

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *BURNOUT* PADA PEKERJA PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG

Gloria G. Saraun¹, Krismi D. Ambarwati²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Jalan Diponegoro 52-60 Salatiga 50711, Jawa Tengah - Indonesia

gloriasaraun@gmail.com

Abstrak

Burnout merupakan sindrom psikologis dari kelelahan, sinisme, dan *inefficacy*, yang dialami sebagai respon terhadap stres kerja kronis (Maslach & Leiter, 2007). Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu *psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Pertamina *Geothermal Energy* Area Lahendong dengan status sebagai pwtt (pekerja waktu tidak tertentu) sebanyak 42 orang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuisioner. Skala yang digunakan untuk mengukur *psychological well-being* yaitu skala yang disusun oleh Ryff (1989), dan untuk mengukur *burnout* digunakan skala Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (1996). Hubungan antara *psychological well-being* dengan *burnout* diuji dengan menggunakan uji korelasi *product-moment* pearson. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja PT. Pertamina *Geothermal Energy* Area Lahendong dengan $r = -0,286$ dengan $\text{sig} = 0,033$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: *burnout; geothermal; Maslach; psychological well-being*

Abstract

Burnout is a psychological syndrome of exhaustion, cynicism, and inefficacy which is experienced in response to chronic job stressors (Maslach & Leiter, 2007). Psychological well-being is one of the factors that influenced burnout. The aim of this research is to test the negative relationship between psychological well-being and burnout at workers. Subject for this research are 42 workers from PT. Pertamina Geothermal Energy Lahendong Area with status as pwtt (unspecified time workers) and chosen based on purposive sampling technique. Questionnaire is used as a method of collecting data. Psychological well-being scale from Ryff (1989) is used to measure the psychological well-being, and Maslach Burnout Inventory-General Survey (1996) is used to measure burnout. Pearson product-moment is used to test the relationship between psychological well-being and burnout. The result showed a negative significant relationship between psychological well-being and burnout at worker from PT. Pertamina Geothermal Energy Lahendong Area with $r = -0,286$, $\text{sig} = 0,333$ ($p < 0,05$).

Keywords: *burnout; geothermal; Maslach; psychological well-being*

PENDAHULUAN

Mendapatkan pekerjaan merupakan hal yang tidak mudah. Semakin berkembangnya teknologi, kebutuhan ekonomi dan tingkat kepadudukan pada saat ini membuat lapangan pekerjaan semakin sulit didapatkan. Putra (2017) menuliskan bahwa persaingan dunia kerja, kemampuan, mudah putus asa, dan pengalaman merupakan penyebab susahya mendapatkan pekerjaan. Tak jarang

orang-orang bermigrasi atau merantau ke luar daerah untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti (2018) menemukan bahwa kontribusi sektor industri terhadap penyerapan tenaga kerja berpengaruh secara statistik maupun secara substansi terhadap migrasi antar provinsi. Dengan banyaknya sektor industri akan banyak pula menyerap tenaga kerja yang dimungkinkan akan menarik penduduk untuk pindah dari provinsi yang satu ke provinsi yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Trendyari dan Yasa (2014) di Bali menemukan bahwa variabel pendapatan, kesempatan kerja, investasi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap migrasi ke kota Denpasar. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tahun 2015, terdapat 1.304.307 penduduk Indonesia yang bermigrasi karena alasan pekerjaan dan terdapat 601.102 penduduk Indonesia yang bermigrasi untuk mencari pekerjaan.

Setelah memasuki dunia pekerjaan, tantangan terbaru akan muncul ketika seseorang harus memenuhi kebutuhan dari perusahaan untuk menjadikan perusahaan tersebut berkualitas dan bermutu. PT. Pertamina *Geothermal Energy Area Lahendong* (PT. PGE Area Lahendong), memiliki visi dan misi untuk menjadikan perusahaan sebagai perusahaan yang berkualitas dan juga memiliki operasi bisnis yang aman. Untuk itu pekerjaan dan tanggung jawab diberikan kepada para pekerja agar mencapai visi dan misi tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, tanggung jawab dalam pekerjaan tidaklah sedikit. Hampir setiap minggu, para pekerja harus lembur agar dapat memenuhi visi dan misi dari perusahaan. Selain itu, akan ada masa pengauditan untuk memastikan operasi bisnis yang dilakukan oleh perusahaan terjamin aman dan juga berkualitas. Audit yang dilakukan antara lain berasal dari luar perusahaan seperti ISO (*International Standard for Organization*), ISRS (*International Sustainability Rating System*) juga yang berasal dari dalam perusahaan yaitu audit yang dilakukan oleh kantor pusat maupun dari pihak Pertamina Persero.

