

## **PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN BURNOUT PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI**

Agustinus Yogi Wibisono<sup>1\*</sup>, Doddy Hendro Wibowo<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dan *burnout* para karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa statistik parametris dengan teknik regresi linier sederhana. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 150 karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *psychological well-being scales* dan *burnout scales*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *psychological well-being* karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ berada pada tingkatan yang rendah dan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Pada penelitian ini, peneliti juga menyarankan perusahaan untuk meningkatkan *psychological well-being* karyawannya supaya mencegah terjadinya burnout dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan

**Kata Kunci:** *Psychological Well-Being, Burnout, Monotoni*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine whether there is a correlation between psychological well-being and burnout of production employees who work monotonously at PT. XYZ. This study used quantitative methods and parametric statistical analysis with simple linear regression techniques. Sample determination in this study used purposive sampling technique with a total sample of 150 production employees who worked monotonously at PT. XYZ. The measuring instruments used in this study were psychological well-being scales and burnout scales. The results of the analysis were obtained with a correlation number of -0.666 and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The results of this study showed that psychological well-being has a significant negative correlation with burnout. This finding showed that the level of psychological well-being of production employees who work monotonously at PT. XYZ was at a low level and has a high burnout rate. In this study, researchers also advised companies to improve the psychological well-being of their employees in order to prevent burnout and create improvement in company productivity.

**Keywords:** *Psychological Well-Being, Burnout, Monotony*

---

### **\*Corresponding Author:**

Agustinus Yogi Wibisono  
Universitas Kristean Satya Wacana  
Email: [agustinusyogiwb@gmail.com](mailto:agustinusyogiwb@gmail.com)

### *Article History*

*Submitted: 18 Mei 2023*

*Accepted: 06 Agustus 2024*

*Available online: 15 September 2024*

# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

---

## PENDAHULUAN

Alinuari (2012) menyatakan bahwa pertumbuhan industri di era yang semakin modern dan berkembang ini tentu harus menggunakan kegiatan tenaga kerja sebagai unsur esensial dalam mengelola bahan baku atau material, mesin, peralatan, serta proses lainnya yang dilakukan di tempat kerja untuk menghasilkan suatu produk yang bermanfaat bagi masyarakat. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang berperan dalam melakukan proses produksi, selain itu menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia seperti nilai-nilai agama. Adanya interaksi antara manusia, alat dan bahan serta lingkungan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Lestari dan Wahyuningsih (2021), dapat menimbulkan beberapa pengaruh terhadap tenaga kerja yang merupakan beban tambahan bagi tenaga kerja, hal tersebut akan dapat menimbulkan kelelahan hingga kecelakaan kerja. Setyowati et al., (2014), menyatakan kelelahan merupakan suatu keluhan yang terjadi dalam masyarakat umum dan juga pada populasi pekerja. Lebih lanjut, Setyowati et al., (2014) menjelaskan bahwa terdapat 20% pekerja mempunyai gejala kelelahan kerja (*burnout*). *Burnout* dapat disebabkan dengan berkurangnya performa kerja atau terdapat kondisi yang mengakibatkan semua proses

organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja, motivasi menurun, penurunan aktivitas mental dan fisik. *Burnout* dapat terjadi karena adanya pekerjaan yang bersifat monoton, serta ditambah dengan adanya faktor fisik lingkungan kerja, dan faktor psikologi (Setyowati et al., 2014).

*Burnout* merupakan keadaan yang melemahkan seseorang sebagai akibat stress yang luar biasa. Jadi *burnout* adalah kelelahan emosional dan mental yang berkepanjangan di tempat kerja sebagai manifestasi stress kerja yang memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan (Staten, 2018). *Burnout* dapat berdampak terhadap kualitas kehidupan pekerja yang menyebabkan masalah gangguan mental, tekanan, kelesuan, ketidakpuasan kerja, serta *turnover* yang semuanya akan mempengaruhi prestasi kerja. (Zulkarnain, 2015). Selain berdampak ke organisasi atau pekerjaan, *burnout* juga berdampak pada diri sendiri, seperti yang dijelaskan oleh Gibson, dkk (2014) bahwa karyawan akan mengalami kebosanan, depresi, lekas marah, dan mudah mengalami kecelakaan kerja serta kurangnya konsentrasi apabila mengalami *burnout*. Agustin, dkk (2021) menjelaskan bahwa *burnout* secara global dapat memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap kecelakaan kerja, hal tersebut tentunya dapat terjadi pada industri tekstil di Indonesia karena industri tekstil masih menggunakan aktivitas fisik dan penggunaan mesin-mesin produksi yang menimbulkan kebisingan. Pekerjaan yang monoton dalam hal ini terjadi pada unit *spinning*

## HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

---

dan *weaving* yang dapat memicu kelelahan kerja. Seperti yang dijelaskan Setyowati et al., (2014), bahwa pekerjaan yang monoton dapat mengakibatkan individu mengalami kejenuhan yang akan menyebabkan kelelahan kerja, hal tersebut terlihat dari dampak monoton kerja yang dapat memunculkan kebosanan sehingga berakibat pada penurunan perhatian, persepsi, kognitif, dan kelambanan aktivitas serta menurunkan performa tenaga kerja. Setyowati et al., (2014) menambahkan bahwa keadaan tersebut mempunyai ciri yakni penurunan kesiagaan, lesu, malas, rasa tidak senang, dan ada keinginan untuk keluar dari lingkungan yang monoton. Lebih lanjut, Setyowati et al., (2014) menjelaskan bahwa pekerjaan yang monoton dapat mengakibatkan *adrenaline* menurun, hal itu dapat ditandai dengan depresi, iritasi, dan keluhan psikosomatik. *Burnout* yang terjadi pada pekerja akibat pekerjaan yang monoton dapat saja terjadi meskipun beban kerja fisik yang dikerjakan tidak begitu berat.

Hikmah (2020) berpendapat bahwa pekerjaan yang monoton merupakan suatu persepsi kesamaan pekerjaan dari menit ke menit sehingga dalam hal ini terdapat ciri pekerjaan yang tidak berubah. Kerja monoton juga merupakan suatu ciri lingkungan kehidupan manusia yang tidak berubah atau yang berulang-ulang dalam suatu keadaan yang tetap. Salah satu kelompok yang berisiko mengalami kelelahan kerja (*burnout*) adalah pekerja di bagian *spinning* dalam pabrik tekstil. Alinuari (2012) berpendapat bahwa bagian

*spinning* dalam pabrik tekstil merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan cara memintal serat – serat benang menjadi gulungan benang sebagai bahan baku kain. Berdasarkan hasil wawancara dalam pra penelitian yang dilakukan pada 8 Maret 2022 dengan para pekerja di PT. XYZ dengan jumlah responden sebanyak 6 pekerja, mereka mengatakan bahwa pekerjaan yang monoton mengakibatkan kelelahan dalam bekerja. Kelelahan kerja tersebut diakibatkan dari adanya pekerjaan yang monoton, intensitas, lama kerja, dan kondisi lingkungan yang mengharuskan mereka fokus dan berkonsentrasi karena adanya suara bising dari suara mesin, ditambah dengan banyaknya debu dan juga karena kurangnya istirahat dari para individu yang mengakibatkan mereka mengantuk saat bekerja. Mereka mengatakan bahwa terkadang mereka juga kesal karena terdapat kurangnya kerja sama antar pekerja dan dampaknya bagi diri mereka adalah mereka jadi malas bekerja dan sempat berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain. Para pekerja yang diwawancarai oleh penulis rata-rata mereka sudah bekerja di PT. XYZ selama lebih dari 3 tahun dan rata-rata usianya lebih dari 25 tahun. Hasil wawancara ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koradecka (2010), bahwa beban kerja yang sedang dapat menimbulkan *burnout* pada kategori kelelahan yang disebabkan oleh monoton pekerjaan yang dialami oleh pekerja selama pekerja tersebut bekerja. Adapun presentase pekerja dengan beban kerja sedang yang mengalami *burnout*

## HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

---

pada kategori kelelahan yakni sebesar 68,8% yang merupakan hasil paling tinggi diantara pekerja dengan beban kerja rendah yang mengalami *burnout* pada kategori kelelahan 18,8%, sedangkan pekerja dengan beban kerja tinggi yang mengalami *burnout* kategori kelelahan hanya 12,5%.

