

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka ini akan membahas berbagai pengertian yang berkaitan dengan *work Engagement*, *motivation*, *burnout*, dan kinerja.

2.1.1 *Work Engagement*

Sikap positif dalam bekerja terlihat dari semangat dan komitmen untuk menyelesaikan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, berpikir kreatif, memenuhi ekspektasi, tetap tekun di tugas sulit, membantu teman, memberi saran untuk memperbaiki pekerjaan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Hal ini membuat seseorang menghabiskan lebih banyak waktu bekerja dibandingkan kegiatan lain dalam kehidupan sehari-hari (Rezeki, 2023: 12).

2.1.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Work Engagement adalah fenomena dimana seseorang secara aktif terlibat dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan kepentingan terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Konsep ini terkait erat dengan rasa makna, rasa aman, serta ketersediaan sumber daya dalam konteks pekerjaan. *Work Engagement* mencerminkan tingkat energi, kesetiaan, keterikatan, kepuasan, dan semangat seseorang terhadap pekerjaannya, serta menunjukkan perbedaan antar individu dalam hal kontribusi yang mereka berikan. Dalam praktiknya, *work*

engagement bisa di artikan sebagai penggunaan peran pekerjaan oleh anggota organisasi, dimana mereka mengekspresikan diri secara fisik, mental, dan emosional saat menjalankan tugas (Safariningsih et al., 2024: 19). Hal ini sesuai dengan pendapat lain yang menyatakan bahwa *work engagement* sebagai investasi besar dari seseorang terhadap peran pekerjaannya. Orang yang terlibat menunjukkan semangat, perhatian yang tinggi, dan kemauan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan kerjanya. Mereka menggunakan tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai cara untuk membedakan antara keterikatan kerja yang tinggi dan rendah (Khusanova et al., 2021). *Work Engagement* merujuk pada komitmen, kepuasan, serta antusiasme individu terhadap pekerjaannya, *work engagement* berfokus pada kondisi psikologis ketika tugas-tugas pekerjaan dijalankan, sedangkan komitmen organisasi berfokus pada konsep motivasi multidimensi yang menggambarkan hal tersebut. *Work Engagement* dipahami sebagai kondisi pikiran yang terkait dengan pekerjaan yang di tandai oleh semangat, dedikasi, dan penerimaan (Barkhowa & Auliya, 2024).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, *work engagement* diartikan sebagai kondisi personel untuk berkomitmen baik secara fisik, emosional, maupun intelektual dalam menjalankan tugas kepolisian. Hal ini mencakup semangat dan energi yang tinggi. Dedikasi yang kuat, serta fokus penuh terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan personel dengan tingkat *work engagement* yang tinggi tidak hanya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tetapi juga menemukan makna dan kepuasan dalam melaksanakannya. Pada akhirnya, hal tersebut dapat menumbuhkan produktivitas serta kontribusi optimal dalam kinerja operasional,

sehingga memberikan manfaat yang signifikan bagi institusi kepolisian dan masyarakat yang di layani.

2.1.1.2 Faktor yang memengaruhi *Work Engagement*

Keterikatan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor dari diri mereka sendiri serta faktor-faktor yang berasal dari perusahaan. Ada tiga faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja (Belinda et al., 2021) yaitu:

1. Job Resources

Sumber daya pekerjaan mencakup hal-hal yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan serta membantu pertumbuhan dan pengembangan diri. Ini mencakup dukungan dari atasan dan rekan kerja, masukan yang membangun, kesempatan untuk mengembangkan karier, serta kebebasan dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan memiliki akses ke sumber daya mereka merasa lebih termotivasi, lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, dan lebih antusias untuk terlibat penuh dalam pekerjaan mereka.

2. Job Demands

Job Demands atau pekerjaan berkaitan pada berbagai faktor pekerjaan yang menuntut penggunaan energi fisik, mental, serta emosional, seperti tingginya beban kerja berdampak negatif karena dapat menjadi pendorong karyawan untuk berkembang apabila diimbangi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai. Namun, apabila tuntutan terlalu berat dan tidak diiringi dukungan organisasi yang cukup hal

tersebut dapat menimbulkan stres berlebihan dan pada akhirnya menurunkan tingkat ketikataan kerja karyawan.

3. *Personal Resources*

Personal Resources atau sumber daya pribadi mencakup karakteristik internal individu yang membantu mereka dalam menghadapi tekanan kerja, seperti, rasa percaya diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), optimisme, serta kemampuan dalam mengatur emosi. Individu yang memiliki sumber daya pribadi yang kuat umumnya lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, lebih termotivasi untuk terlibat, serta mampu menjaga komitmen terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya sumber daya ini, karyawan tidak hanya merasa lebih percaya diri, tetapi juga lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaannya yang pada gilirannya berdampak positif terhadap tingkat keterikatan dan kinerja mereka.

2.1.1.3 Dampak *Work Engagement*

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan, menjaga karyawan tetap bertahan, inovasi, dan akhirnya akan memengaruhi perusahaan. Karyawan yang menunjukkan keterlibatan tinggi dengan organisasi ditandai dengan tiga perilaku (Aditama & Wibowo, 2022) yaitu:

1. *Say*

Perilaku *say* mencerminkan sikap optimis serta komunikasi yang efisien dari pekerja terhadap tugas dan lembaga, karyawan yang

memperlihatkan perilaku ini cenderung membahas perusahaan dengan positif, memotivasi karyawan, berperan sebagai perwakilan bagi organisasi/perusahaan. Mereka terlibat secara aktif dalam percakapan, memberi masukan yang bermanfaat, serta membagikan gagasan yang mampu memperbaiki keadaan di tempat kerja. Sikap ini tidak hanya menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga berpotensi meningkatkan reputasi organisasi di masyarakat.

2. *Stay*

Perilaku ini menunjukkan kesetiaan dan dedikasi karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang kuat lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka Panjang, mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka Jalani dan terlibat dalam pengembangan karier di perusahaan. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain dan meningkatkan angka retensi karyawan, yang memberikan manfaat bagi organisasi untuk menjaga pengalaman dan pengetahuan yang di miliki.

3. *Strive*

Perilaku *Strive* menggambarkan upaya karyawan dalam meraih tujuan serta meningkatkan kinerja. Karyawan dengan perilaku ini tidak sekedar menyesuaikan tugas yang diberikan, melainkan juga berusaha melampaui ekspektasi dan memberikan kontribusi lebih, mereka senantiasa mencari peluang untuk mengembangkan kemampuan dan

pengetahuan serta bersikap positif dalam menghadapi tantangan. Sikap tersebut tidak hanya mendorong pertumbuhan individu, tetapi juga mendukung keberhasilan serta inovasi dalam organisasi.