Penggolongan status pekerja di PT. PGE Area Lahendong terdiri dari 3 kategori yaitu pekerja waktu tidak tertentu (pwtt), pekerja waktu tertentu (pwt), dan mitra kerja (*outsourcing*). Masing-masing pekerja memiliki beban pekerjaan yang berbeda tergantung dengan status mereka sebagai pekerja. Pekerja dengan status yang tidak tertentu (pwtt) memiliki tanggungan pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan pwt maupun *outsourcing*. Ketika menghadapi masa-masa mempersiapkan data untuk pengauditan, pekerja dengan status pwtt inilah yang bertugas untuk mempersiapkan data-data yang diperlukan sehingga pekerjaan dan tanggung jawab untuk para pekerja tentunya bertambah terutama bagi mereka yang bekerja di lapangan. Para pekerja yang bekerja di lapangan ini harus memastikan bahwa tidak ada kerusakan pada mesin yang digunakan dan memantau agar proses pengerjaan pekerjaan yang dilakukan aman terkendali. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada bulan September hingga Oktober tahun 2017, akibat dari banyaknya tanggung jawab dan juga pekerjaan yang dibebankan, para pekerja menjadi bingung pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu, kurang percaya diri dengan kerja yang telah dilakukan. Banyaknya tanggung jawab dan juga pekerjaan yang ada, membuat para pekerja mengalami kelelahan akibat menyelesaikan pekerjaan yang memiliki deadline yang sama. Kelelahan kerja akibat banyaknya pekerjaan biasa disebut dengan *burnout*.

Menurut Maslach dan Leiter (2007), *burnout* merupakan sindrom psikologis dari kelelahan, sinisme, dan *inefficacy*, yang dialami sebagai respons terhadap stresor kerja kronis. Schultz dan Schultz (2006) mengatakan bahwa *burnout* merupakan efek dari *job stress* yang disebabkan dari banyaknya kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* akan menjadi kurang energi dan minat dalam bekerja menjadi kurang. Adapun 3 aspek dalam *burnout* yaitu *emotional exhaustion* (merujuk

pada perasaan emosional menjadi berlebihan dan habisnya sumber daya emosional), *depersonalization/cynicism* (merujuk pada negatif, sinisme, atau respon terpisah pada orang lain yang termasuk hilangnya idealisme), dan *reduced sense of personal accomplishment* (merujuk pada menurunnya perasaan kompetensi dan produktivitas pada kerja) (Maslach dkk., 2001).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil bahwa *burnout* dapat membuat produktivitas dan juga kinerja kerja pekerja menjadi turun (Maslach dkk., 2001). Ada juga beberapa bukti yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki efek negatif “berlebihan” dalam kehidupan rumah pekerja (Burke & Greenglass dalam Maslach dkk., 2001). Selain itu, *burnout* berhubungan dengan kesehatan mental yaitu dapat menyebabkan stres berkepanjangan (Maslach dkk., 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gorji (2013) pada semua karyawan Mellat Bank di Provinsi Golestan, Iran menemukan bahwa dimensi *burnout* mempengaruhi kinerja yaitu kinerja dari pekerja akan menurun ketika terjadi peningkatan pada kelelahan emosi dan depersonalisasi. Menurut Maslach dkk. (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor situasional yang terdiri dari karakteristik kerja meliputi dukungan sosial, *job resources*, kurangnya *feedback*, dan juga kurangnya *autonomy*, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan faktor individu yang terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja.

Maslach dkk. (2001) mengungkapkan, *autonomy* (kemandirian) merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* dilihat dari karakteristik kerja yang merupakan bagian dari faktor situasional. *Autonomy* (kemandirian) merupakan salah satu bagian dari aspek *psychological well-being*. Dalam Ryff (1989), *psychological well-being* dipakai untuk mengukur kesejahteraan individu. Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* terdiri dari beberapa aspek yaitu *self-acceptance*, *personal growth*, *positive relationship with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, dan *purpose in life*. Dalam kesimpulan, *psychological well-being* dapat diartikan bagaimana individu sejahtera menjalani kehidupan.

