadi di tempat kerja				
7.	Saya senang ketika membantu rekan kerja				
8.	Saya yakin mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya				
9.	Saya merasa kurang puas dengan pencapaian saya				
10.	Saya merasa senang ketika bekerja				
11.	Saya merasa puas dengan pencapaian saya di tempat kerja				
12.	Saya merasa pekerjaan saya membosankan				
13.	Saya yakin memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
14.	Rekan saya bisa diandalkan untuk membantu mengerjakan pekerjaan				
15.	Saya memiliki cukup energi ketika bangun untuk berangkat kerja				
16.	Saya ragu bisa menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditentukan				

17.	Saya tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja				
18.	Ketika berangkat bekerja saya merasa lemas				
19.	Saya merasa rekan saya tidak dapat diandalkan ketika bekerja				
20.	Saya menganggap kompetensi yang saya miliki masih rendah				
21.	Saya merasa bangga akan hasil kerja saya				
22.	Saya membatasi diri untuk mengerjakan tugas				
23.	Saya mampu mengendalikan tugas-tugas saya dengan baik ketika bekerja				
24.	Saya mudah kewalahan ketika dihadapkan beban kerja				

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	SS	SS
1.	Saya tetap mau menyerlesaikan tugas walaupun sulit				
2.	Saya menunda-nunda pekerjaan				
3.	Saya merasa sulit menyelesaikan pekerjaan saya				
4.	Perhatian saya mudah teralihkan ketika bekerja				
5.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
6.	Saya merasa terbebani ketika melakukan pekerjaan				
7.	Saya mengenyampingkan tugas saya ketika ada kepentingan lain				
8.	Saya merasa senang untuk datang ke tempat kerja				
9.	Saya merasa berenergi ketika bekerja				
10.	Saya malu dengan pekerjaan saya				
11.	Pekerjaan saya terasa kurang menyenangkan				
12.	Saya menikmati setiap momen dalam pekerjaan saya				
13.	Saya dapat fokus dalam waktu yang lama				
14.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya selesai tepat waktu				

15.	Saya berusaha sekuat tenaga dalam bekerja				
16.	Saya kecewa dengan pekerjaan yang saya miliki				
17.	Saya merasa lemas ketika bekerja				
18.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit				
19.	Saya bangga akan pekerjaan yang saya miliki				
20.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan detail				
21.	Jika waktu tidak cukup saya akan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai target				
22.	Pekerjaan saya tidak rapih dan banyak kesalahan				
23.	Saya menyerahkan pekerjaan sulit saya kepada rekan				
24.	Saya bangga dengan kontribusi saya di tempat kerja				

*Skala locus of control internal*

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	SS	SS
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan masalah dengan baik tanpa bantuan orang lain				
2.	Menurut saya berbagi pengalaman dengan rekan kerja dapat menimbulkan perselisihan				
3.	Saya yakin bahwa keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada usaha saya				
4.	Saya yakin dapat menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja				
5.	Saya ragu perusahaan akan mempertimbangkan ide-ide saya				
6.	Saya khawatir tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
7.	Saya yakin berbagi pengalaman dengan rekan kerja dapat meningkatkan kerjasama				
8.	Saya perlu bantuan orang lain untuk menyelesaikan masalah				
9.	Saya yakin dengan bekerja keras dapat meningkatkan penghasilan yang akan bermanfaat untuk keluarga saya				

