

Peran Keterikatan Kerja Dalam Memediasi Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kabupaten Sumenep

Bambang Hermanto¹, Aryo Wibisono^{1*}
bambang@wiraraja.ac.id; aryo.feb@wiraraja.ac.id*
Universitas Wiraraja

ABSTRACT

This study examines the mediating role of work engagement in the relationship between job burnout and employee performance. In increasingly dynamic and demanding work environments, organizations must maintain employee performance to achieve organizational goals. However, excessive job demands may trigger job burnout, which can negatively affect performance. Work engagement is considered an important factor that can strengthen employees' attachment to their work and improve performance outcomes. This research applied a quantitative approach using a survey method. Data were collected from 120 respondents through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings reveal that job burnout significantly affects employee performance and work engagement, while work engagement also significantly influences employee performance. Furthermore, work engagement is proven to mediate the relationship between job burnout and employee performance. These results highlight the importance of fostering employee engagement as a strategy to reduce the negative impact of burnout and enhance overall employee performance within organizations.

Key words: Job Burnout, Work Engagement, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dinamis kontemporer menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi agar organisasi mampu bertahan dan menghadapi berbagai tantangan yang terus berkembang (Park & Park, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi, terutama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Podgorodnichenko et al., 2020; Samadashvili & Gobejishvili, 2021). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang cukup mampu untuk mengatasi tantangan lingkungan bisnis yang tidak pasti (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2022). Kinerja karyawan merupakan kriteria penting yang memfasilitasi keberhasilan organisasi (Peng et al., 2020).

Kinerja pekerjaan adaptif memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang berfluktuasi dan menunjukkan keunggulan dalam memecahkan masalah (Jundt et al., 2020; Park & Park, 2021). Masalah serius lainnya adalah kelelahan kerja, yang mengganggu fungsi karyawan, yaitu kinerja pekerjaan (Packirisamy et al., 2022), dan dianggap sebagai bahaya pekerjaan paling signifikan di abad ke-21 (Leiter & Maslach, 2025). Literatur sebelumnya telah

menunjukkan tentang efek buruk kelelahan kerja terhadap kinerja pekerjaan karyawan (Garcia et al., 2020). Kelelahan kerja adalah jenis sindrom pekerjaan yang mengakibatkan stres kronis terkait pekerjaan (Maslach & Leiter, 2020).

Kelelahan kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (Bayes et al., 2021; Johnson, 2020). Burnout sering terjadi sebagai akibat dari beban kerja yang berlebihan, tingkat stres karyawan yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja (Dall'Ora et al., 2020). Menurut penelitian sebelumnya, burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Leitão et al., 2021). Burnout memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan prestasi (Madigan & Curran, 2020). Karyawan yang mengalami burnout biasanya menunjukkan penurunan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja (Steffey et al., 2023).

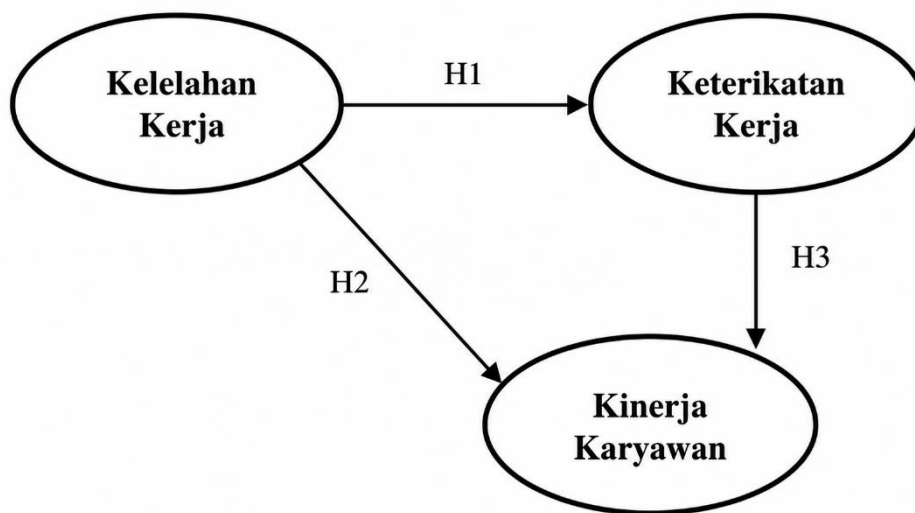
Sebaliknya, keterlibatan merupakan jenis aspek motivasi yang menjelaskan kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Bakker et al., 2022; Heyns & Rothmann, 2020; Jain & Ansari, 2021), yang berasal dari berbagai faktor (Demerouti et al., 2020). Peneliti industri perhotelan juga telah membahas keterlibatan kerja (Karatepe & Olugbade, 2025). Terlepas dari argumen yang kuat untuk memulihkan tingkat keterlibatan, Crabtree (2023) juga mengidentifikasi bahwa 85% karyawan organisasi tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan, yang mengakibatkan manajemen menjadi buruk dan hilangnya produktivitas antara \$960 miliar dan \$1,2 triliun per tahun di perekonomian AS.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk mengintegrasikan kelelahan kerja (burnout), keterikatan kerja (work engagement), dan kinerja karyawan (employee performance) dalam satu kerangka penelitian yang komprehensif. Penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory) sebagai landasan teoritis, yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan kerja (job demands) dan sumber daya kerja (job resources). Tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, tuntutan emosional, maupun konflik peran, apabila terjadi secara terus-menerus dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis karyawan. Kondisi tersebut selanjutnya memunculkan burnout, yang ditandai oleh kelelahan, menurunnya energi, serta munculnya jarak psikologis terhadap pekerjaan. Dalam JD-R Theory, proses ini disebut sebagai health-impairment process, yaitu proses ketika tuntutan kerja yang tinggi mengganggu kesehatan dan kapasitas kerja karyawan sehingga berpotensi menurunkan kinerja.