Berdasarkan penelitian dari Kaur dan Singh (2014) pada guru sekolah di India, menemukan bahwa tidak adanya hubungan antara *burnout* dengan *psychological well-being*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cristina (2017) pada guru di Romania menemukan bahwa guru dengan skor rendah pada semua dimensi *psychological well-being* memiliki level *burnout* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Galleta dkk. (2016) pada perawat menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam level *burnout*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kareaga dkk. (2008) pada pekerja medis di Basque, Spanyol menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja yang berasal dari luar daerah. Peneliti juga memakai subjek pekerja PT. PGE Area Lahendong dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki kerentanan untuk munculnya *burnout* karena beban kerja mereka sebagai pekerja khususnya dalam bidang energi panas bumi. Peneliti memakai subjek pekerja yang berasal dari luar daerah Sulawesi Utara dengan pertimbangan bagaimana pekerja meregulasi diri dan pekerjaan ketika berada di situasi yang baru. Peneliti memakai subjek pekerja dengan status sebagai pekerja waktu tidak tertentu (pwtt) berdasarkan pertimbangan bahwa tanggungan pekerjaan pada pekerja waktu tidak tertentu lebih banyak daripada tanggungan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja waktu tertentu

(pwt) maupun *outsourcing*. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka muncul rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada para pekerja di PT. PGE Area Lahendong.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena peneliti mengolah data dalam bentuk angka-angka ke dalam analisis statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2003). Sedangkan untuk jenis penelitian adalah jenis penelitian korelasional. Pengukuran korelasional digunakan untuk menentukan besarnya arah hubungan (Sevilla, dkk, 1993). Alasan peneliti menggunakan penelitian korelasi adalah karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu antara *psychological well-being* dengan *burnout*.

Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pekerja di PT. Pertamina *Geothermal Energy* Lahendong sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang direncanakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling purposive* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang akan diambil yaitu berjumlah 42 orang yang merupakan Pekerja Waktu Tidak Tertentu yang berasal dari Luar Daerah Sulawesi Utara.

Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. PGE Area Lahendong yang memiliki karakteristik sebagai berikut : a) Pekerja merupakan pekerja waktu tidak tertentu (tetap); b) Berasal dari luar daerah Sulawesi Utara; c) Pekerja bukan pekerja dengan jabatan yang tinggi (setara manajer)

Pengumpulan data menggunakan Skala *Burnout* dan Skala *Psychological well-being*. Skala *burnout* akan mengungkap tinggi rendahnya *burnout* pada pekerja PT. *Geothermal Energy* Lahendong yang berasal dari luar daerah. Skala *burnout* yang digunakan mengacu pada teori Maslach dan Jackson (1981) yaitu memakai Skala Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (1996). Maslach *Burnout Inventory-General Survey* disingkat MBI-GS terdiri dari 3 aspek yaitu; *emotional exhaustion*, *cynicism*, dan *professional efficacy*. Skala *burnout* yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 16 item. Penilaian dinilai dengan 7 tingkat dari nilai paling rendah yaitu; tidak pernah(0), beberapa kali dalam setahun atau kurang (1), sekali dalam sebulan atau kurang (2), beberapa kali dalam sebulan (3), sekali dalam sebulan (4), beberapa kali dalam seminggu (5), setiap hari (6). Setelah diuji, terdapat 11 item yang memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien korelasi item total $\geq 0,3$ (Azwar, 2004) dan reliabilitasnya sebesar 0,858 yang berarti bahwa skala ini reliabel atau dapat diterima dalam penelitian ini.