2.1.1.4 Manfaat *Work Engagement*

Manfaat dari tingginya *work engagement* anggota terhadap organisasi terlihat dari kerja keras yang dilakukan untuk organisasi sehingga hasilnya tercapai tepat waktu dengan kualitas optimal. Ketika anggota merasa menikmati pekerjaannya, reputasi perusahaan akan meningkatkan, dan produktivitas mereka pun berkembang sejalan dengan meningkatkan kepuasan kerja (Bismoko et al., 2023). *Work Engagement* juga memberikan manfaat lain berupa interaksi sosial, pengetahuan, harga diri, dan kekayaan akan kemampuan diri (*self-efficacy*) yang terbukti menjadi sumber daya penting dalam menunjang keberhasilan individu ketika menjalankan perannya di masyarakat di luar konteks pekerjaan (Astiya & Hadi, 2021). *Work Engagement* yang muncul dalam diri seseorang dapat memberikan berbagai manfaat menurut Saks manfaat tersebut (Sukoco et al., 2020) ialah:

1. Kepuasan kerja

Karyawan memiliki tingkat *engagement* tinggi pasti menumbuhkan rasa loyal kepada perusahaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan segala aspek yang melekat pada pekerjaannya.

2. Komitmen organisasi

Karyawan yang telah terikat (*engaged*) dengan perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat, sebab unsur unsur komitmen sangat berkaitan dengan tingkat *work engagement*.

3. *Intention to quit*

Kemauan untuk meninggalkan organisasi umumnya muncul akibat ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Namun, karyawan yang sudah *engaged* cenderung bertahan karena adanya rasa komitmen yang tertanam dalam dirinya.

2.1.1.5 Indikator *Work Engagement*

Work engagement dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: (Najla & Prakoso, 2022)

1. Aspek Semangat (*Vigor*)

Ditunjukkan melalui energi yang tinggi serta ketahanan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana individu mampu menghadapi rasa lelah maupun berbagai tantangan yang muncul bahkan melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Karyawan dengan *vigor* yang kuat bersedia mencurahkan usaha tambahan demi menyelesaikan tugas, meskipun terdapat hambatan yang signifikan. Mereka juga menjadi sumber motivasi bagi rekan kerja melalui semangat dan daya juangnya yang konsisten. Selain itu, individu dengan tingkat *vigor* yang tinggi biasanya memiliki motivasi yang stabil menunjukkan sikap proaktif, serta lebih memilih mencari alternatif solusi dibandingkan

menghindari permasalahan. Pada akhirnya mencerminkan kapasitas seseorang untuk tetap *vigor* berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya dengan semangat yang berkesinambungan.

2. Aspek Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi tercermin melalui keterikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya. Individu yang berdedikasi meyakini bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti, nilai, serta kontribusi penting bagi organisasi maupun diri mereka sendiri. Mereka senantiasa menampilkan antusias, rasa bangga, inspirasi, serta kemauan untuk menghadapi tantangan dalam setiap tugas yang dilakukan. Dedikasi juga membuat karyawan merasa pekerjaannya memberikan identitas positif, sehingga menumbuhkan loyalitas, tanggung jawab, dan kebanggaan tersendiri terhadap profesi yang dijalankan.

3. Aspek Penghayatan (*Absorption*)

Penghayatan menggambarkan kondisi dimana karyawan benar-benar terikat dalam pekerjaannya, sehingga sulit melepas diri dari tugas yang sedang dijalankan. Dalam keadaan ini, waktu terasa berjalan sangat cepat karena individu menikmati setiap proses yang dilakukan mereka mampu berkonsentrasi penuh menunjukkan keterlibatan yang mendalam, serta merasakan kepuasan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini sering disebut sebagai *flow*, yaitu keadaan optimal ketika seseorang merasa nyaman, fokus, dan menganggap pekerjaan bukan

sebagai beban melainkan aktivitas yang menyenangkan. Penghayatan pada akhirnya menjadikan pekerjaan lebih produktif dan berkualitas.

2.1.2 *Motivation*

Motivation dapat dimaknai sebagai kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat serta ketekunan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (Humaidi, 2024).

2.1.2.1 Pengertian *Motivation*

Motivation merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dengan mengerahkan tenaga dan kemampuan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut menjadi dasar motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mewujudkan keinginan yang ada pada diri individu. Oleh karena itu, *motivation* sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan (Suparman et al., 2023). *Motivation* diartikan sebagai hal yang mendorong, membimbing, dan mendukung cara kerja karyawan dalam menjalankan tugas. *Motivation* karyawan adalah cara mengarahkan kebutuhan pribadi seseorang menuju tindakan yang bisa membuat mereka merasa puas dan senang bekerja (Zaqiyah et al., 2023). *Motivation* berperan sebagai sarana yang dapat dimanfaatkan manajemen dalam mengelola hubungan kerja di dalam organisasi. Investasi yang dilakukan oleh pengusaha mampu menjadikan sektor industri makanan sebagai sektor yang memiliki kinerja positif (Salim et al., 2025).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Motivation*

Motivasi yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif. Motivasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok (Le et al., 2021)

Kelompok 1, yaitu faktor yang berkaitan dengan manusia. Faktor ini merupakan faktor internal yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan, seperti manfaat yang diperoleh, tujuan pribadi, sikap, kemampuan, serta pengalaman yang memotivasi individu untuk bertindak.

Kelompok 2, yaitu faktor eksternal yang memengaruhi karyawan, antara lain budaya perusahaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kelompok 3, yaitu faktor yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, seperti keamanan dan otonomi kerja, tingkat variasi tugas, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, serta daya tarik pekerjaan, yang menjadi aspek utama dalam memengaruhi upah karyawan dalam suatu organisasi.

2.1.2.3 Jenis-jenis *Motivation*

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: (Habibi, 2020)

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang melekat dalam situasi kerja serta mampu memenuhi kebutuhan dan tujuan staf. Motivasi ini sering pula disebut sebagai motivasi murni, yaitu motivasi yang benar-benar muncul dalam diri individu. Motivasi intrinsik timbul tanpa adanya pengaruh dari luar. Motivasi ini hidup dalam diri seseorang dan berfungsi secara efektif

dalam situasi kerja. Oleh karena itu, pujian, hadiah, atau bentuk penghargaan lainnya tidak diperlukan, karena individu tidak bekerja semata-mata untuk memperoleh pujian atau hadiah tersebut.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul akibat adanya faktor-faktor dari luar diri individu. Motivasi ini tetap dibutuhkan karena tidak semua jenis pekerjaan mampu menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam kondisi tersebut, motivasi terhadap pekerjaan perlu ditumbuhkan oleh manajer agar karyawan bersedia dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

2.1.2.4 Indikator-indikator *Motivation*

Dengan adanya indikator motivasi kerja, manajemen dapat mengukur tingkat semangat serta antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat empat indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut: (Soejarminto & Hidayat, 2023).

1. Promosi

Kemajuan karier seorang pegawai dapat diartikan sebagai promosi, yang ditandai dengan meningkatnya tanggung jawab, status yang lebih tinggi, keterampilan yang semakin baik, serta adanya penambahan upah dan gaji sebagai faktor utama. Selain itu, perubahan waktu, tempat, dan persyaratan kerja lainnya juga dapat menjadi ciri dari suatu promosi. Namun demikian, apabila promosi tidak disertai dengan peningkatan

keterampilan, tanggung jawab, dan penghasilan yang lebih tinggi, maka hal tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai promosi yang sesungguhnya. Bagi seorang pegawai, promosi dinilai lebih penting dibandingkan kenaikan gaji semata. Umumnya, promosi berarti pemberian tugas baru yang lebih berat kepada pegawai yang bersangkutan. Tanpa adanya prestasi kerja yang memuaskan, seorang pegawai akan sulit untuk dipertimbangkan memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

2. Prestasi Kerja

Tahap awal dalam proses pengembangan karier seseorang adalah kemampuan menunjukkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Apabila kinerja yang ditunjukkan tidak memuaskan, maka akan sulit bagi seorang pegawai untuk memperoleh rekomendasi dari atasan guna mendapatkan kenaikan jabatan atau posisi pekerjaan yang lebih tinggi di masa yang akan datang.