10.	Keberhasilan saya dalam pekerjaan saya tidak bergantung pada kemampuan melainkan hubungan dengan atasan				
11.	Saya percaya diri ketika menghadapi masalah				
12.	Saya percaya kemampuan saya memberikan kontribusi positif di tempat kerja				
13.	Usaha saya di tempat kerja kurang bisa menyejahterakan keluarga saya				
14.	Saya percaya bahwa relasi lebih penting daripada kemampuan dalam mencapai kesuksesan				
15.	Saya ragu rekan kerja saya tidak menyukai saya				
16.	Saya yakin bahwa pendapat saya akan dipertimbangkan oleh perusahaan				
17.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tepat waktu				
18.	Saya ragu bisa mencari solusi ketika menghadapi masalah				
19.	Saya percaya bahwa usaha yang konsisten akan membawa hasil yang diinginkan				
20.	Saya yakin dapat memberikan kontribusi bagi rekan kerja				
21.	Saya ragu rekan kerja saya mau membantu ketika saya membutuhkan				
22.	Saya ragu dengan kemampuan saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
23.	Saya merasa kemampuan saya belum cukup untuk membantu rekan saya				
24.	Saya yakin memiliki kemampuan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan				
25.	Saya yakin keahlian saya akan membawa dampak baik bagi karier saya				
26.	Saya yakin bahwa keberhasilan saya akan memberikan manfaat bagi keluarga				
27.	Saya menganggap bahwa kontribusi saya tidak berpengaruh untuk apa yang terjadi di perusahaan				
28.	Saya yakin bahwa bonus yang didapatkan bukan karena kemampuan melainkan dari kebaikan hati atasan				
29.	Saya ragu bahwa keberhasilan saya akan membuat saya melupakan keluarga				
30.	Saya yakin bahwa saya memiliki pengaruh dalam keputusan yang diambil oleh perusahaan				
31.	Saya ragu keahlian saya tidak memberikan manfaat bagi karier saya				

32.	Saya yakin bahwa rekan kerja saya selalu siap membantu ketika saya membutuhkannya				
-----	---	--	--	--	--

Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Y (*Burnout*)

Skala *Burnout*

**Realibilitas sebelum aitem gugur**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.830	24

**Realibilitas setelah aitem gugur**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.902	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	44.8125	31.835	.399	.823
Y02	44.5938	32.314	.404	.823
Y03	43.0313	38.031	-.451	.853
Y04	44.8125	32.093	.577	.817
Y05	44.7188	32.467	.563	.818
Y06	44.7500	32.323	.568	.818
Y07	44.8750	31.790	.612	.815
Y08	44.6563	31.459	.720	.812
Y09	43.9375	38.125	-.343	.862
Y10	44.6875	32.609	.562	.819
Y11	44.2500	32.839	.265	.830
Y12	44.5000	33.226	.454	.822
Y13	44.8125	31.512	.690	.812

Y14	44.6563	32.168	.579	.817
Y15	44.6875	33.190	.363	.825
Y16	44.6250	31.532	.746	.812
Y17	44.6875	31.512	.677	.813
Y18	44.5625	34.125	.147	.834
Y19	44.7813	31.789	.654	.814
Y20	44.1563	32.330	.311	.828
Y21	44.5000	32.258	.319	.828
Y22	44.3750	35.016	.017	.839
Y23	44.7813	31.467	.718	.812
Y24	44.5313	31.870	.590	.816

*Skala Work engagement*

**Realibilitas sebelum aitem gugur**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	24

**Realibilitas setelah aitem gugur**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	23

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	73.5938	63.346	.629	.930
X02	73.5313	60.515	.858	.926
X03	73.7500	65.806	.216	.936
X04	73.8125	64.867	.373	.933
X05	73.3438	62.426	.655	.930
X06	73.5000	63.742	.515	.932
X07	73.7813	62.370	.589	.930

X08	73.5938	64.636	.440	.932
X09	73.6250	62.823	.627	.930
X10	73.5000	62.194	.634	.930
X11	73.6563	61.652	.715	.929
X12	73.5938	62.507	.645	.930
X13	73.9063	63.249	.487	.932
X14	73.5938	61.862	.729	.929
X15	73.4375	62.512	.657	.930
X16	73.5313	61.225	.687	.929
X17	73.6875	61.770	.586	.931
X18	73.5938	61.281	.805	.927
X19	73.5000	61.419	.728	.928
X20	73.6563	60.684	.682	.929
X21	74.0000	61.290	.637	.930
X22	73.7813	63.402	.384	.934
X23	73.8125	62.609	.480	.933
X24	73.6250	63.726	.443	.933