Psychological well-being diukur dengan menggunakan skala *psychological well-being* dari Ryff (1989). Skala *psychological well-being* ini menggunakan skala Likert yaitu merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2010). Dalam skala ini mengukur *psychological well-being* menurut subjek dari yang paling tidak mendekati sampai *psychological*

well-being menurut subjek dari yang paling tidak mendekati sampai paling mendekati sikap subjek. Terdapat 54 item dalam skala ini. Penilaian dinilai dengan 6 tingkat dari nilai paling rendah yaitu : sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), agak tidak setuju(3), agak setuju(4), setuju(5), dan sangat setuju(6). Dimana nilai paling rendah menggambarkan bahwa pernyataan yang ada sangat tidak setuju dengan diri subjek. Alat ukur dari skala *psychological well-being* didasarkan pada enam aspek antara lain: *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth*. Setelah diuji, terdapat 50 item yang memiliki daya diskriminasi baik sesuai dengan batas koefisien korelasi item total $\geq 0,3$ (Azwar, 2004) dan reliabilitasnya sebesar 0,954 yang berarti bahwa skala ini reliabel atau dapat diterima dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenjang skor *psychological well-being* adalah antara 1 sampai dengan 6. Pembagian skor tertinggi $6 \times 50 = 300$ dan skor terendah $1 \times 50 = 50$. Pembagian interval dilakukan menjadi enam kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, agak tinggi, agak rendah, rendah, dan sangat rendah. Pembagian interval dilakukan dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dan membaginya dengan jumlah kategori (Sugiyono, 2007). Berdasarkan hasil pembagian interval tersebut, maka didapati data *psychological well-being* sebagai berikut (lihat Tabel 1).

Tabel 1

Kriteria Skor *Psychological Well-being*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%
1.	$258,35 \leq x < 300$	Sangat Tinggi	3	7,14%
2.	$216,68 \leq x < 258,35$	Tinggi	22	52,38%
3.	$175,01 \leq x < 216,68$	Agak Tinggi	14	33,33%
4.	$133,34 \leq x < 175,01$	Agak Rendah	2	4,76%
5.	$91,67 \leq x < 133,34$	Rendah	1	2,38%
6.	$50 \leq x < 91,67$	Sangat Rendah	0	0%

Data di atas menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang diperoleh dari 42 subjek yang berbeda dari tingkat paling tinggi hingga rendah. Dalam kategori sangat tinggi terdapat presentase 7,14%, kategori tinggi 52,38%, kategori agak tinggi 33,33%, kategori agak rendah 4,76%, kategori rendah 2,38% dan kategori sangat rendah 0%.

Jenjang skor *burnout* adalah antara 0 sampai dengan 6. Pembagian skor tertinggi adalah $6 \times 11 = 66$, dan skor terendah $0 \times 11 = 0$. Pembagian interval dilakukan menjadi tujuh kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, agak tinggi, agak rendah, rendah, sangat rendah, dan normal. Pembagian interval dilakukan dengan mengurangi skor tertinggi dengan skor terendah dan membaginya dengan jumlah kategori (Sugiyono, 2007). Berdasarkan hasil pembagian interval tersebut, maka didapati data *burnout* sebagai berikut (lihat Tabel 2).

Tabel 2

Kriteria Skor *Burnout*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%
1.	$56,58 \leq x < 66$	Sangat Tinggi	0	0%
2.	$47,15 \leq x < 56,58$	Tinggi	8	19,04%
3.	$37,72 \leq x < 47,15$	Agak Tinggi	12	28,57%
4.	$28,29 \leq x < 37,72$	Rata-rata	19	45,23%
5.	$18,86 \leq x < 28,29$	Agak Rendah	3	7,14%
6.	$9,43 \leq x < 18,86$	Rendah	0	0%
7.	$0 \leq x < 9,43$	Sangat Rendah	0	0%

Data di atas menunjukkan tingkat *burnout* yang diperoleh dari 42 subjek yang berbeda dari tingkat paling tinggi hingga sangat rendah. Dalam kategori sangat tinggi terdapat persentase 0%, kategori tinggi 19,04%, kategori agak tinggi 28,57%, kategori rata-rata 45,23%, kategori agak rendah 7,14%, kategori rendah 0%, dan kategori sangat rendah 0%.

Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitas. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$). Berikut di bawah ini merupakan hasil uji normalitas (lihat Tabel 3).