3. Penghargaan

Pemberian dorongan semangat dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan akan penghargaan, seperti pengakuan atas prestasi yang dicapai, apresiasi terhadap keterampilan, dan bentuk penghargaan lainnya. Hal ini sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja staf. Penghargaan tersebut dapat muncul sebagai wujud pemenuhan kebutuhan dan keinginan manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Pengakuan

Memberikan apresiasi serta mengakui kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pengakuan tersebut menjadi salah satu bentuk kompensasi yang selayaknya diberikan kepada karyawan yang memiliki keahlian khusus dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Dengan adanya pengakuan ini, karyawan yang memiliki keunggulan di bidangnya akan terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

2.1.3 *Burnout*

Burnout dapat dipahami sebagai suatu kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, ditandai oleh kelelahan emosional yang mendalam, perasaan terasing atau kehilangan empati terhadap pekerjaan maupun orang lain (depersonalisasi), serta menurunnya rasa pencapaian pribadi (Maslach & Leiter, 2021: 4).

2.1.3.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan secara fisik maupun mental, ditandai dengan munculnya gambaran diri yang negatif, berkurangnya konsentrasi, serta timbulnya perilaku kerja yang tidak produktif. Situasi ini menjadi lingkungan kerja terasa kaku, kurang menyenangkan, dan mengakibatkan turunnya dedikasi serta komitmen individu terhadap pekerjaannya. Dampaknya, kinerja serta pencapaian yang dihasilkan tidak lagi maksimal. Selain itu, individu yang mengalami *burnout* cenderung menjaga jarak dan enggan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh adanya ketidak seimbangan antara usaha yang

dikeluarkan dengan hasil atau penghargaan yang diperoleh dari pekerjaannya (Alam, 2022: 41). *Burnout* timbul dalam 2 fase, pertama tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan usaha yang berkelanjutan dan akhirnya kelelahan, fase kedua kurangnya sumber daya untuk menangani tuntutan-tuntutan tersebut selanjutnya mengarah pada penarikan diri dan akhirnya pemutusan hubungan kerja (Karyanti & Setiawan, 2022: 14). Selain itu, *burnout* juga sering dikaitkan dengan berbagai gangguan kesehatan fisik, seperti kesulitan tidur, tekanan darah yang tinggi, dan peningkatan risiko penyakit jantung akibat stres yang berlangsung terus-menerus. Jika perusahaan tidak berusaha mengatasi masalah ini, maka karyawan bisa menghadapi akibat serius berupa meningkatnya angka karyawan yang tidak masuk kerja, menurunnya kualitas pekerjaan, serta berkurangnya kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan kebijakan untuk mencegah *burnout* dengan cara memberi keseimbangan kerja yang lebih baik, mendorong budaya kerja yang sehat, serta menyediakan program bantuan psikologis yang bisa membantu karyawan mengatasi rasa lelah sebelum menjadi masalah yang lebih serius (Pramono, 2025: 30).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan yang menyeluruh mencakup aspek fisik, mental, maupun emosional sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu berat serta tekanan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Apabila tidak segera ditangani, *burnout* dapat memburuk kondisi psikologis seseorang, menimbulkan perasaan tidak dihargai, serta menurunnya motivasi dan ketertarikan untuk berinteraksi baik dengan lingkungan sosial maupun rekan kerja. Lebih jauh,

keadaan ini berpotensi mengganggu kualitas hubungan antar individu ditempat kerja dan menurunnya produktivitas secara keseluruhan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Terjadinya *Burnout*

Burnout pada individu dapat muncul akibat beragam penyebab, baik yang berasal dari faktor internal dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal lingkungan kerja. Dengan demikian terdapat tiga faktor utama yang memicu terjadinya burnout pada karyawan (Maulidah et al., 2022) yaitu:

1. Faktor lingkungan:

- a. Hak otonomi pada profesinya

Hak otonomi berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki kebebasan serta kendali dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa ruang geraknya terbatas dan tidak memiliki wewenang dalam mengambil keputusan terkait tugas yang dikerjakan, hal ini dapat menimbulkan rasa terkekang dan frustrasi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi, mengurangi rasa percaya diri, serta memicu terjadinya *burnout*.

- b. Berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum

Pekerjaan yang menuntut karyawan untuk terus menerus berinteraksi dengan masyarakat khususnya pada profesi pelayanan kerap menimbulkan tekanan tersendiri. Tuntutan ekspektasi yang tinggi, adanya ketidakpastian situasi, serta beragam permintaan dari publik dapat meningkatkan beban psikologis. Jika kondisi ini berlangsung secara

terus menerus tanpa dukungan yang memadai, maka risiko *burnout* pada individu semakin besar.

c. Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan menghadapi tugas tanggung jawab atau instruksi yang saling bertentangan, baik dari atasan maupun rekan kerja. Ketidak sesuaian ini sering menimbulkan kebingungan, keraguan dalam bertindak, serta tekanan emosional yang cukup besar. Dalam situasi yang berkepanjangan hal tersebut dapat melemahkan konsentrasi, menurunkan komitmen terhadap pekerjaan.

d. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran muncul ketika seseorang karyawan tidak memiliki gambaran yang pasti mengenai tugas, tanggung jawab, maupun ekspektasi yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya. Kondisi ini membuat individu merasa bingung, ragu, dan seolah berada dalam posisi mengambang karena tidak mengetahui standar yang jelas untuk bekerja.

e. Kurangnya hasil kerja atau prestasi individu

Kondisi ini muncul ketika seorang karyawan merasa bahwa usaha yang telah dicurahkan dalam pekerjaannya tidak menghasilkan pencapaian yang diharapkan, perasaan gagal, tidak kompeten, atau tidak mampu mencapai target tertentu dapat menimbulkan rasa percaya diri. Selain itu, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja dapat mengurangi motivasi sehingga individu cenderung kehilangan semangat untuk terus berkembang.

f. Kurangnya masukan yang positif

Umpan balik atau apresiasi yang konstruktif merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga semangat dan keterlibatan kerja. Ketika karyawan hanya menerima kritik yang bersifat negatif tanpa diimbangi dengan pengakuan atas kontribusinya, mereka cenderung merasa tidak dihargai. Perasaan ini dapat memicu ketidakpuasan emosional, menyebabkan kelelahan mental yang berujung pada *burnout*.

g. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja terlalu berat baik dari segi jumlah maupun tingkat kompleksitas, sering kali menimbulkan tekanan yang luar biasa bagi karyawan. Apalagi jika kondisi ini diperburuk dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tenggat waktu yang sangat ketat, fasilitas fisik yang kurang memadai, atau suasana kerja yang penuh tekanan.