Selain itu, JD-R Theory menjelaskan bahwa burnout dan work engagement merupakan dua kondisi psikologis kerja yang berkaitan erat. Ketika sumber daya psikologis karyawan terkuras akibat burnout, karyawan cenderung kehilangan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan kelelahan kerja diperkirakan akan menurunkan keterikatan kerja. Sebaliknya, work engagement merupakan kondisi motivasional positif yang ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) dalam bekerja. Melalui motivational process dalam JD-R Theory, karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan lebih terdorong untuk menginvestasikan

energi, perhatian, dan usaha dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bakker et al., 2014; Schaufeli et al., 2015).

Sejalan dengan penjelasan tersebut, keterikatan kerja dapat diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, burnout tidak hanya berpotensi menurunkan kinerja secara langsung melalui berkurangnya energi, fokus, dan efektivitas kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui menurunnya work engagement. Penelitian Bernales-Turpo et al. (2022) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai mediator dalam hubungan antara burnout dan kinerja kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menghasilkan bukti empiris mengenai peran keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks karyawan di Kabupaten Sumenep. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mengendalikan tuntutan kerja yang berlebihan, mengurangi risiko burnout, serta memperkuat sumber daya kerja yang dapat meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengembangkan model penelitian yang menghubungkan kelelahan kerja, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Selanjutnya, penelitian ini merumuskan beberapa hipotesis penelitian. Dalam JD-R Theory, tuntutan kerja yang berlebihan dan berkelanjutan dapat menguras sumber daya energi karyawan. Ketika sumber daya tersebut menurun, karyawan mengalami kelelahan, kehilangan konsentrasi, mengalami sinisme terhadap pekerjaan, serta menurunnya efikasi profesional. Kondisi tersebut mengurangi kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif sehingga kinerja karyawan cenderung menurun. Tinjauan JD-R menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang terus-menerus dapat menghasilkan burnout dan konsekuensi organisasi berupa kinerja yang lebih rendah. Penelitian Bernales-Turpo et al. (2022) menunjukkan bahwa burnout merupakan prediktor negatif terhadap work engagement, sedangkan keterikatan kerja berkontribusi terhadap job performance.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kelelahan kerja dapat melemahkan kondisi psikologis positif karyawan dan pada akhirnya menurunkan kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja optimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut JD-R Theory, burnout dan work engagement merupakan dua kondisi psikologis kerja yang berlawanan. Kelelahan kerja ditandai dengan habisnya energi dan meningkatnya jarak psikologis terhadap pekerjaan, sedangkan keterikatan kerja ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Ketika karyawan mengalami kelelahan kerja, energi dan motivasi untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan berkurang. Conservation of Resources Theory juga menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya energi, waktu, dan kapasitas psikologis dapat memicu *loss spiral* sehingga karyawan semakin sulit mempertahankan keterikatan terhadap pekerjaannya. Penelitian Schaufeli et al. (2015) menunjukkan bahwa burnout dan keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis kerja yang saling berkaitan, terutama pada aspek energi dan identifikasi terhadap pekerjaan. Ketika karyawan mengalami kelelahan emosional dan kehilangan energi kerja, semangat, dedikasi, serta penghayatan terhadap pekerjaan cenderung melemah. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pada jalur motivasional JD-R, sumber daya kerja maupun sumber daya personal dapat membangun keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung memiliki energi, dedikasi, fokus, dan kemauan untuk menginvestasikan usaha lebih besar dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas penyelesaian tugas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Literatur JD-R secara konsisten menempatkan work engagement sebagai kondisi motivasional yang terkait dengan hasil kerja dan kinerja yang lebih baik. Penelitian Lestari, Mas'ud, dan Sopanah (2025) menemukan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gresik. Hasil tersebut mendukung asumsi bahwa keterikatan kerja dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sumber data utama berasal dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kabupaten Sumenep. Karena tidak terdapat data