*Skala Locus of control internal*

**Realibilitas sebelum aitem gugur**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	32

**Realibilitas setelah aitem gugur**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	28

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XX01	95.0625	112.125	.083	.907
XX02	94.5000	103.419	.680	.897
XX03	94.7188	107.886	.354	.903
XX04	94.2813	107.370	.581	.900
XX05	94.8750	106.048	.515	.900
XX06	94.8438	104.910	.617	.899
XX07	94.1563	109.168	.405	.902
XX08	95.7813	111.596	.149	.906
XX09	94.2500	107.097	.535	.900
XX10	94.9063	105.636	.414	.903
XX11	94.4688	107.354	.578	.900
XX12	94.4688	108.515	.544	.901
XX13	94.9688	106.999	.309	.905
XX14	95.1563	106.975	.391	.903
XX15	94.8438	108.201	.315	.904
XX16	94.8125	112.093	.101	.907
XX17	94.4063	107.410	.621	.900
XX18	94.6250	105.855	.619	.899
XX19	94.2813	107.499	.568	.900
XX20	94.4063	107.668	.594	.900
XX21	94.6563	102.426	.695	.897
XX22	94.6875	102.286	.726	.896
XX23	94.7188	101.693	.743	.896
XX24	94.3750	107.790	.566	.900
XX25	94.4063	106.055	.597	.899
XX26	94.2188	108.112	.504	.901
XX27	94.7500	107.032	.352	.904
XX28	94.6563	103.330	.677	.898
XX29	94.5938	106.120	.401	.903
XX30	95.1875	114.028	-.056	.911
XX31	94.7813	103.918	.503	.901
XX32	94.4375	108.254	.475	.901

Lampiran 4: Uji Deskriptif Data

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Burnout</i>	118	30	23	53	43.73	5.785
Work Engagement	118	46	43	89	61.83	7.658
<i>Locus of control internal</i>	118	46	60	106	73.75	8.925
Valid N (listwise)	118					

*Burnout*

**Kategorisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	13	11.0	11.0	11.0
	Sedang	91	77.1	77.1	88.1
	Tinggi	14	11.9	11.9	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

*Work engagement*

**Kategorisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	10.2	10.2	10.2
	Sedang	94	79.7	79.7	89.8
	Tinggi	12	10.2	10.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

*Locus of control internal*

**Kategorisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	6.8	6.8	6.8
	Sedang	87	73.7	73.7	80.5
	Tinggi	23	19.5	19.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Lampiran 5: Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31053659
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.036
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 <sup>c</sup>

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

Lampiran 6: Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Burnout * Work Engagement</i>	Between Groups	(Combined)	2960.852	29	102.098	9.413	.000
		Linearity	2428.067	1	2428.067	223.862	.000
		Deviation from Linearity	532.785	28	19.028	1.754	.025
	Within Groups		954.470	88	10.846		
	Total		3915.322	117			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Burnout * Locus of control internal</i>	Between Groups	(Combined)	3163.210	33	95.855	10.706	.000
		Linearity	2255.501	1	2255.501	251.907	.000
		Deviation from Linearity	907.709	32	28.366	3.168	.000
	Within Groups		752.112	84	8.954		
	Total		3915.322	117			

Lampiran 7: Uji korelasi & korelasi berganda

**Correlations**

		<i>Burnout</i>	Work Engagement
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	<b>-.787**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.000</b>
	N	118	118
Work Engagement	Pearson Correlation	<b>-.787**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	
	N	118	118

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

**Correlations**

		<i>Burnout</i>	<i>Locus of control internal</i>
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	1	<b>-.759**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.000</b>
	N	118	118
<i>Locus of control internal</i>	Pearson Correlation	<b>-.759**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	
	N	118	118

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F	df1	df2	
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.667	3.33920	.672	118.071	2	115	<b>.000</b>

a. Predictors: (Constant), *Locus of control internal*, Work Engagement

## Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup

### **A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Moh. Hilman Suyuti
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pandeglang, 02 Februari 2002
3. Alamat Domisili : Kp. Manungtung RT01/RW01, Kec. Menes, Kab.  
Pandeglang
4. No. Handphone : 0881010559776
5. Email : hilmans413@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. Sekolah Dasar : SDN Cilabanbulan 2
2. Sekolah Menengah Pertama : SMP IT Mathla'ul Anwar Global School
3. Sekolah Menengah Akhir : MAN 2 Kota Serang
4. Universitas : UIN Walisongo Semarang

### **C. Pengalaman Magang**

1. Jasamarga Tollroad Operator