2. Faktor individual:

a. Idealis yang tinggi

Kondisi ini kerap dialami oleh karyawan yang memiliki standar dan harapan berlebihan terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Mereka sering kali menuntut pencapaian yang sempurna tanpa mempertimbangkan keterbatasan yang ada.

b. Perfeksionis

Sifat perfeksionis membuat seseorang berusaha keras untuk menghasilkan pekerjaan yang benar-benar sempurna, bahkan pada situasi yang mustahil untuk mencapai standar tersebut. Tekanan internal

untuk selalu menghindari kesalahan membuat mereka rentan terhadap kelelahan mental, emosional, maupun fisik, kecenderungan ini tidak hanya memperbesar risiko *burnout*, tetapi juga dapat menurunkan kepuasan kerja dan menghambat kesejahteraan psikologis karyawan.

c. Komitmen yang berlebihan

Karyawan dengan tingkat komitmen yang terlalu tinggi cenderung kesulitan menolak permintaan atau membatasi tanggung jawabnya. Akibatnya, mereka mengambil terlalu banyak beban kerja hingga melampaui kapasitas diri, keterlibatan yang berlebihan ini dapat menguras banyak energi dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi.

3. Faktor demografi:

a. Gender

Gender memiliki pengaruh terhadap tingkat kerentanan seseorang terhadap *burnout* karena adanya perbedaan peran sosial, sejumlah penelitian mengemukakan bahwa perempuan cenderung lebih beresiko mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki. Hal ini salah satunya disebabkan oleh beban ganda antara tuntutan pekerjaan profesional yang berjalan bersamaan dengan tanggung jawab domestik dan keluarga. Selain itu, dalam lingkungan kerja tertentu perempuan kerap menghadapi tantangan tambahan seperti diskriminasi, stereotip gender, dan ketidak setaraan dalam kesempatan karier.

b. Usia

Usia juga berperan dalam menentukan tingkat kerentanan terhadap *burnout*. Karyawan yang berusia muda khususnya yang berada ditahap awal karier sering merasa perlu membuktikan diri dengan menerima lebih banyak tugas atau beban kerja. Dorongan tersebut membuat mereka lebih rentan terhadap stres dan kelelahan. Sebaliknya, karyawan yang lebih senior mungkin menghadapi *burnout* akibat akumulasi kelelahan fisik maupun psikologis setelah bertahun-tahun menjalani pekerjaan yang penuh tekanan.

c. Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dijalani individu menjadi salah satu faktor penting penyebab *burnout*. Pekerjaan dengan tuntutan tinggi seperti jam kerja yang panjang, target yang ketat, atau tanggung jawab yang besar dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun mental. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya konflik berkepanjangan, minimnya dukungan sosial dari rekan atau atasan, serta peran yang tidak jelas juga memperburuk kondisi stres.

2.1.3.3 Gejala-Gejala *Burnout*

Mengalami kejenuhan atau rasa bosan terhadap pekerjaan merupakan salah satu bentuk dari *burnout*, yang ditandai dengan kejenuhan atau sikap negatif terhadap pekerjaan dan perasaan kurang puas terhadap diri sendiri maupun hasil kerja. *Burnout* sendiri merupakan kondisi kelelahan psikologis dan fisik akibat tekanan dalam bekerja, dimana individu yang mengalaminya sering kesulitan

mengendalikan emosi, kondisi ini termasuk sindrom yang timbul karena kelelahan berkepanjangan, sehingga mental dan emosional yang tidak terkendali dengan baik dapat berdampak signifikan terhadap penurunan prestasi kerja. Hal tersebut, dapat dikenali melalui sejumlah gejala yang dialami individu dalam keseharian kerjanya. Gejala *burnout* yang ringan sering kali tidak disadari dan diabaikan sehingga apabila tidak ditangani dengan serius, gejala tersebut dapat berkembang menjadi parah. Beberapa gejala fisik yang menjadi ciri *burnout* (Daniel et al., 2024) yaitu:

1. Sakit kepala

Salah satu gejala fisik yang umum dialami oleh individu yang mengalami *burnout* adalah sakit kepala. Rasa sakit ini biasanya timbul akibat ketegangan otot, stres berkepanjangan, serta kelelahan mental yang menumpuk. Jika tidak ditangani sakit kepala bisa menjadi kronis dan mengganggu konsentrasi serta produktivitas kerja.

2. Gangguan pencernaan

Burnout juga dapat menimbulkan gangguan pada sistem pencernaan, seperti sakit perut, mual, diare, stres yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja organ pencernaan, sehingga tubuh sulit mencerna makanan dengan baik. Kondisi ini tidak hanya memberikan dampak pada kesehatan fisik, tetapi juga menurunkan energi untuk bekerja.

3. Susah tidur

Insomnia atau kesulitan tidur sering dialami oleh individu yang mengalami *burnout*. Pikiran yang terus-menerus cemas mengenai pekerjaan membuat mereka sulit untuk rileks. Kurang tidur pada

akhirnya memperparah kelelahan fisik dan mental sehingga menimbulkan lingkaran stres yang sulit diputus.

4. Gangguan pada pernapasan

Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan pernapasan, seperti sesak napas, napas cepat atau rasa tertekan didada. Kondisi ini biasanya dipicu oleh kecemasan yang tinggi dan dapat memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja bahkan menurunkan daya tahan tubuh terhadap penyakit.

5. Kelelahan kerja

Burnout ditandai dengan perasaan lelah yang berkepanjangan meskipun seseorang sudah beristirahat. Kelelahan ini mencakup fisik, mental, dan emosional sehingga membuat individu kehilangan energi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari.

6. Kondisi emosional cepat marah

Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung lebih mudah tersulut emosi dan marah meski dalam situasi yang sederhana. Hal ini, disebabkan oleh stres yang menumpuk sehingga kemampuan mengendalikan emosi menurun situasi ini dapat merusak hubungan dengan rekan kerja maupun atasan.

7. Lebih sensitif

Selain mudah marah individu dengan *burnout* biasanya lebih sensitif terhadap kritik maupun kondisi sekitar. Mereka merasa lebih mudah

tersinggung, kecewa, atau terluka secara emosional yang akhirnya memperburuk suasana hati.

8. Merasa tidak berguna

Burnout juga menimbulkan perasaan negatif terhadap diri sendiri, seperti merasa tidak kompeten atau tidak berarti. Karyawan yang mengalami hal ini sering kali kehilangan rasa percaya diri dalam bekerja bahkan mempertanyakan nilai dirinya didalam organisasi.

9. Penurunan motivasi dalam bekerja

Gejala lain yang terlihat jelas adalah berkurangnya motivasi. Karyawan tidak lagi bersemangat atau terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban tanpa adanya antusiasme atau rasa memiliki terhadap pekerjaannya.

10. Merasa cemas terhadap hasil pekerjaan

Individu yang mengalami *burnout* sering kali merasa cemas berlebihan mengenai kualitas dan hasil pekerjaannya. Kekhawatiran yang terus-menerus membuat mereka sulit fokus, mudah panik, dan kurang mampu mengembalikan Keputusan dengan baik.