pasti mengenai jumlah populasi karyawan di Kabupaten Sumenep, maka penentuan jumlah sampel minimum dilakukan menggunakan rumus Lemeshow (Lemeshow et al., 1990), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel minimum
- Z = nilai standar distribusi normal pada tingkat kepercayaan 95% (1,96)
- P = estimasi proporsi populasi (0,5)
- d = tingkat kesalahan yang ditoleransi (0,05)

Perhitungan sampel dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1,96)^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{(0,05)^2} \\ &= \frac{3,8416 \times 0,25}{0,0025} \\ &= \frac{0,9604}{0,0025} \\ &= 384,16 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah **385 responden** setelah dilakukan pembulatan ke atas (*rounding up*). Kuesioner kemudian disebarkan kepada karyawan yang masih aktif bekerja di Kabupaten Sumenep. Dari total 385 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 120 kuesioner kembali dan memenuhi kriteria kelengkapan data, sehingga jumlah tersebut dapat digunakan dalam proses analisis data. Meskipun jumlah responden yang digunakan belum mencapai jumlah minimum berdasarkan rumus Lemeshow, jumlah sampel sebanyak 120 responden masih memenuhi ketentuan minimum dalam analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), karena metode ini mampu digunakan pada ukuran sampel relatif kecil dan tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat (Hair et al., 2021).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) merupakan karyawan yang masih aktif bekerja di Kabupaten Sumenep, (2) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan (3) bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun melalui media daring menggunakan Google Form. Pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala

Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, dimana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju (Likert, 1932).

Variabel yang diteliti meliputi kelelahan kerja (job burnout) sebagai variabel independen, keterikatan kerja (work engagement) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (employee performance) sebagai variabel dependen. Variabel kelelahan kerja diukur menggunakan indikator kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang diadaptasi dari Maslach dan Leiter (2020). Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan dimensi vigor, dedication, dan absorption yang diadaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) milik Schaufeli et al. (2015). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja yang diadaptasi dari Robbins dan Judge (2022).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan dan sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil (Hair et al., 2021). Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai path coefficient, R-square, predictive relevance (Q-square), serta pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

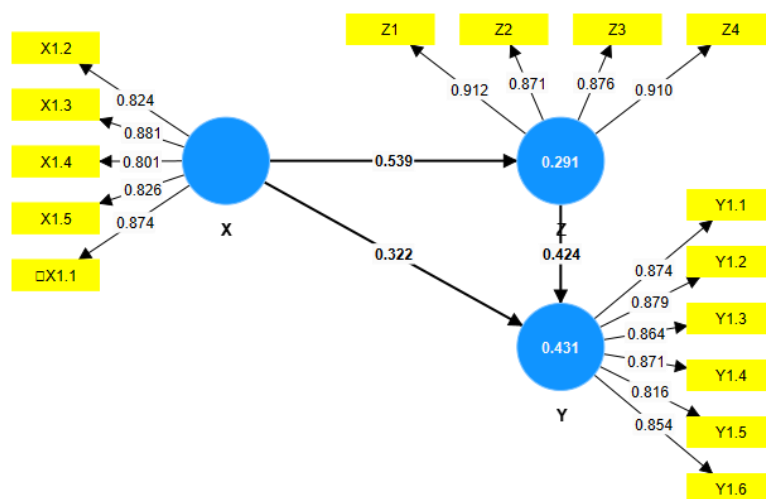
Hasil Penelitian

Gambar 2 menunjukkan hasil output model penelitian menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Model penelitian terdiri dari variabel kelelahan kerja (X), keterikatan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Nilai yang terdapat pada masing-masing indikator menunjukkan outer loading, sedangkan nilai yang terdapat di dalam konstruk menunjukkan nilai koefisien determinasi (R-square).