Setyowati *et al.*, (2014), memaparkan bahwa di Indonesia telah banyak diteliti mengenai *burnout* yang diakibatkan dari faktor fisik lingkungan kerja, status gizi dan beban kerja di kalangan pekerja industri sedangkan untuk faktor lain yaitu dari faktor psikologi (konflik kerja, motivasi, stres kerja), kerja lembur dan monoton kerja masih jarang diteliti. Lebih lanjut Hikmah (2020), menyatakan bahwa masalah monoton pekerjaan dan kebosanan belum banyak diteliti orang meskipun kedua hal tersebut sangat penting dan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setyowati *et al.*, (2014) bertolak belakang dengan penelitian lainnya, dimana hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja mebel menunjukkan bahwa para pekerja tidak mengalami kelelahan kerja dengan proporsi lebih dari 75%, sisanya hanya mengalami kelelahan kerja ringan. Padahal selama bekerja, para pekerja cenderung lebih banyak berinteraksi dengan mesin-mesin yang mengeluarkan suara bising dan sumber panas di lingkungan kerja yang bisa saja membuat para pekerja sangat rentan terhadap kejadian kelelahan. Ruini (2017) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu bentuk kesejahteraan yang bersifat *eudaimonic*,

yang mengartikan bahwa individu akan selalu berupaya untuk mengoptimalkan potensinya dalam proses mewujudkan realisasi diri, bukan hanya sekedar mencari kesenangan atau pemuasan keinginan belaka. Pada *setting* profesional, *psychological well-being* ditemukan dapat membantu individu dalam pembentukan afek positif dan pertumbuhan pekerja dalam menyusun *goal-setting* dan perencanaan Trudel-Fitzgerald dkk., (2019). Keyes dkk (2002), berpendapat bahwa *psychological well-being* menjelaskan mengenai kebahagiaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan keberadaan / eksistensi individu di tengah kehidupan yang penuh permasalahan. Ryff & Keyes (1995) menggambarkan individu dengan *psychological well-being* yang baik dengan beberapa ciri yang diantaranya, mampu membangun relasi yang hangat dengan orang lain, mampu menghadapi tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan eksternal, menerima diri apa adanya, memiliki arti hidup, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan potensi diri. Sebaliknya, *psychological well-being* yang buruk akan berdampak pada munculnya *burnout* yang dirikan dengan adanya penurunan harga diri, perasaan depresi, ketidakberdayaan, dan perasaan cemas yang berlebihan.

Penelitian yang dilakukan Ardilla, dkk (2020) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada para pekerja yang bekerja di salah satu pabrik rokok yang terdapat di Malang. Hasil dari penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa semakin rendah

## HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

*psychological well-being* yang dimiliki karyawan maka *burnout* yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi, hal ini juga berlaku sebaliknya. Penelitian tentang hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada perawat yang dilakukan Kholifah (2016) dihasilkan bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh perawat, dimana semakin tinggi *psychological well-being* seseorang maka akan semakin rendah *burnout* yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kesejahteraan seseorang maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami.

Penelitian ini berfokus pada para karyawan yang bekerja secara monoton pada perusahaan tekstil. Hal tersebut tentu menjadi salah satu perbedaan dengan penelitian terdahulu dimana pada penelitian terdahulu berfokus pada karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan sektor industri yang berbeda. Adanya perbedaan tersebut menjadikan penelitian hubungan antara *psychological well-being* dengan *burnout* para karyawan yang bekerja secara monoton di PT. XYZ menjadi penting untuk dilakukan sebagai sumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan hubungan antara *psychological well-being* dan *burnout* para karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ. Berdasarkan uraian yang ditelaah dipaparkan dalam latar belakang masalah ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara *psychological*

*well-being* dan *burnout* para karyawan yang bekerja secara monoton di PT. XYZ.

### METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ dengan populasi karyawan produksi berjumlah 752 orang. Adapun sampel pada penelitian ini, berjumlah 150 responden dimana hal ini didasarkan pada pernyataan Arikunto (2017) yang menyatakan bahwa populasi yang berjumlah lebih dari 100 orang maka sampel yang akan diambil dapat berjumlah 10-15% atau 15-25%. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 150 karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ. Kuesioner yang telah diisi oleh para subjek kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS version 21.0 for Windows*.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* Sugiyono (2020). Kriteria partisipan yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada bagian *spinning*, sudah bekerja minimal 2 tahun, dan usia 20 – 40 tahun. Alasan peneliti menggunakan kriteria tersebut karena pekerja yang sudah bekerja selama 2 tahun dianggap sudah mengalami berbagai dinamika, sehingga pengalaman kerja sudah didapatkan. Adapun alasan kriteria usia yang dipilih peneliti adalah karena di usia 20 –

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN  
PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ**

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

40 tahun merupakan generasi yang produktif sehingga nanti data yang didapatkan lebih beragam karena perbedaan pengalaman yang dimiliki pekerja, sedangkan menurut Firmansyah (2017), usia responden minimal usia 17 tahun didasarkan pada pertimbangan usia kedewasaan dan dianggap telah dapat mengambil keputusan sendiri.

Berdasarkan data demografi partisipan, diketahui partisipan dalam penelitian ini sangat didominasi oleh kaum perempuan dengan presentase sebesar 57% dengan jumlah frekuensi 86 orang sedangkan untuk laki-laki hanya 43% dengan jumlah 64 orang. Selanjutnya dalam sebaran usia partisipan yang paling banyak yakni di rentang usia produktif 20-30 tahun yang berjumlah 103 orang dengan presentase sebesar 69%. Hasil tersebut sependapat dengan dengan apa yang dikatakan oleh Putriana (2019) yang menyatakan bahwa pekerja yang masih berusia muda lebih besar kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan pekerja yang sudah berusia tua, hal tersebut diakibatkan karena pekerja yang berusia muda masih kurang memiliki pengalaman.

Skala *psychological well-being* yang digunakan oleh peneliti adalah *Psychological Well-Being Scales* yang dibuat oleh Ryff dan Keyes (1995), berdasarkan 6 aspek yang telah dikembangkan di Indonesia oleh Muttaqin (2022) yang terdiri dari *self-acceptance, autonomy, positive relations with other, enviromental mastery, personal growth, purpose in life*. Hasil uji coba alat ukur menunjukkan alat ukur memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai  $\alpha = .897$  dan kualitas diskriminasi item yang cukup baik ( $r_{it} > .3$ ) yang gugur sehingga didapatkan hasil 21 item yang memiliki daya diskriminasi yang baik.

Lebih lanjut, dalam skala *burnout*, peneliti menggunakan *Burnout Scales* yang dibuat oleh Maslach, dkk (2001), yang kemudian diadaptasi oleh Widhianingtanti & Lujitlaar (2022) dalam bahasa Indonesia berdasarkan 3 aspek yang terdiri dari Kelelahan Emosional (*Emotional Exhausted*), Depersonalisasi (*Depersonalization*) dan rendahnya Pencapaian Diri (*Reduce Personal Accoplishment*). Hasil uji coba alat ukur menunjukkan alat ukur memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai  $\alpha = .883$  dan kualitas diskriminasi item yang cukup baik ( $r_{it} > .3$ ).

**Tabel 1**  
***Data Demografi Responden***

	F	%
--	---	---

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ**

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

Usia	20-30 tahun	103	69
	31-40 tahun	47	31
Jenis Kelamin	Laki-laki	64	43
	Perempuan	86	57
Lama Bekerja	2-5	92	61
	6-10	53	35
	> 10 tahun	5	3
Pendidikan Terakhir	SMP	5	3
	SMA	116	77
	SMK	22	15
	D3	1	1
	SMEA	6	4

**HASIL**

**Tabel 2**

**Statistik Deskriptif *Psychological Well-Being* dan *Burnout***

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Psychological Well-Being</i>	48%	23%	29%
<i>Burnout</i>	27%	31%	43%