2.1.3.4 Indikator *Burnout*

Tingkat *burnout* pada seseorang dapat ditinjau melalui 4 indikator pokok yang berfungsi sebagai tolak ukur utama (Hafizh & Hariastuti, 2021) yaitu:

1. Kelelahan fisik

Keadaan ini merujuk pada rasa cape yang berlebihan akibat beban kerja yang berat serta berlangsung lama. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik akan merasa lemah, kehilangan tenaga, serta kesulitan untuk bangkit atau melanjutkan aktivitas harian. Mereka juga sering merasakan lelah meskipun sudah beristirahat cukup, bahkan pekerjaan yang biasanya mudah dilakukan terasa sangat menguras tenaga.

2. Kelelahan mental

Keadaan ini muncul ketika pikiran karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi serta pemikiran yang intensif. Gejala yang ditimbulkan berupa kesulitan untuk fokus, sering lupa, kebingungan, hingga ketidak mampuan berpikir jernih atau mengambil Keputusan. Pekerjaan yang menuntut penyelesaian masalah secara terus-menerus ataupun menghadapi tekanan tinggi dapat memicu kelelahan mental.

3. Kelelahan emosional

Kondisi ini biasanya dialami ketika seseorang merasa kehabisan energi emosional. Tanda-tandanya antara lain muncul perasaan hampa, tidak peduli, serta hilangnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional sering kali merasa enggan untuk merespon atau terlibat dalam interaksi sosial dengan baik, bahkan cenderung apatis terhadap pekerjaan organisasi atau orang disekitarnya.

4. Penghargaan diri yang rendah

Situasi ini terjadi ketika karyawan memiliki perasaan kurang berharga atau tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka kerap merasa usaha dan hasil kerjanya tidak di apresiasi, meragukan kemampuan sendiri, atau merasa tidak mampu memenuhi harapan yang ditetapkan. Hal tersebut berdampak pada turunnya rasa percaya diri, timbulnya keputusasaan, serta berkurangnya motivasi untuk mencapai prestasi ditempat kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja bisa dipahami sebagai capaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan, tim, maupun organisasi secara menyeluruh. Hasil kerja tersebut tidak hanya mencerminkan upaya individu tau kelompok, tetapi juga efektivitas proses manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja harus dapat ditunjukkan melalui bukti nyata yang dapat diukur, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun dampak yang di hasilkan (Arif et al., 2024).

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang diperoleh individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di lakukan oleh kelompok orang dalam suatu organisasi (Silaen et al., 2020:2). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Kinerja mencakup hasil secara kualitatif maupun kuantitatif yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Untuk menilai kinerja yang baik, organisasi menetapkan standar pekerjaan yang telah disepakati bersama (Saputra, 2024). Kinerja adalah perilaku yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan dapat diamati serta dievaluasi (Husna & Prasetya, 2024). Kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan tercermin dalam kinerja mereka. Mempertimbangkan kinerja sangatlah penting dan persuasif karena manfaatnya yang telah terbukti dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika proses diukur dan dinilai selama jangka waktu tertentu berdasarkan kriteria yang disepakati, kinerja yang baik akan mengikutinya. Sistem ini formal dan terorganisir, dan digunakan untuk menilai, mengevaluasi, dan memengaruhi hal-hal seperti kehadiran dan perilaku serta hasil terkait pekerjaan lainnya (Sakhroni et al., 2025).

Kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan indikator kinerja organisasi, tetapi kinerja masing-masing karyawan jelas merupakan hasil dari upaya mereka di dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan sebagai agen aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi terkait erat dengan sumber daya yang dikelola oleh organisasi, menunjukkan hubungan yang erat antara kinerja dan organisasi (Rahimi et al., 2025).

Dari berbagai pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses sekaligus hasil kerja yang dihasilkan pegawai melalui tahapan tertentu untuk meningkatkan kualitas diri dan kontribusinya. Kinerja juga menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai serta menampung hasil kerja tenaga kerja berdasarkan ketentuan, kesepakatan, standar kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas selaras dengan pekerjaan

yang diberikan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai harapan organisasi.

2.1.4.2 Fator-Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor ini terbagi menjadi 4 bagian (Ranto, 2024) yaitu:

1. Faktor organisasi

- a. Budaya organisasi

Ini menjadi nilai aturan atau kebiasaan yang menjadi acuan bagi setiap karyawan dalam bertindak, budaya yang positif akan mencerminkan rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja berdasarkan dengan visi dan misi organisasi.

- b. Desain kerja

Desain kerja yang baik mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, serta alur kerja yang jelas. Dengan desain kerja yang terstruktur karyawan lebih mudah memahami perannya, mengurangi konflik, bisa meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- c. Manajemen pengetahuan

Manajemen pengetahuan berfungsi untuk mengelola, menyimpan, dan membagikan pengetahuan yang dimiliki individu maupun organisasi, dengan adanya manajemen pengetahuan karyawan dapat belajar dari pengalaman, berinovasi, dan memperbaiki kinerja berdasarkan data.

d. Jumlah pegawai

Penambahan jumlah pegawai diperlukan agar beban kerja dapat terbagi dengan baik. Jika tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan maka efektivitas kerja meningkat, risiko kelelahan berkurang dan karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Kordinasi yang efektif

Kordinasi yang baik antar bagian atau divisi dalam organisasi sangat penting untuk menghindari tumpang tindih pekerjaan. Kordinasi yang efektif memastikan semua pihak memahami peran masing-masing sehingga tujuan dapat tercapai lebih cepat dan efisien.

f. Peningkatan dana operasional

Dana operasional yang memadai mendukung kelancaran kegiatan organisasi, dengan dukungan finansial yang cukup organisasi dapat menyediakan fasilitas kerja, insentif hingga sarana pendukung lain yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

g. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kerja. Pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan akan membuat karyawan lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi.

h. Teknologi informasi

Pemanfaatan teknologi informasi mendukung proses kerja menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien. Sistem digital juga memudahkan pengolahan data, komunikasi, serta pengambilan keputusan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi lebih baik.

2. Faktor individu

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar yang membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat tinggi akan lebih tekun, berinisiatif, serta memberikan hasil kerja terbaik sehingga berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja.

b. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan emosional, kesetiaan, dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap kelompok di tempat bekerja. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi di tempat bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya loyal tidak mudah meninggalkan organisasi.

c. Kompetensi

Kompetensi mencakup kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang

dimiliki semakin besar pula peluang bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan ini mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta tata tertib organisasi. Kedisiplinan yang baik seperti datang tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menjaga etika akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan emosi yang mendukung yang dialami oleh pegawai terkait dengan pekerjaan mereka, baik dalam hal kompensasi, suasana ditempat kerja, maupun peluang untuk pertumbuhan pribadi. Tingkat kepuasan yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi, berkomitmen, dan cenderung bekerja dengan lebih optimal.