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas *Psychological well-being* dengan *Burnout*

Variabel	K-S Z	Sig.
<i>Psychological well-being</i>	0,876	0,426
<i>Burnout</i>	1,008	0,187

Hasil dari perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z diperoleh besar nilai K-S-Z sebesar 0,876 dengan nilai sig = 0,426 ($p > 0,05$) untuk *psychological well-being* dan besar nilai K-S-Z untuk *burnout* sebesar 1,088 dengan nilai sig = 0,187 ($p > 0,05$), maka dari itu dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Pengujian linieritas diperlukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kedua variabel dapat dikatakan linear bila memiliki nilai signifikan *deviation from linearity* ($p > 0,05$). Berikut di bawah ini tabel pengujian linearitas kedua variabel.

Tabel 4

Hasil Uji Linieritas *Psychological well-being* dengan *Burnout*

			Sum	of	df	Mean	F	Sig
			Squares			Square		
y*x	Between	(Combined)	3187.405		31	102.820	2.550	.060
	Groups							
		Linearity	294.635		1	294.635	7.308	.022
		Deviation from Linearity	2892.770		30	96.426	2.392	.073

Within Groups	403.167	10	40.317
Total	3590.571	41	

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai sig 0,073 ($p > 0,05$). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa hubungan antara *psychological well-being* dengan *burnout* adalah linear.

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi *product moment*-Pearson dengan menggunakan SPSS 16.0 didapatkan $r = -0,286$ dengan nilai sig = 0,033 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja PT. PGE Area Lahendong. Berikut di bawah ini tabel yang menunjukkan hasil analisis uji korelasi (lihat Tabel 5).

Tabel 5

Hasil Uji Korelasi *Psychological well-being* dengan *Burnout*

Variabel	R	Sig.	N
PWB dengan <i>Burnout</i>	-0,286	0,33	42

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*-Pearson antara variabel *psychological well-being* dengan *burnout* menunjukkan $r = -0,286$ dengan nilai sig = 0,033 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* yang artinya bahwa jika level *psychological well-being* naik maka level *burnout* akan turun, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristina (2016) yang menemukan adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *burnout*. Kareaga dkk. (2008) dalam penelitiannya pada tenaga medis profesional di Basque-Spanyol menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan negatif dengan *burnout*. Kim dan Chung (2016) juga menemukan adanya hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada guru PAUD di Gyonggi-do-Korea Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Galleta dkk. (2016) pada perawat menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam level *burnout*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manić dkk. (2016) pada penambang batubara di Serbia menemukan bahwa para pekerja tambang yang bagus dalam *coping* berperan penting pada *burnout* yaitu pekerja yang memiliki *coping* yang baik, memiliki level *burnout* yang rendah dimana *coping* ini juga berhubungan dengan *psychological well-being*. Nel dan Kotzé (2017) dalam penelitiannya pada pekerja tambang di Postmasburg-Afrika Selatan menemukan bahwa terdapat adanya hubungan negatif baik dari komponen-komponen *psychological capital* (*self-efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi) dan *mindfulness* menjadi faktor rendahnya level *burnout* yang dimiliki oleh para pekerja. PsyCap dapat terkait dengan *psychological well-being* karena PsyCap dapat dikembangkan untuk meningkatkan *psychological well-being* individu.

Hasil yang didapatkan dari penelitian menemukan tingkat *psychological well-being* para pekerja termasuk kedalam kategori tinggi yaitu sebesar 52,38% dan *burnout* sebesar 45,23% yang termasuk dalam kategori rata-rata. Dapat dikatakan bahwa *psychological well-being* berperan dalam level *burnout* yang dialami oleh individu. *Psychological well-being* dapat menjadi salah satu upaya dalam mengurangi level *burnout* yang dialami individu (Maslach dkk. 2001; Cristina, 2016; Kareaga dkk., 2008; Kim & Chung, 2016). Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa sumbangan efektif (SE) dari *psychological well-being* terhadap *burnout* adalah sebesar 8,2%; sedangkan sisanya 91,8% merupakan peran variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut ada faktor lain yang mungkin berperan pada *burnout* seperti *job demands*, kepribadian, dan lain sebagainya (Maslach dkk., 2001).