Berdasarkan hasil tabel diatas, didapatkan bahwa tingkat *Psychological Well-Being* pada karyawan produksi yang bekerja

secara monotoni di PT. XYZ termasuk ke dalam kategori rendah dan tingkat *burnout* pada karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 3**

**Uji Hipotesis**

	<i>Burnout</i>
<i>Psychological Well-Being</i>	$r = -.666^{***}$

\*\* $p < .01$

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan antara *psychological well-being* dan *burnout* pada karyawan produksi yang bekerja secara monotoni di PT. XYZ. Adapun hasil dari uji normalitas sebelumnya diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal, maka dari itu dilakukan uji korelasi non parametris dengan menggunakan *Spearman*.

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *burnout*

pada karyawan produksi yang bekerja secara monotoni di PT. XYZ ( $r = -.666, p = 0,000$ ).

**DISKUSI**

Adanya hubungan yang negatif signifikan menunjukkan bahwa semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan maka akan menyebabkan *burnout* akan semakin tinggi. Hasil pernyataan peneliti selaras dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kholifah (2016) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara

## HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

*psychological well-being* dengan *burnout* pada pekerja dimana semakin tinggi *psychological well-being* seseorang maka akan semakin rendah *burnout* yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kesejahteraan seseorang maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami. Selain itu Ardilla, dkk (2020) dari hasil penelitiannya mengungkapkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada para pekerja yang bekerja di salah satu pabrik rokok yang terdapat di Malang.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam tabel statistik deskriptif *psychological well-being* dan *burnout*, diketahui bahwa dari 150 karyawan monotoni yang menjadi subjek pada penelitian ini, mayoritas para karyawan memiliki tingkat *psychological well-being* yang rendah dengan jumlah 72 orang dengan presentase 48%. Jadi *psychological well-being* yang dialami oleh karyawan monotoni ada pada kategori rendah. Pada penelitian ini, rendahnya variabel *psychological well-being* terdapat pada aspek *environmental mastery* dan *personal growth*, sedangkan aspek yang variabelnya tinggi yakni aspek *purpose in life*, *autonomy self accepted* dan *positive relation with other*. Ardilla, dkk (2020) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* rendah, tidak mampu menyadari dan menerima kelebihan serta kekurangan yang ada dalam dirinya, kesulitan dalam mengembangkan hubungan positif dengan orang sekitar, tidak dapat menentukan tujuan hidup serta

menciptakan lingkungan yang mendukung untuk memenuhi tujuan tersebut dan cenderung tidak mengembangkan potensi dalam dirinya.

Lalu ada *burnout* pada karyawan produksi yang berada dalam kategori tinggi yakni sebesar 43% dengan jumlah 64 orang. *Burnout* yang terjadi pada karyawan produksi yang bekerja secara monotoni diakibatkan dari adanya pekerjaan yang monoton, intensitas kerja, lama kerja, dan juga kondisi lingkungan yang mengharuskan para karyawan fokus dan berkonsentrasi karena adanya suara bising dari suara mesin, ditambah dengan banyaknya debu dan juga karena kurangnya istirahat dari para individu yang mengakibatkan mereka mengantuk saat bekerja. Hal lain yang menyebabkan tingginya *burnout* pada para karyawan dalam penelitian ini adalah terkadang para karyawan merasa kesal karena terdapat kurangnya kerjasama antar pekerja dan dampaknya bagi diri mereka adalah mereka jadi malas untuk bekerja. Risnawati (2016) menyatakan bahwa kelelahan yang disebabkan oleh adanya intensitas kerja yang berlebihan ditambah dengan individu bekerja terlalu lama dan terlalu banyak maka akan membuat individu untuk mengabaikan kebutuhan dan keinginannya sendiri. Individu dengan tekanan kerja yang tinggi secara terus menerus dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik, mental dan emosional. Hal tersebut tentu dapat berdampak pada menurunnya produktifitas kinerja pada karyawan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak dapat memberikan



# HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

kuesioner penelitian secara langsung kepada subjek karena pihak perusahaan tidak mengizinkan peneliti. Maka dari itu ada beberapa subjek yang dalam pengisian kuesioner kurang teliti terutama pada bagian kriteria partisipan dimana pihak perusahaan kurang memberikan panduan secara lebih agar subjek dapat lebih teliti dalam memperhatikan panduan yang telah diberikan. Hal tersebut membuat peneliti yang akhirnya melakukan penelitian ulang guna mendapatkan subjek dengan kriteria yang diinginkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan *burnout* pada karyawan produksi yang bekerja secara monoton. Setengah dari jumlah partisipan para karyawan produksi yang bekerja secara monoton di PT. XYZ memiliki *psychological well-being* yang rendah dan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi.

Sebagai implikasi penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat memberi perhatian terutama pada keadaan *psychological well-being* yang sedang dialami oleh para karyawan yang bekerja secara monoton. Peneliti menyarankan kepada pihak PT. XYZ supaya dapat menciptakan inovasi atau cara yang baru bagi karyawan yang bekerja secara monoton agar *psychological well-being*

para karyawan dapat meningkat dan sehingga tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan yang bekerja secara monoton dapat berada pada tingkatan yang rendah.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengubah kajian variabel yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti kepuasan kerja, perbedaan gender, budaya dan iklim organisasi dan lain sebagainya dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Saran yang peneliti berikan mengacu pada penelitian ini, karena dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada variabel *psychological well-being* dan *burnout* saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Ihsan, T. & Lestari, R.A. (2021). Gambaran faktor - faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada pekerja industri tekstil di Indonesia. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (JK3L)*, 2(2). 138-151. <https://doi.org/10.25077/jk3l.2.2.138-151.2021>
- Alinuari, J. (2012). Hubungan kerja monoton dengan kejenuhan kerja pada pekerja bagian spinning pt. tyfountex indonesia sukoharjo. (Skripsi Kedokteran, Universitas Negeri Surakarta Sebelas Maret).
- Ardilla, A. S. & Hakim, G. R. U. (2020). Hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang. *In Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1). 1-8.
- Arikunto, S. (2017) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN  
PRODUKSI YANG BEKERJA SECARA MONOTONI DI PT. XYZ**

Agustinus Yogi Wibisono, Doddy Hendro Wibowo

---

- Firmansyah, M. & Rustam, R. (2017). Hubungan Merokok dan Konsumsi Kopi dengan Tekanan Darah pada Pasien Hipertensi. *Jurnal Kesehatan*, 8(2), 263.
- Gibson, L. James., John, M. Ivancevich., James, H. Donelly & Robert, K. (2014). *Organizations behavior structure processes fourteenth edition*. McGraw-Hill, Irwin.
- Hikmah, I. N. (2020). Tingkat kebugaran dan kelelahan kerja terhadap kejadian kecelakaan pada pengemudi bus. *Journal of Public Health Research and Development*, 4(4), 543-554.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022.
- Kholifah, S. & Wahyu, W. (2016). *Keperawatan keluarga dan komunitas*. Jakarta Selatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Koradecka, D. (2010). *Handbook of occupational safety and health*. United States of America.
- Lestari, W. D., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Kejadian kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di pabrik kayu barecore. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(2), 291–298.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Muttaqin, D. (2022). Internal Structure Evaluation on the Indonesian Version of Psychological Well-Being Scales. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 01–16.  
<https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.10710>
- Putriana, D. (2019). Hubungan Antara Rasa Bersyukur dengan Burnout pada Perawat RSUD Dr. Moewardi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 79-87.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implication for psychotherapy research, psychotherapy, psychosomatic. *Special Article*. 65, 14-23.
- Setyowati, D. L., Shaluhayah, Z., & Widjasena, B. (2014). Penyebab kelelahan kerja pada pekerja mebel. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 386.  
<https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.409>
- Staten, A. & Lawson, E. (2018). *GP wellbeing: Combatting burnout in general practice*. CRC Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Widhianingtanti, L. T., & Luijtelaar, G. Van. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 1–21.  
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Zulkarnain. (2015). Dampak burnout terhadap kualitas kehidupan bekerja pada pekerja public service. *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU ke-59*, 3(2), 338-345.