3. Faktor lingkungan

a. Penerapan kebersihan

Ruang kerja yang bersih akan menciptakan suasana nyaman dan meningkatkan efisiensi para pegawai. Kebersihan tempat kerja seperti kerapian ruang, kebersihan fasilitas, bebas dari sampah atau bau tidak sedap dapat mengurangi gangguan konsentrasi, menurunkan risiko penyakit, dan meningkatkan semangat kerja. Penerapan kebersihan yang baik juga dapat mencerminkan profesionalisme organisasi.

b. Kesehatan kerja dan lingkungan hidup

Kesehatan kerja berkaitan dengan upaya menjaga keselamatan dan kondisi fisik maupun mental karyawan agar terhindar dari risiko kecelakaan atau penyakit akibat pekerjaan. Selain itu, perhatian lingkungan hidup disekitar tempat kerja seperti pengelolaan limbah dan kualitas udara juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

4. Faktor peraturan

a. Pengenalan SOP dan peraturan Perusahaan

SOP dan aturan perusahaan menjadi pedoman dasar bagi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya aturan yang jelas karyawan memahami tata tertib, alur kerja, dan tanggung jawab yang harus dijalankan sehingga kesalahan kerja dapat diminimalisir.

b. Peraturan pengelolaan SDM

Aturan ini mencakup proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, hingga pengembangan karier karyawan. Pengelolaan SDM yang baik mendukung penempatan sesuai kompetensi sehingga berdampak positif pada kinerja.

c. Pedoman pelaksanaan manajemen perusahaan

Pedoman ini memberikan arah dan strategi perusahaan untuk mengatur kegiatan organisasi, dengan adanya pedoman yang terstruktur manajer dan karyawan dapat selaras dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Penerapan target capaian

Target yang ditetapkan perusahaan menjadi standar penilaian kinerja. Target yang jelas dan terukur mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal sesuai harapan perusahaan.

e. Peraturan jenjang karier

Aturan mengenai jenjang karier memberikan kepastian perkembangan diri bagi karyawan, dengan adanya peningkatan peluang karier loyalitas dan motivasi kerja akan meningkat.

f. Peraturan pemberian insentif/tunjangan

Pemberian insentif menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, ketentuan yang transparan membuat karyawan merasa adil dan lebih bersemangat dalam bekerja.

g. Peraturan *reward* dan *punishment*

Aturan ini memastikan adanya keseimbangan antara penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, dengan begitu karyawan akan lebih disiplin.

h. Peraturan promosi jabatan dan rekrutmen

Promosi jabatan serta rekrutmen harus dilakukan secara adil dan transparan. Promosi memberikan kesempatan bagi karyawan berkembang sesuai prestasi, sementara rekrutmen yang baik memastikan Perusahaan memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan.

2.1.4.3 Manfaat kinerja karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi sumber daya manusia dalam mendorong pertumbuhan perusahaan, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana dengan baik melalui kebijakan yang mampu mengarahkan kepentingan karyawan dan perusahaan. Selain hal tersebut, kinerja yang baik juga bergantung pada pemahaman individu karyawan dalam menjalankan peran dan kewajiban mereka, dengan demikian kinerja karyawan dalam memberikan manfaat bagi perusahaan diantaranya (Ramadhan & Fitriansyah, 2022) yaitu:

1. Kinerja yang tinggi dapat menurunkan angka absensi atau ketidakhadiran karyawan akibat masalah Kesehatan.
2. Dengan kinerja yang baik dari karyawan dan tenaga kerja, tugas yang diberikan kepada mereka dapat diselesaikan lebih cepat atau dalam jangka waktu singkat.
3. Dengan kinerja yang baik organisasi akan mendapatkan keuntungan karena semakin sedikitnya angka kerusakan. Ketika tingkat ketidakpuasan di tempat kerja meningkat, semangat individu akan menurun sehingga menyebabkan kerusakan yang lebih besar.
4. Performa yang memuaskan membuat para pekerja merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan untuk beralih ke tempat lain menjadi semakin rendah.

5. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga mengikuti prosedur yang ada.

2.1.4.4 Kriteria kinerja karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian seseorang secara umum dalam waktu tertentu saat melaksanakan tanggung jawab, dengan membandingkan hasil tersebut terhadap standar kerja, target, sasaran, atau kriteria telah ditetapkan dan disetujui sebelumnya. Dalam menilai kinerja terdapat 6 kriteria utama yang menjadi acuan (Almaududi, 2019) yaitu:

1. Kualitas

Menggambarkan sejauh mana proses maupun hasil kerja mendekati kesempurnaan, baik dari segi kesesuaian dengan prosedur ideal maupun pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kualitas kerja berkaitan erat dengan ketelitian, keterampilan serta keakuratan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

Menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai, baik dalam bentuk unit maupun siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan. Kuantitas ini mencakup kemampuan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas menyelesaikan tanggung jawab secara cepat atau mencapai standar yang ditentukan.

3. Ketepatan waktu

Mengukur sejauh mana sebuah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai jadwal yang diharapkan baik dalam bentuk dukungan koordinasi dengan

output lain maupun agar waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan secara maksimal. Aspek ini menentukan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta menyesuaikan proses kerja dengan tingkat kesulitannya.

4. Efektivitas biaya

Menunjukkan seberapa optimal sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, teknologi, maupun bahan yang digunakan untuk memperoleh hasil maksimal atau meminimalkan kerugian. Efektivitas biaya mencakup pengelolaan anggaran yang memadai serta upaya menekan pengeluaran dalam proses kerja.

5. Kebutuhan supervise

Menilai sejauh mana seorang mampu bekerja secara mandiri tanpa harus bergantung pada pengawasan intensif. Indikatornya meliputi kemampuan mengikuti intruksi atasan, inisiatif tinggi, kehati-hatian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, serta kemandirian dalam melaksanakan tugas.

6. Dampak interpersonal

Menggambarkan kontribusi karyawan dalam membangun hubungan kerja yang positif seperti meningkatkan harga diri, menciptakan *goodwill*, dan menjalin kerjasama yang baik dengan rekan sejawat maupun bawahan.

2.1.4.5 Karakteristik kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya terlibat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari sikap, perilaku, dan cara mereka menghadapi tugas serta tantangan yang ada. Terdapat beberapa karakteristik utama yang mencerminkan seseorang dengan kinerja yang optimal (Sihombing & Batoebara, 2022), yaitu:

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

Karyawan dengan kinerja tinggi biasanya menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tidak mudah menyerahkan kewajiban kepada orang lain. Sikap ini membuat mereka lebih disiplin serta berkomitmen penuh pada hasil yang ingin dicapai.

b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi

Karakteristik lain adalah keberanian untuk menghadapi risiko. Karyawan yang berprestasi tinggi tidak takut menghadapi tantangan atau kemungkinan kegagalan, melainkan siap menanggung konsekuensi dari kebijakan yang ditetapkan.

c. Memiliki tujuan yang realistis

Mereka mampu menetapkan tujuan sesuai dengan kemampuan dan kondisi nyata di lapangan. Tujuan yang realistis memudahkan karyawan untuk menyusun strategi serta langkah kerja yang lebih terarah, sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal.

d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh

Karyawan berkinerja tinggi selalu menyusun perencanaan kerja secara matang dan menyeluruh. Selain itu, mereka berusaha keras untuk merealisasikan rencana tersebut dengan konsistensi dan kerja nyata, bukan sekadar ide atau wacana.

e. Memanfaatkan umpan balik konkret dalam setiap kegiatan kerja

Mereka terbuka terhadap masukan dari atasan maupun rekan kerja. *Feedback* dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kualitas kerja di masa mendatang, sehingga produktivitas terus meningkat.

f. Mencari kesempatan untuk rencana yang telah dibuat

Karakteristik terakhir adalah selalu aktif mencari peluang agar rencana yang telah disusun dapat terealisasi. Karyawan tidak menunggu kesempatan datang, tetapi berusaha menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan yang telah diprogramkan.