Berdasarkan hasil outer loading pada Gambar 2, seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Pada variabel kelelahan kerja, nilai outer loading berkisar antara 0,801 hingga 0,881. Variabel keterikatan kerja memiliki nilai outer loading antara 0,871 hingga 0,912. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,816 hingga 0,879. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria convergent validity dan mampu merepresentasikan konstruk variabel dengan baik.

Selain itu, nilai R-square pada variabel keterikatan kerja sebesar 0,291 menunjukkan bahwa kelelahan kerja mampu menjelaskan variasi keterikatan kerja sebesar 29,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai R-square pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,431 menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan keterikatan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 43,1%, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun nilai koefisien jalur antar variabel menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan terhadap keterikatan kerja sebesar 0,539, kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,322, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,424. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan antar variabel dalam model penelitian yang selanjutnya diuji melalui pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping.



Gambar 2. Output Model penelitian

Tabel 1. Uji Hasil Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) Dan Pengujian Hipotesis

	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	T STATISTICS ((O/STDEV))	P VALUES
X -> Y	0.322	0.317	0.074	2.347	0.018
X -> Z	0.539	0.306	0.075	4.118	0.000
Z -> Y	0.424	0.328	0.073	5.345	0.000

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) dan pengujian hipotesis menggunakan teknik bootstrapping pada model PLS-SEM. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel penelitian berdasarkan nilai koefisien jalur (β), t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,322 dengan nilai t-statistic sebesar 2,347 dan p-value sebesar 0,018. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

Selanjutnya, hubungan antara kelelahan kerja terhadap keterikatan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,539 dengan nilai t-statistic sebesar 4,118 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Adapun hubungan antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,424 dengan nilai t-statistic sebesar 5,345 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja dan keterikatan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Interpretasi Per Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,322 menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh positif terhadap Y. Nilai t-statistic sebesar 2,347 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,018 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, H1 diterima.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap Keterikatan kerja

Nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh positif terhadap Z. Nilai t-statistic sebesar 4,118 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, H2 diterima.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa Z memiliki pengaruh positif terhadap Y. Nilai t-statistic sebesar 5,345 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y ($\beta = 0,322$; $t = 2,347$; $p = 0,018$). Selanjutnya, variabel X juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z ($\beta = 0,539$; $t = 4,118$; $p < 0,001$). Selain itu, variabel Z berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y ($\beta = 0,424$; $t = 5,345$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan X dapat meningkatkan Z dan Y secara langsung.

Tabel 2. Hasil Uji Efek Mediasi

	ORIGINAL SAMPLE (O)	SAMPLE MEAN (M)	STANDARD DEVIATION (STDEV)	T STATISTICS (O/STDEV)	P VALUES
X1 -> Z ->Y	0.325	0.256	0.045	3.436	0.001

Hasil pengujian indirect effect menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y melalui Z memiliki koefisien sebesar 0,325 dengan nilai t-statistic sebesar 3,436 dan p-value sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z signifikan. Selain itu, pengaruh langsung X1 terhadap Y juga signifikan ($\beta = 0,322$; $p = 0,018$). Dengan demikian, Z terbukti memediasi hubungan antara X1 dan Y secara parsial (partial mediation).

Tabel 3. Uji Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

VARIABEL	R-SQUARE	R-SQUARE ADJUSTED
Y	0,431	0,417
Z	0,291	0,282

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Z memiliki nilai R-square sebesar 0,291 dan R-square adjusted sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 mampu menjelaskan variabel Z sebesar 29,1%, sedangkan sisanya sebesar 70,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel Y memiliki nilai R-square sebesar 0,431 dan R-square adjusted sebesar 0,417. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan Z secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Y sebesar 43,1%, sedangkan 56,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,322 dan p-value 0,018. Temuan ini menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor yang berhubungan dengan perubahan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Martínez-Díaz, et al., 2023) yang menemukan bahwa burnout memiliki keterkaitan dengan penurunan performa kerja melalui proses gangguan kesehatan psikologis. Burnout dapat menyebabkan kelelahan emosional dan berkurangnya sumber daya psikologis yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap work engagement dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,539 dan p-value

0,000. Temuan ini didukung oleh penelitian (Darydzaky & Desiana, 2023) yang menemukan bahwa burnout memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement pada tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami individu, semakin sulit bagi mereka untuk mempertahankan semangat, antusiasme, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dengan koefisien jalur sebesar 0,424 dan p-value 0,000. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Yao, et al., 2022) yang menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan positif dengan job performance. Karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya mampu menunjukkan performa yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan tingkat engagement rendah.