Tingginya level *psychological well-being* dari para pekerja menandakan bahwa mereka telah mampu mengaktualisasikan diri mereka dengan baik sehingga dimensi-dimensi *psychological well-being* dalam diri mereka berkembang. Berkembangnya level *psychological well-being* para pekerja membantu mereka dalam pekerjaan, dan juga berhubungan dalam level *burnout* para pekerja. Faktor dalam diri merupakan hal yang paling mendasar dan juga penting dalam *psychological well-being*. Penyesuaian diri para pekerja terhadap pekerjaan dan juga lingkungan pekerjaan merupakan salah satu upaya dalam peningkatan *psychological well-being* yang dapat membantu dalam meminimalisir *emotional exhaustion* yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para pekerja membuat mereka lebih mampu mengembangkan diri agar bisa lebih lagi menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan dapat mengurangi level *burnout* terutama terhadap aspek *cynicism* dan *inefficacy* yang terjadi akibat pekerja merasa kurang percaya diri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Galleta, 2016; Maslach & Leiter, 2007). Adanya juga kegiatan-kegiatan yang dilakukan di luar pekerjaan kantor (seperti lomba memperingati hari raya 17 Agustus) membuat para pekerja dapat berinteraksi dengan baik dan dapat menjalin hubungan yang baik antara satu dengan yang lain. Hal tersebut membantu dalam pengembangan *psychological well-being* dari para pekerja dan dengan berkembangnya aspek dalam *psychological well-being* ini dapat membantu dalam mengurangi level *burnout* terutama dalam hal *emotional exhaustion*. Kehangatan interaksi percakapan yang terjalin dalam hubungan para pekerja dapat membantu menyegarkan pikiran akibat kelelahan terhadap pekerjaan (Maslach & Leiter, 2007).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ditemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja PT PGE Area Lahendong yang berarti jika *psychological well-being* tinggi maka level *burnout* individu akan rendah, begitu juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleksic, A., Manić, S., Janjic, V., Krkic, M., Dejanovic, S. D., Aleksic, Z., & Jaredic, B. (2016). Burnout, depression and proactive coping in underground coal miners in serbia - Pilot Project. *Serbian Journal of Experimental and Clinical Research*, 18(1), 45–52. <https://doi.org/10.1515/sjecr-2016-0061>.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur penelitian: Suatu praktek*. Bino Aksara
- Azwar, S. (2004). *Validitas dan reliabilitas*. Pustaka Pelajar

- BPS. (2015). *Statistik migrasi indonesia*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://microdata.bps.go.id/mikrodata/index.php/citations/398>
- Cristina, B. (2017). Teacher self-efficacy, teacher burnout and psychological well-being. *Edu World 7th International Conference* (pp.1128-1136). <https://doi.org/1128-1135.10.15405/epsbs.2017.05.02.139>.
- Galleta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., D'Aloia, E., dan Campagna, M. (2016). Working and environmental factors on job *burnout*: A cross-sectional study among nurses. *Clinical Practice & Epidemiology Mental Health*, 12, 132–141. <https://doi.org/10.2174/1745017901612010132>.
- Gorji, M. (2013). The effect of job *burnout* dimension on employees' performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243–246. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43>.
- Kareaga, A. A., Exeberria, S. A., Smith, J. C. (2008). Evaluation of burnout and psychological well-being among health professionals in the basque country. *Revistade Psicologiadel Trabajoydelas Organizaciones*, 24(2), 35-252.
- Kaur, B., Singh, A. (2014). Burnout among school teachers in relation to their psychological well-being. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(3), 375–378.
- Mariyanti, T. (2018). Pengaruh industrialisasi terhadap migrasi per propinsi di Indonesia pada tahun 2010. *Media Ekonomi*, 18(1), 3–26. <https://doi.org/10.25105/me.v18i1.6>
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Nel, P., & Kotzé, M. (2018). The influence of psychological resources on mineworkers' levels of *burnout* in a remote and isolated mining town in South Africa. *The Extractive Industries and Society*, 4(4), 885–892. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2017.10.002>
- Putra, I.R. (2017, Februari 6). 4 penyebab sulitnya dapat pekerjaan di Indonesia. *Merdeka.com*. <https://www.merdeka.com/uang/4-penyebab-sulitnya-dapat-pekerjaan-di-indonesia.html>
- Ryff, C D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sevilla, C. G. (1993). *Pengantar metode penelitian*. UI-Press.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & work today* (9th ed.). Pearson Education. Inc
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta
- Trendyari, A. A. T., Yasa, I. N. M. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi masuk ke kota denpasar. *E-Jurnal EP Unud*, 3(10), 467–648.