2.1.4.6 Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan bisa diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan seberapa efektivitas, efisiensi, dan optimal seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Indikator ini penting untuk memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai kualitas kerja karyawan serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kristanti & Pangastuti, 2019: 37). Terdapat 6 indikator utama yang sering digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas menunjukkan tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Penilaiannya mencakup aspek ketelitian, keakuratan, kreativitas, serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dengan kualitas kerja yang baik cenderung menghasilkan output yang sesuai dengan standar minim kesalahan dan mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Kualitas juga menggambarkan kesempurnaan hasil kerja yang diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan professional.

2. Kuantitas

Indikator ini menitik beratkan pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kualitas sering diukur dengan jumlah unit, volume pekerjaan atau aktivitas yang berhasil dituntaskan. Karyawan dengan kuantitas kerja yang baik mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target tanpa mengurangi hasil kerja, semakin tinggi kuantitas yang dicapai semakin produktif karyawan tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dedline yang ditentukan. Hal ini berkaitan dengan manajemen waktu, kemampuan mengatur prioritas, dan ketepatan dalam menyesuaikan ritme kerja dengan

kebutuhan organisasi. Karyawan yang memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan terkoordinasi sehingga tidak menghambat alur kerja, indikator ini juga menilai sejauh mana karyawan mampu bekerja di bawah tekanan waktu.

4. Efektivitas

Efektivitas berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada, seperti tenaga, dana, teknologi maupun bahan baku agar digunakan secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang optimal. Karyawan yang efektif mampu menghindari pemborosan sumber daya, menekan biaya dan meminimalkan kesalahan kerja. Dengan efektivitas yang tinggi karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap efisiensi operasional dan berkelanjutan perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian menggambarkan sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa pengawasan intensif dari atasan, karyawan yang mandiri cenderung memiliki inisiatif mampu mengambil keputusan sendiri, serta mampu bekerja secara konsisten meskipun minim arahan. Tingkat kemandirian yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap hasil kerjanya.

6. Komitmen

Komitmen menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaannya maupun organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi akan bekerja dengan sepenuh hati, bersedia memberikan usaha lebih untuk mencapai tujuan bersama, serta cenderung bertahan lama diperusahaan. Komitmen juga tercermin dari kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan, menjaga integritas, dan konsisten dalam memberikan kinerja terbaiknya.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Daniel Dorta Afonso et al. (2023), <i>It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout</i>	Sama-sama meneliti <i>burnout</i> (X2) sebagai faktor penting yang memengaruhi hasil kerja pegawai (Y)	Penelitian dilakukan pada karyawan hotel, sedangkan penelitian ini fokus pada personel kepolisian.	Sistem kerja yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> terbukti menjadi penghubung antara sistem kerja dan kepuasan kerja.	International Journal of Hospitality Management 108, 103364, 2023
2	Resdiyanti & Prastyani (2024), <i>Pengaruh Work Motivation, Burnout, Job</i>	Sama-sama meneliti <i>work motivation, burnout</i> , dan kinerja	Objek penelitian pada karyawan sektor BUM N	<i>Work motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee</i>	Economic Reviews Journal 3 (3), 2024

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Employee Performance</i>			<i>performance</i>	
3	Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya, (2019) <i>Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages</i>	meneliti <i>burnout dan work engagement</i> (X1) serta kaitannya dengan dukungan organisasi/kinerja (Y)	Penelitian pada karyawan pabrik di Purwakarta, fokus pada variabel mediasi POS	<i>Burnout</i> menurunkan <i>work engagement</i> , tapi dukungan organisasi bisa memperlemah dampak <i>burnout</i>	researchgate, doi:10.1016/j.jvb.2018.08.002
4	Ahmad Rifani et al. (2022), Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi <i>Burnout</i> (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin)	membahas <i>burnout</i> (X2) sebagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai.	Objek penelitian karyawan distribusi obat di Banjarmasin, bukan aparat kepolisian.	Beban kerja berpengaruh pada kinerja, stres kerja berpengaruh pada <i>burnout</i> .	JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 10 (1), 69-84, 2022
5	Savira Alviolita Marcelina & Puti Archianti, (2022) <i>The Effect of Burnout on Employee Work Engagement through Perceived</i>	membahas hubungan <i>work engagement dan burnout</i> dengan kondisi kerja serta dampaknya pada kinerja/sem	Penelitian di Finlandia, fokus pada berbagai tahap karier (usia), bukan khusus sektor publik/polisi.	Tuntutan pekerjaan (<i>job demands</i>) meningkatkan <i>burnout</i> , sedangkan sumber daya (<i>resources</i>) meningkatkan <i>work</i>	Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, doi: 10.33059/jseb.v15i3.10067

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Organizational Support as a Mediating Variable</i>	ang pegawai.		<i>engagement</i> . Keduanya berhubunga n dengan kesejahteraan pegawai.	
6	Muhammad Abdul Hafizh & Ni Luh Putu Hariastuti, (2021), Pengaruh <i>Quality of Work life</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus CV.XYZ)	Terdapat Variabel <i>Burnout</i> dan Kinerja (Y)	Terdapat variabel <i>Quality of Work Life</i> (X1) dan terdapat variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>Burnout</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan, 89.
7	Dinar Nur Affini & Didin Hikmah Perkasa, (2021), <i>Relationship Mode Of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on The Performance Of Sharia Banking Employess In Jakarta</i>	membahas variabel (Y) tentang kinerja karyawan	Terdapat variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa Beban Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Dinasti International Journal of Digital Business Management 2 (5), 754-771, 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Dicky Arif Nur Wahyudi, Gita Danu Pranata(2023) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformation al terhadap <i>Work Engagement</i> dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekertaiat Daerah Kabupaten Magetan	Persamaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel <i>work motivation, work engagement, burnout</i> , dan kinerja sebagai fokus utama penelitian, serta kesamaan tujuan untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja individu.	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian dilakukan pada Sekertaiat Daerah Kabupaten Magetan	Penelitian menunjukkan bahwa <i>work motivation</i> dan <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.	Journal of Economic s, Assets, and Evaluation 1 (2),2023
9	Thoho Sarjan Malau & Kasmir Kasmir, (2021) <i>Effect Of Workload And Discipline On Employee Performance Of PT. XX With Job Satisfaction As Intervening Variable</i>	Pada penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan (Y)	Terdapat variabel Beban Kerja (X1) dan Displin Kerja (X2) serta terdapat variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja serta Disiplin kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan	Dinasti Internation al Journal of Digital Business Managem ent 2 (5), 909-922, 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				terhadap kinerja	
10	Said Almaududi, (2019), Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih	Terdapat kesamaan variabel <i>Burnout</i>	Objek Penelitian pada Karyawan bagian Operator (Persero) bukan pada anggota polisi	Ada pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian	Ekonomis: Journal of Economics and Business 3 (2), 193-201, 2019
11	Frinanda Effrilia et al. (2025), Hubungan <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto	terdapat variabel yang sama membahas <i>work engagement & burnout</i>	objek penelitian ini Fokus kepada kinerja perawat	<i>work engagement</i> dan <i>burnout</i> berpengaruh signifikan	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 11 (9. C), 30-42, 2025
12	Herio Rizki Dewinda et al. (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit	meneliti tentang psikologis kerja	Objek penelitian ini berfokus pada karyawan rumah sakit dan tidak terdapat variabel <i>burnout</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja	Psyche 165 Journal, 217-222, 2020