Peran Keterikatan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work engagement mampu memediasi pengaruh burnout terhadap employee performance dengan nilai indirect effect sebesar 0,325 dan p-value 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh burnout terhadap employee performance tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui perubahan tingkat work engagement yang dimiliki karyawan. Ketika kondisi psikologis karyawan memburuk akibat burnout, keterikatan terhadap pekerjaan akan berubah, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan (Lee & Jo, 2023) yang menemukan bahwa engagement merupakan mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh berbagai kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja terbukti dapat memediasi secara parsial pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan keterikatan kerja sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian hanya dilaksanakan di Kabupaten Sumenep dan hanya menggunakan variabel kelelahan kerja sebagai variabel bebasnya, kedepannya dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang dapat memberikan dampak lebih signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk responden lebih diperluas dalam penyebarannya sebagai upaya pemerataan hasil analisisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of burnout: Causes and consequences. *World Journal of Biological Psychiatry*, 22(9), 686–698.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: The mediating role of work engagement. *SAGE Open Medicine*, 10.
- Bouckennooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2022). A curvilinear relationship between work engagement and job performance: The roles of feedback-seeking behavior and personal resources. *Journal of Business and Psychology*, 37, 353–368.
- Crabtree, S. (2023). *State of the Global Workplace Report 2023*. [Gallup](#)
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(41).
- Darydzaky, A. N., & Desiana, P. M. (2023). The mediating effect of sleep quality and burnout toward work engagement among healthcare workers. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 16(1).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2020). New directions in burnout and work engagement research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–700.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Heyns, M., & Rothmann, S. (2020). Work engagement and employee performance: The role of psychological meaningfulness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1–13.
- Jain, A., & Ansari, A. A. (2021). Examining the mediating role of work engagement on employee performance. *Management Research Review*, 44(11), 1512–1528.
- Johnson, J. (2020). Burnout and employee well-being: A review of literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 230–245.

- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2020). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 315–338.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2025). Work engagement and employee outcomes in hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(1), 1–20.
- Kim, W., Han, S. J., & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or “nice to have”? *Sustainability*, 11(4), 1050.
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1194018.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of burnout. *Social Sciences*, 10(10), 347. <https://doi.org/10.3390/socsci10100347>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2025). Burnout and engagement in the modern workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 1–25.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). Adequacy of Sample Size in Health Studies. John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Madigan, D. J., & Curran, T. (2020). Does burnout affect performance? A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 391–409.
- Martínez-Díaz, A., Díaz-Fúnez, P. A., Salvador-Ferrer, C. M., Hernández-Sánchez, B. R., Sánchez-García, J., & Mañas-Rodríguez, M. Á. (2023). Mediating effect of job crafting dimensions on influence of burnout at self-efficacy and performance: Revisiting health-impairment process of JD-R theory in public administration.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Packirisamy, V., et al. (2022). Burnout and employee job performance: Evidence from contemporary workplaces. *[Nama Jurnal]*, *[Volume(Issue)]*, halaman.

- Park, S., & Park, S. (2021). Adaptive performance and organizational sustainability in dynamic business environments. *Sustainability*, 13(15), 1–17.
- Peng, J., Wang, Z., & Chen, X. (2020). Employee performance and organizational success: A review and synthesis. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12.
- Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). Human resource management and organizational performance. *Personnel Review*, 49(6), 1385–1404.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Samadashvili, U., & Gobejishvili, M. (2021). Human resource management and organizational effectiveness. *European Journal of Economics and Business Studies*, 7(2), 101–109.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2015). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2015). Revisiting the interplay between burnout and work engagement: An exploratory structural equation modeling approach. *Burnout Research*, 2(2–3), 51–59.
- Steffey, K., et al. (2023). Burnout and employee productivity: A contemporary review. *[Nama Jurnal]*, *[Volume(Issue)]*, halaman.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: Psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13, 729131.