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Salim et al. (2025) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk	Sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja/produktivitas individu dalam organisasi menggunakan pendekatan kuantitatif.	Penelitian ini berfokus pada produktivitas karyawan perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian ini meneliti kinerja personel kepolisian (Satuan Samapta)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk	Innovative : Journal Of Social Science Research 5 (4),2025
14	Henky Surya Pratama (2025),Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Operator Alat Berat PT MSM Nirwana Putra Kota Bekasi	terdapat variabel <i>work engagement</i> (X1)	Fokus turnover intention, objek penelitian pada operator alat berat.	<i>work engagement</i> memiliki pengaruh terhadap turnover intention operator alat berat.	Akademik : Jurnal Mahasiswa Humanis 5 (3), 1608-1619, 2025
15	Chrisna Ihsannata Suroso (2024), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai	Terdapat variabel <i>Burnout</i>	Terdapat variabel <i>Work life Balance</i> (X1)	<i>work life balance</i> memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>burnout</i> memiliki dampak	MBMC 2024, DOI: 10.33863/mbmc.v3i1.3206

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Galangan Kapal Surabaya)			yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana tekanan kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang menurunkan kepuasan kerja.	
16	Frilia Yuwana Irwandi & Arwin Sanjaya(2022), Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)	Terdapat variabel <i>Wok engagement</i> (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat variabel lain <i>Work Life Balance</i> (X1) dan Kepuasan kerja (Z)	<i>Work Life Balance</i> Memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan	Journal of Business Management Education (JBME) 7 (2), 1-7, 2022
17	Andhika Banu Bismoko et al. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Transformatio nal Terhadap	Terdapak variabel <i>Wok engagement</i> (X1)	Penelitian ini terdapat variabel Kepemimpin an Transformasi onal (X1),	Hasil penelitian Kepemimpi nan Transformasi onal berpengaruh	Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Work Engagement</i> Pada Organisasi Perusahaan		dan Organisasi Perusahaan (Y)	langsung pada <i>Work engagement</i>	1 (3), 191-205, 2023
18	Iwan Sukonco (2020), <i>Work Engagement Of Millenial Generation Employees At PT. X Bandung</i>	Tedapat kesamaan variabel <i>work engagement</i> (X1)	Terdapat variabel lain yaitu Karyawan Generasi Milenial (Y)	Hasil Peneliatian menunjuka bahwa karyawan Generasi Milineal di PT X Bandung Memiliki <i>Work engagement</i> yang tinggi, sebagian karyawan memiliki pemikiran positif terhadap pekerjaanya	Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausa haan 5 (3), 263-281, 2020
19	Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat kesamaan variabel Kinerja karyawan (Y)	Terdapat variabel yang berbeda Disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2)	Hasil penelitian menunjukka n kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap	Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajeme n 3 (1), 21-30, 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kinerja karyawan	
20	Elvira Ayu Najla & Hendro Prakoso (2022), Pengaruh Job Crafting terhadap <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Bagian Sales Bank X	Terdapat variabel <i>Work Engagement</i> (X1)	Objek penelitian ini pada karyawan bagian sales bukan pada anggota polisi dan terdapat variabel <i>Job Crafting</i> (X1)	Hasil dari penelitian ini karyawan memiliki keterangan kerja (<i>work Engagement</i>) yang tinggi terhadap pekerjaanya	Jurnal Riset Psikologi, 53-60, 2022

2.2 Kerangka pemikiran

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan tugas kepolisian yang semakin kompleks, setiap satuan kerja dituntut mampu beradaptasi dan meningkatkan profesionalisme agar tetap mampu memberikan pelayanan dan perlindungan yang optimal kepada masyarakat. Dalam konteks tugas operasional kepolisian, khususnya pada Satuan Samapta, dinamika pekerjaan yang penuh risiko, tekanan, dan tuntutan kesiapsiagaan tinggi menuntut perencanaan kerja yang matang serta kesiapan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat menjalankan tugas secara efektif, organisasi kepolisian memerlukan personel yang memiliki kondisi psikologis yang sehat serta kinerja yang stabil dan optimal. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja personel, diperlukan faktor-faktor pendukung yang kuat, di antaranya *work engagement* dan *motivasi* yang tinggi,

serta kemampuan mengelola kelelahan kerja (*burnout*) agar tidak menghambat pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja yang maksimal

Work engagement adalah kondisi psikologis yang bersifat positif, yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya *work engagement* menggambarkan adanya energi dan antusiasme karyawan saat bekerja, sehingga dapat mendorong kinerja yang optimal dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Marcelina & Archianti, 2024). Untuk mengetahui tingkat *work engagement* karyawan maka dapat diukur dengan beberapa indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penghayatan) (Najla & Prakoso, 2022). *Work Engagement* yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Saat karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik, kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Irwandi & Sanjaya, 2022). Variabel *work engagement* memberikan pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, dimana semakin besar tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja sebaik mungkin dan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2023).

Motivation kerja menjadi salah satu faktor penting dalam kerangka pemikiran penelitian ini karena berperan sebagai pendorong internal yang

memengaruhi perilaku dan usaha individu dalam bekerja. *Motivation* kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Individu dengan *motivation* kerja tinggi cenderung memiliki semangat, ketekunan, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Resdiyanti & Prastyani, 2024)

Burnout adalah proses ketika sikap dan perilaku individu mengalami perubahan kearah negatif dalam merespon pekerjaan. Perubahan perilaku ini terjadi saat terdapat ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Rahmadani et al., 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Almaududi, 2019). Variabel *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena individu yang mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan memberikan dampak negatif terhadap hasil pekerjaannya (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja serta perilaku yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tindakan, pencapaian, maupun bentuk keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Caraka & Azis, 2024). Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu organisasi, sebab kualitas kinerja pegawai akan sangat

menentukan tercapainya tujuan serta keberlangsungan hidup perusahaan maupun instansi (Kastianingsih & Artisti, 2024).

work engagement dan *motivation* memiliki peran sebagai faktor pendorong kinerja, sedangkan *burnout* berperan sebagai faktor penghambat. sehingga mendorong individu memberikan usaha terbaiknya dan berdampak positif terhadap kinerja. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan perilaku kerja agar selaras dengan tujuan organisasi, sehingga semakin tinggi *motivation* maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, *burnout* yang muncul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, menurunkan semangat. Dengan demikian *work engagement*, *motivation* dan *burnout* memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, tingginya *work engagement*, *motivation* dan rendahnya *burnout* dapat meningkatkan produktivitas serta loyalitas yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh *work engagement*, *motivation*, dan *burnout* sebagai variabel independent yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, diperlukan pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya antara variabel independent dan variabel dependen untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.

- H₂: *Motivation* berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.
- H₃: *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.
- H₄: *Work Engagement, Motivation, dan Burnout* berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta POLRESTA Tasikmalaya.